



Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa

AUTORA:

Br. María Soledad Condor Cuba

ASESOR:

Dr. Héctor Santa María Relaiza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Jurados

Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Presidente

Mg. María Jesús López Vega

Secretario

Dr. Héctor Santa María Relaiza

Vocal

Dedicatoria

A mi madre a mi padre por su apoyo incondicional.

A mis hijos por ser la razón y motivo de superación.

A mi familia, por haber recibido su apoyo.

A mis compañeros de estudio, por compartir los conocimientos que han logrado este producto.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a mi asesor, docentes, directivos de las instituciones educativas que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo por ser parte de mi formación académica.

Declaración de autenticidad

Yo, María Soledad Cóndor Cuba, estudiante del programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 40229243 con la tesis titulada "Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018" declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 Junio del 2018

.....

María Soledad Condor Cuba

DNI 40229243

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la universidad César Vallejo para optar el grado de Magister con mención en Docencia y Gestión Educativa, presento el trabajo de investigación denominado: Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018. La investigación tiene por objetivo determinar qué relación existe entre ambas variables de estudio.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, presenta la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos de estudio, el capítulo II, referido al método de la investigación, el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados, el capítulo V, las conclusiones, el capítulo VI las recomendaciones y en el capítulo VII se citan las referencias bibliográficas.

Esperamos señores miembros del jurado que Ustedes me otorguen la aprobación de mi estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico respectivo.

Índice

	Pág.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	39
II. Método	40
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Método de investigación	41
2.3. Tipo de investigación	41
2.4. Nivel de investigación	42
2.5. Enfoque de la investigación	43
2.6. Paradigma de la investigación	43
2.7. Variables - operacionalización	43
2.8. Población y muestra	48
2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.10. Métodos de análisis e interpretación de datos	61

III. Resultados	63
IV. Discusión	79
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias Bibliográficas	89

Anexos

Instrumentos

Validación de instrumentos

Matriz de consistencia

Data de la prueba piloto

Resultado de la confiabilidad

Data de la muestra

Cartas de presentación

Constancia de instituciones educativas donde se aplicó la prueba

Índice de Tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: Habilidades directivas	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: Relaciones interpersonales	47
Tabla 3	Población de docentes del nivel secundaria de la red 19, Ugel 02, Lima 2018	48
Tabla 4	Valores que puede tomar Z	49
Tabla 5	Muestra de los docentes del nivel secundaria de la red 19, Ugel 02, Lima 2018	51
Tabla 6	Ficha técnica de la variable habilidades directivas.	53
Tabla 7	Baremación de la variable 1 Habilidades directivas	55
Tabla 8	Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales.	56
Tabla 9	Baremación de la variable 2 relaciones interpersonales	58
Tabla 10	Jurados expertos	59
Tabla 11	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 12	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: Habilidades directivas.	60
Tabla 13	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: Relaciones interpersonales	61
Tabla 14	Recurso estadístico	62

Tabla 15	Niveles y rango de correlación dependiendo del coeficiente de Rho Spearman	62
Tabla 16	Niveles comparativos entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales	64
Tabla 17	Niveles comparativos entre habilidades personales y relaciones interpersonales	66
Tabla 18	Niveles comparativos entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales	68
Tabla 19	Niveles comparativos entre habilidades grupales y relaciones interpersonales	70
Tabla 20	Niveles de la prueba de normalidad entre las variables habilidades directivas y las relaciones interpersonales	72
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades directivas y relaciones interpersonales	74
Tabla 22	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades personales y relaciones interpersonales.	75
Tabla 23	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades interpersonales y relaciones interpersonales	76
Tabla 24	Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades grupales y relaciones interpersonales	77

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles comparativos entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales	65
Figura 2	Niveles comparativos entre habilidades personales y relaciones interpersonales	67
Figura 3	Niveles comparativos entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales	69
Figura 4	Niveles comparativos entre habilidades grupales y relaciones interpersonales	71

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018, esta investigación aborda la problemática de muchas instituciones educativas con respecto a las relaciones interpersonales del director y sus docentes.

La investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, el método usado fue el hipotético deductivo, de tipo básico con nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 135 docentes, cuya muestra fue de 100, el muestreo fue probabilístico, además aleatorio simple. El instrumento aplicado fue tipo cuestionario, uno para cada variable, constituido por 25 ítems, que fue validado por tres jurados expertos y su confiabilidad por medio del alfa de Cronbach de 0,934 para la variable habilidades directivas y 0,916 para la variable relaciones interpersonales. Asimismo, se empleó el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de Hipótesis.

En cuanto a los resultados obtenidos del análisis del coeficiente de correlación de Spearman = 0,785 entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales, señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa, concluyendo que a mayor nivel de habilidades directivas que maneje el director mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Palabras Clave: habilidades directivas, habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, relaciones interpersonales.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between managerial skills and interpersonal relationships of the director from the teaching perspective in the educational institutions of Network 19, Ugel 02, Lima 2018, this research addresses the problems of many educational institutions with regarding the interpersonal relationships of the director and his teachers.

The research had a non-experimental and transversal design, the method used was the hypothetical deductive, basic type with descriptive correlational level and quantitative approach. The population consisted of 135 teachers, whose sample was 100, the sampling was probabilistic, as well as simple random. The applied instrument was a questionnaire type, one for each variable, consisting of 25 items, which was validated by three expert juries and its reliability by means of Cronbach's alpha of 0.934 for the directive skills variable and 0.916 for the variable interpersonal relationships. Likewise, the Spearman's Rho statistic was used for the hypothesis check.

Regarding the results obtained from the analysis of the Spearman correlation coefficient = 0.785 between the variables managerial skills and interpersonal relationships, he points out that the relationship between the variables is positive and has a high level of correlation. In turn, the significance of $p = 0.000$, which indicates that p is less than 0.05, is to say that the relationship is significant, concluding that the higher level of managerial skills that the director manages, the higher the level of interpersonal relationships in educational institutions. Network 19, Ugel 02, Lima 2018.

Keywords: managerial skills, personal skills, interpersonal skills, group skills, interpersonal relationships.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad las relaciones interpersonales en un centro laboral son una parte importante porque de ello depende que una empresa o institución funcione y logre sus objetivos, los integrantes deben demostrar motivación por el trabajo encomendado. Asimismo, los equipos de trabajo deben demostrar integración, cooperación, la identificación con su institución debe ser permanente, y la comunicación debe ser de manera horizontal. En donde la parte directiva asume un rol importante teniendo las habilidades necesarias para generar estas relaciones laborales entre los trabajadores.

En el Perú actualmente existe una crisis en la educación, cuando las instituciones educativas carecen de buenas relaciones interpersonales provocan conflictos entre los trabajadores, docentes con docentes, directivos con docentes, docentes con alumnos, docentes con padres de familia, directivos con padres de familia, obstaculizando de esta manera el fin de la educación y el logro de aprendizajes del educando. Por ello el director como cabeza direccional de la institución educativa debe tener habilidades que contribuyan a promover buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, haciendo uso de sus habilidades para lograr dicho reto.

En la Región de Lima Metropolitana se observa que las Unidades de gestión educativa local, llamada Ugel carecen de integración porque no hay una coordinación adecuada entre ellas cada una es independiente, y esto genera malestar en el docente cuando se observa la diferencia entre ellas. Asimismo, el trato personal de los trabajadores de la Ugel a los docentes no es muy bueno.

En la Ugel 02 existen instituciones educativas en donde los directores han sido sancionados temporalmente debido a las malas relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa, generando así una mala imagen para la institución educativa y por ende el retiro de los estudiantes. De esta manera se cierran las puertas hacia la búsqueda de una calidad educativa y la institución queda sin rumbo, ya que el director es aquel que direcciona una institución educativa.

1.2. Trabajos previos.

Internacionales

Pereda (2016), en su tesis titulada: *Análisis de las habilidades directivas, estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*, en dicha investigación se planteó como objetivo identificar las habilidades directivas más valoradas por los empleados públicos de la provincia de Córdoba, que pueden ser consideradas como personales, interpersonales o de dirección de personas. La metodología que utilizó en la presente Tesis Doctoral tiene un enfoque de carácter cuantitativo, debido a que se trabaja con los resultados obtenidos a través de encuestas, lo cual permitió extraer inferencias lógicas que determinen las cualidades y características del objeto de estudio. Se realizó un trabajo de campo, el nivel de investigación se inicia con una fase exploratoria y llega hasta un nivel descriptivo en el que se desarrollan las características de la variable analizada: las habilidades directivas. Las técnicas que empleó son la encuesta aplicada a una muestra de 1363 empleados públicos, de una amplia muestra de actividades y de tipología de entidades. Se utilizó un cuestionario que contiene 27 ítems, 6 de los cuales están formulados en base a una escala de Likert de cinco puntos. Se concluyó de acuerdo al resultado obtenidos que las habilidades de dirección de personas son las que menor valoración reciben los directivos, frente a las habilidades personales e interpersonales, cuya percepción es más favorable para los subordinados.

Torres (2015), en su tesis titulada: *El liderazgo como estrategia administrativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de educación inicial en la concentración nacional nº 24, ubicado en Páparo, estado Miranda*, en dicha investigación se planteó como objetivo proponer estrategias de liderazgo como apoyo a la gestión administrativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes. Esta investigación fue descriptiva cuyo diseño es de campo. La muestra estuvo conformada por 13 docentes representada por la misma cantidad de la población. La técnica utilizada para este estudio fue la de observación simple, directa y participante, además el instrumento fue la aplicación de encuestas. En cuanto a los resultados obtenidos se evidencia que el 92,3% de los docentes encuestados manifestaron que la puesta en práctica del liderazgo mejora la gestión institucional y las relaciones interpersonales.

Peñaloza (2014), en su tesis titulada: *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria pertenecientes al municipio escolar Maracaibo 1*, en dicha investigación se planteó como objetivo analizar las habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales en el docente de educación primaria. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental transaccional. La población estuvo constituida por 05 directivos y 46 docentes. Se elaboró un cuestionario como instrumento para recolectar datos, por la que paso por cinco expertos para su validación y posteriormente se realizó la prueba piloto con 10 docentes con similares características a la población obteniéndose la confiabilidad, de 0.931 resultado de Alpha de Cronbach para el instrumento. En cuanto a los resultados obtenidos se observa que el 57,8% de los directivos y docentes manifestaron que siempre identifican habilidades técnicas, humanas y conceptuales, el 28.1% expresaron que casi siempre lo identifican, el 8.9% algunas veces los identifican, el 4.2% casi nunca lo hacen y por último el 1.0% se pronunció por la alternativa nunca.

Ramírez (2013), en su tesis titulada: *Identificación de las funciones que propician el desarrollo de las habilidades directivas*, en dicha investigación se planteó como objetivo identificar las funciones que propician el desarrollo de las habilidades directivas para la elaboración y propuestas de un modelo: caso AIESEC. La investigación fue de tipo cuantitativa, transversal, no experimental, se elaboró un cuestionario y la encuesta se hizo de forma online, el instrumento conto con 41 reactivos, con respuestas cerradas bajo una escala de Likert. La muestra alcanzó a 175 personas. De acuerdo a las encuestas realizadas la habilidad más desarrollada según los encuestados es la responsabilidad con un 55.20% seguida de las habilidades de presentación con un 51,61% y en el tercer lugar la habilidad de resolución de problemas con 40.41%. En cuanto a las funciones que propician el desarrollo de habilidades directivas los encuestados mencionaron a la función de planeación, Herramientas de trabajo, Manejo de presupuestos, juntas de trabajo y actividades de integración.

Sánchez (2013), en su tesis titulada: *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*, en dicha investigación se planteó como objetivo analizar el grado de significatividad con la que la satisfacción general y las habilidades directivas determinan la productividad en las organizaciones a cargo de mujeres ejecutivas mexicanas. La investigación fue de tipo correlacional, descriptiva, explicativa y transversal, se fundamentó en el método hipotético deductivo, se elaboraron dos cuestionarios una para cada variable. La población fue conformada por mujeres ejecutivas, que cumplieran con ciertos requisitos, la selección para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio fue no probabilística con un total de 50 mujeres, de acuerdo a su disponibilidad. Siendo la escala de evaluación del Alpha de Cronbach de 0,9533 de alta confiabilidad. En cuanto a los resultados obtenidos de las habilidades directivas la principal competencia que la mujer ejecutiva otorga es una comunicación con sus colaboradores representando un 78,89 %. Seguidamente, se tiene a la competencia desarrollo académico de colaboradores y subordinados con un 63,33%, estos resultados evidencian que la mujer ejecutiva además de mantener una buena comunicación que implica la motivación con sus colaboradores y subordinados está comprometida al desarrollo competente de la persona para cada área de trabajo.

Nacionales

Aguilar y Guerrero (2014), en su tesis titulada: *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la ugel n° 04, 2013*, en dicha investigación se planteó como objetivo conocer la relación existente entre las habilidades directivas desarrolladas en la función que desempeñan los directores para mejorar la satisfacción laboral del personal docente en los CEBA's de la UGEL N° 04, en el año 2013. Esta investigación de tipo descriptiva, correlacional causal, tuvo una muestra de 172 docentes, la cual utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se diseñó un cuestionario para recoger la información de los docentes. Según los resultados se puede decir que el coeficiente de Pearson arrojó una relación significativa de $0,000 < 0,005$, este resultado determinó que existe una correlación entre las dos variables, es decir entre las habilidades directivas y la satisfacción de

los docentes. De los resultados obtenidos se puede mencionar acerca de la capacidad de comunicación de los directores, según las encuestas realizadas a 172 docentes, 9 docentes que representa el 5,2% mencionaron estar totalmente de acuerdo que los directores cuentan con capacidad para comunicarse de forma efectiva, clara y precisa, mientras que 91 docentes que representa el 52,9% mencionaron estar de acuerdo, 45 docentes que representa el 26,2% mencionaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 27 docentes que representan el 15,7% mencionaron estar en desacuerdo. Esta investigación concluyó que los directores de las instituciones educativas carecen de una adecuada comunicación con su personal docente, generando de esta manera deficiencias para una mejor funcionalidad de su institución, manifestándose de esta forma la desmotivación y falta de interés en sus responsabilidades de parte de los docentes, al no contar con estrategia de motivación del directivo y evidenciando deficiencias para resolver conflictos entre docentes.

Salcedo y Condori (2014), en su tesis titulada: *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 6094 Santa Rosa - Chorrillos, 2014*, en dicha investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, según los docentes. El método que se empleó en este estudio fue el hipotético-deductivo. Se usó el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recolecta datos en un tiempo corto, así mismo elaboraron un cuestionario como instrumento de relaciones interpersonales, y otro cuestionario de clima organizacional, conformado por 56 preguntas. La muestra y la población fueran las mismas con un total de 85 docentes, siendo no probabilístico para el muestreo. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación alta Rho de Spearman de 0,796. La investigación concluyó en que existe evidencia para afirmar que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el clima organizacional según los docentes de la institución educativa N° 6094 Santa Rosa Chorrillos, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.796, represento una alta correlación entre las variables. Con respecto a la variable relaciones interpersonales se evidenció que el

58.8% representado por los docentes indicaron que es bueno, por otro lado, el 37,6% de los docentes indicaron que es regular, asimismo, el 3,4% de los docentes indicaron que es malo.

Reggiardo (2014), en su tesis titulada: *Habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2014*, en dicha investigación se planteó como objetivo conocer la relación entre habilidades y la gestión por procesos en directores. Esta investigación fue de tipo básico con nivel descriptivo correlacional, el diseño seleccionado fue no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por un total de 94 directores que fue también la población, el muestreo utilizado fue no probabilístico, y fueron directores de las instituciones educativas ubicados en los distritos pertenecientes a la unidad de gestión educativa local número dos. Dicha investigación concluyó que existe fuerte relación entre habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana. Según el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,828, a un nivel estadístico significativo ($p < .05$).

Arce y Malvas (2013), en su tesis titulada: *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari – 2013*, en dicha investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño no experimental, transversal-correlacional. La muestra de la población estuvo constituida por 48 individuos entre la plana directiva, personal docente y administrativos. El instrumento diseñado fue el cuestionario conformado por 35 ítems para la recolección de la información, y para su aplicación fue validado por expertos con 86% favorable. Para la confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente de Cronbach arrojando como resultado 0.944 determinando si excelente confiabilidad. Así mismo se obtuvo como resultado una alta correlación entre las variables de 0.790**, significativa al .000 (** $p < .01$). Con respecto a los niveles de relaciones interpersonales los trabajadores de la I.E. Manuel González Prada de Huari ubica a las relaciones interpersonales en el nivel muy bueno representado por el 8,3% de los

encuestados, en el nivel bueno representado por el 56,3%, en el nivel regular con el 22,9 % y en el nivel bajo representado por el 12,5 % de los encuestados.

Vilca y Canaza (2013), en su tesis titulada: *Relaciones Interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa No 7102 "San Francisco de Asís" de Manchay – Pachacamac, 2013*, en dicha investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en docentes. La investigación fue de tipo básico, y diseño correlacional con un método hipotético – deductivo. La muestra censal comprendió a 125 docentes a quienes se les aplicaron cuestionarios. De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis, se concluyó que existe una relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en los docentes con un coeficiente de correlación de Spearman $r_s=0,479$. Con respecto a la variable relaciones interpersonales se evidencia, que el 47% de los docentes perciben que en la I.E existen buenas relaciones interpersonales; y que el 48,8% lo perciben como regular y sólo el 4,0% lo perciben como malas relaciones interpersonales.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Habilidades directivas.

Teoría neoclásica.

Según Chiavenato (2006) mencionó que en la teoría neoclásica el administrador además de conocer los aspectos técnicos y específicos de su trabajo debe también conocer la dirección de personas en las organizaciones, por tales motivos la administración es una técnica social importante (p.154).

Teoría estructuralista.

Chiavenato (2006) mencionó en la teoría estructuralista, que la persona exitosa en todas las organizaciones debe contar con ciertas características de personalidad, enfocando así al hombre organizacional. De esta manera señaló que la persona debe ser flexible de acuerdo a los cambios que se den, se conoce que en toda organización existe diversidad de cargos o desempeños, es decir la persona debe saber afrontar el cambio a veces brusco que se puede dar y adaptarse a las nuevas

relaciones. Para Chiavenato el ser tolerante a las frustraciones, es otra característica de la personalidad, mencionó que por medio de las normas racionales, escritas y exhaustivas se puede evitar que la parte emocional sufra un desgaste como consecuencia del conflicto entre necesidades organizacionales e individuales. Así mismo mencionó la tercera característica, la capacidad de posponer las recompensas y compensar el trabajo rutinario con relación a las preferencias y vocaciones personales. Por último Chiavenato señaló que la persona debe ser constante su deseo de realización, garantizando su conformidad y cooperación en la organización, incentivado por premios, sanciones sociales, etc. (p.251).

La primera y segunda característica que mencionó Chiavenato pueden relacionarse con las características personales del directivo de una institución educativa, ya que las demás mencionadas no dependen de él.

Enfoques teóricos de las habilidades directivas.

Según Katz (1974) citado por Chiavenato (2006), mencionó que existen tres clases de habilidades primordiales para que una administración tenga un desempeño con éxito, estas son:

Habilidades técnicas. Katz relacionó estas habilidades con el uso de conocimientos específicos y las técnicas, procedimientos relacionadas al trabajo. Así mismo mencionó que la habilidad técnica se relaciona con el hacer. De esta manera se cumple también en los directivos en las instituciones educativas de hoy, cuando se nutren de los conocimientos teóricos aplicándolas en su quehacer diario.

Habilidades humanas. Relacionó esta habilidad con la interacción personal, el trato hacia las personas y la facilidad para una relación interpersonal y grupal, de esta manera incluyó la capacidad de comunicación, motivación, coordinación, el dirigir y resolver conflictos individuales o grupales. En algunas instituciones educativas hace falta fortalecer esta habilidad de un directivo.

Habilidades conceptuales. Para Katz las habilidades conceptuales hacen referencia a la visión total de la organización en donde la persona muestra facilidad para aplicar ideas, conceptos, teorías, comprendiendo las diversas funciones de la

organización y relacionando con el ambiente para poder encontrar oportunidades que le permitan planear el futuro. Por ello es necesario que el directivo conozca sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de su institución (p. 3).

Estas tres habilidades son utilizadas actualmente y se relacionan con el trabajo cotidiano que tiene un directivo de una institución educativa. Es decir, la habilidad técnica le permitirá el conocimiento teórico que debe tener para ejercer su cargo como directivo, la habilidad humana le permitirá tener una buena relación con su comunidad educativa. Por último las habilidades conceptuales le permitirá tener una visión general de su institución teniendo en cuenta que cada parte es importante para el logro de los objetivos.

Según Mintzberg (1973), citado por Amaru (2009), identificó un mayor número de habilidades que Katz, estas habilidades propuestas por Mintzberg guarda relación directamente con los papeles gerenciales que creó, estas habilidades son ocho y son las siguientes:

Habilidades para relacionarse con los colegas. Según Mintzberg el directivo debe establecer y mantener buenas relaciones con sus colegas, asegurando así el cumplimiento de los objetivos de la empresa y los intereses recíprocos. Habilidades de liderazgo. Para Mintzberg el líder guarda relación con la personalidad innata es decir el líder nace. Así mismo menciona que las tareas que deben cumplir los subordinados son delegadas por el gerente, quien a su vez debe orientar, capacitar, motivar, y saber usar su autoridad. Habilidad de resolución de conflictos. Esta habilidad según mencionó Mintzberg es la que incluye a la habilidad interpersonal, es decir el gerente resolverá conflictos dentro de la organización así mismo deberá tener la habilidad de tomar decisiones pertinentes para resolverlas. Habilidad del procesamiento de la información. Mintzberg señaló que las personas que representan una empresa deben saber construir redes informales, de tal manera que la comunicación sea el medio de expresar en forma eficaz sus ideas. Habilidades para tomar decisiones en situaciones de ambigüedad. Para Mintzberg las situaciones que el gerente enfrenta son imprevistas, por ello es necesario realizar un diagnóstico para luego tener la capacidad de decidir. Habilidades de asignación de recursos. Mintzberg señaló que el gerente debe priorizar los recursos que dispone para atender las necesidades que compiten entre sí dentro

de la organización ya que cuenta con recursos limitados. Esta habilidad permite al gerente conocer los criterios para definir prioridades. Así mismo debe decidir las actividades a las que dedicara más tiempo con el fin de ser la mejor opción. Habilidades de emprendedor. Para Mintzberg el gerente debe identificar los problemas y a su vez encontrar oportunidades de esta manera destaca la necesidad de establecer un clima que aliente el espíritu empresarial. Habilidades de introspección. Para Mintzberg, esta habilidad guarda relación con la capacidad de reflexión y autoanálisis de parte del gerente, debiendo tener la capacidad de comprender su cargo y el impacto que tiene en la organización (p.149-150).

De estas ocho habilidades que mencionó Mintzberg solo dos de estas se puede relacionar con las habilidades humanas que mencionó Katz, estas pueden ser las habilidades para relacionarse con los colegas y habilidad de resolución de conflictos, dado que éstas tienen que ver la relación con sus trabajadores.

Drucker (1954) citado por Wormeter (2017), indicó en su libro "La práctica del management", publicado en 1954, las cinco tareas que deben definir el trabajo de un directivo:

El directivo debe establecer objetivos. Drucker mencionó que toda empresa debe tener metas, objetivos, pues la falta de ello genera un descontrol, sujeto a los cambios bruscos que puede afectar el rumbo de la empresa. Así mismo señaló que dichos objetivos deben ser alcanzables y realistas respetando la cultura y valores de la empresa, señaló también que para que sean efectivos deben comunicarse con precisión a todos los integrantes de la empresa. El directivo organiza. Para Drucker el directivo debe tener la capacidad de análisis que es fundamental para la organización de la empresa, es decir clasificar el trabajo para hacerlo más simplificado por ello debe de dividir las tareas según el objetivo que se quiere alcanzar. El directivo motiva y comunica. Para Drucker este rol es fundamental, señaló que el directivo debe promover un ambiente de transparencia y confianza entre los integrantes de la empresa, debe conocer bien al grupo generando integración y justicia entre todos, teniendo en cuenta que la comunicación y motivación del grupo conducirá al éxito de la empresa. El directivo mide. Para Drucker la importancia de las mediciones en una empresa es primordial porque permite medir el rendimiento de la organización de esta manera el directivo no

puede permitir que los integrantes de la empresa pierdan la alineación o demorarse en el trabajo encomendado pues todos los esfuerzos contribuyen a lograr resultados óptimos y poder tomar decisiones en el momento indicando para que la empresa cumpla con sus objetivos. El directivo dirige personas. Según Drucker, ésta es la tarea más importante de todas las que conforman los roles directivos. El directivo al estar en contacto con los empleados es el que debe identificar el talento del individuo para el logro de objetivos. Así mismo Drucker señaló que el directivo debe emplear su tiempo en motivar, comunicar, escuchar, debatir, proponer y transmitir la cultura y valores de la empresa, es decir a dirigir personas (pp.12-13).

En la quinta tarea de un directivo propuesta por Drucker, argumenta que con el contacto personal puede llegar a sacar lo mejor de cada individuo y ponerlo a disposición para el logro de objetivos, es cierto, los docentes tenemos talento para ciertas actividades dentro de una institución educativa, a veces cuando no hay una buena relación con la parte directiva, se desperdicia ese talento, pudiendo ser de mucho aporte para el logro de objetivos de una institución educativa.

Whetten y Cameron (2011), mencionaron que al realizar sus investigaciones con el fin de conocer que habilidades caracterizan a los directivos más eficaces, para ello tuvieron que entrevistar a 402 personas quienes consideraron como directivos con éxitos de diversas organizaciones y ámbitos como educación, salud, negocios, etc. Es así que obtuvieron como resultado alrededor de 60 características de directivos eficaces, de las cuales fueron 10 identificadas con mayor frecuencia que se relacionaban directamente con habilidades conductuales (p.7).

En los resultados obtenidos por Whetten y Cameron se puede decir que estas habilidades conductuales logran un desempeño superior de los directivos y que puede entenderse como atributos o rasgos personales que hacen de los directivos personas eficaces. A si mismo Whetten y Cameron (2011), dividieron estas 10 habilidades en tres grupos: "habilidades personales, interpersonales y grupales" (p.17). De estos tres grupos de habilidades que presentan los autores, se observa que dos habilidades guardan cierta relación o características comunes

estas podrían ser las habilidades interpersonales y grupales ya que en las dos se relacionan con personas.

Pérez (1997), manifestó que las habilidades del directivo, además de las habilidades técnicas y conceptuales que debería conocer, también es importante el dominio de las habilidades sociales que son necesarios para las relaciones personales de su cargo. Para Pérez las habilidades sociales obedecen en parte a una aptitud innata, afirmó que puedan desarrollarse y mejorarse mediante una formación y un entrenamiento adecuado (p.xiv).

Valls (2010), seleccionó 12 habilidades directivas estas fueron: Toma de decisiones y resolución de problemas, diseñar la propia estrategia profesional, gestión del tiempo, gestión del estrés, interacción personal y comunicación, negociación, asertividad, gestione a su jefe, liderazgo, motivación, los siete hábitos de la gente altamente efectiva (Según Stephen R. Covey) y como realizar presentaciones en público (p.21). Para Valls estas 12 habilidades que consideró como habilidades directivas fueron las preferencias como resultado de foros por universitarios, empleados, jefes y directivos pertenecientes a diferentes organizaciones, por ello Valls mencionó que estas habilidades deben considerarse en el quehacer profesional. Así mismo Valls consideró como habilidad directiva los siete hábitos de la gente altamente efectiva, sin embargo, los hábitos para ser parte de una persona en su actuar demanda de mucha practica constante y un compromiso personal, que no es fácil ni rápido pero que con el tiempo se vuelve sólido.

Según Madrigal (2009), consideró cuatro tipos de habilidades necesarias para la función directivas y de líder, estos cuatro tipos de habilidades que describe son las conceptuales, técnicas, interpersonales y sociales. Asimismo, señaló que las habilidades que pone la mirada en toda la organización, son las habilidades conceptuales, por lo que el directivo debe tener la destreza para la coordinación, la interpretación de ideas, tanto conceptuales como prácticas. Por consiguiente, señaló Madrigal que el directivo debe tener la capacidad de análisis, predicción y planificación, deberá tener en cuenta una visión general de la organización, de manera interna y externa. Además, señaló que el directivo debe tener conocimiento

sobre organizaciones, administración, planeación estratégica, ciencias del comportamiento, cultura del entorno, globalización y ambiente. La segunda habilidad que señaló Madrigal es la que tiene que ver con el cargo que desempeña el directivo, es decir debe tener el dominio de su profesión, que le permita saber qué hacer y que utilizar en los momentos que se presente algún problema, al realizar alguna tarea específica. Por tanto, según Madrigal si el directivo cumple con estas indicaciones se estará hablando de sus habilidades técnicas y profesionales. Para Madrigal la tercera habilidad que el directivo debe tener es la habilidad interpersonal, esta habilidad le permitirá en gran parte cumplir con los objetivos de la organización, por ello deberá tener una buena relación con sus trabajadores, donde el trabajo en equipo sea integral, donde la cooperación, amabilidad, ayuda para solucionar la necesidad de otra persona, deberá ser promovida por el directivo quien motive y dirija de manera eficiente al grupo. La última habilidad según Madrigal está relacionada con los actos que una persona ejerce con los demás y viceversa, es decir las habilidades sociales (pp.3-4).

Para Madrigal quien señaló cuatro tipos de habilidades para la función directiva se puede considerar las habilidades conceptuales en la organización y las habilidades técnicas y profesionales, como habilidades personales ya que son inherentes a la persona. Mientras que las habilidades interpersonales y sociales se relacionan con otras personas.

Mintzberg (1975), citado por Robbins y Judge (2009), quien realizó sus investigaciones con respecto a los roles directivos, concluyo que el directivo desempeña diez roles a los que clasificó en tres grupos:

Roles interpersonales. Según Mintzberg señaló que los gerentes deben cumplir con deberes de naturaleza ceremonial y simbólica, es decir poner en práctica su rol de representante. Así mismo señaló que todos gerentes también desempeñan un rol de líder, es decir, tener la capacidad para la contratación, capacitación, motivación y disciplina a los empleados. El tercer rol de este grupo que Mintzberg señaló es el de enlace, que explica la relación de contacto con el personal interno de la organización y la relación que debe haber con otros ejecutivos de diferentes organizaciones, a las que llamo relación externa.

Roles informativos. Para Mintzberg el gerente debe estar informado constantemente de las organizaciones e instituciones externas, estar pendiente de la competencia y otras cuestiones similares, por ello designo a esto el rol de vigilante. De la misma manera señaló la importancia del gerente como transmisor de la información a los integrantes de la organización, a la que llamo el rol de difusor. Además, como representante de la organización ante personas de fuera debe desempeñar el rol de vocero.

Roles de toma de decisiones. Por último, Mintzberg identificó cuatro roles. En el rol de emprendedor, señaló que el gerente inicia y supervisa nuevos proyectos y que deberá mejorar el trabajo de la organización. En el rol manejador de conflictos mencionó que el gerente debe tomar acciones correctivas en respuesta a problemas que pueden surgir de manera imprevista. Así mismo mencionó el rol asignador de recursos, donde el gerente es responsable de asignar los recursos de manera humana, físico y monetario. Por ultimo mencionó el rol de negociador por lo cual el gerente se encarga de tener relaciones mutuas con personas y organizaciones externas a fin de logra ventajas para su organización (pp.7-8).

Según Mintzberg que señaló el rol de representante, este rol se puede relacionar cuando el director elogia los triunfos que el docente logra en concurso a favor de la institución educativa, ya sea a nivel local, regional, nacional o internacional, es el que debe reconocer y felicitar de manera publica su exitosa labor docente a fin de seguir manteniendo logros para su institución educativa y también para dar una buena imagen y ser conocida como una institución con docentes competentes.

Definición Conceptual.

Variable 1: Habilidades directivas.

Habilidad

Bateman y Snell (2009), afirmaron con respecto a las habilidades: “son capacidades específicas que resultan del conocimiento, la información, la práctica y la aptitud” (p.25). A si mismo Arroyo (2012), afirma que: “las habilidades hacen referencia a las

herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea” (p.35). Es necesario que un directivo tenga las herramientas técnicas, saber los procedimientos, métodos que demandan su campo de trabajo para tener un resultado más eficaz.

Madrigal (2009), afirmó respecto a la definición de habilidad: “la palabra habilidad por si misma remite a la capacidad, gracia y destreza para ejecutar algo” (p.1). Existe distintas habilidades en cada persona, algunas se desarrollan más que otras, por ello es necesario que cada directivo conozca sus habilidades potenciales. Asimismo, Chiavenato (2006), mencionó con respecto a la habilidad: “una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado” (p. 3).

Dirección.

Chiavenato (2006), mencionó con respecto a la definición de dirección: “la dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas” (p.149). De la misma manera Munch (2010), afirmó con respecto a la definición de dirección: “es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio de liderazgo” (p.105). Actualmente las instituciones educativas son dirigidas por directores que recién inician su cargo, por ello talvez la inexperiencia de algunos directivos para dirigir eficientemente una institución educativa.

Habilidades directivas.

Madrigal (2009), sostuvo que las habilidades fundamentales que un directivo debe tener son las interpersonales, sociales y de liderazgo, contando con estas habilidades Madrigal señaló que el directivo logrará un desempeño eficiente, llamando complementarias a las demás habilidades (p.2). Por tanto, el directivo debe conocer que habilidades tiene y fortalecer las que cree conveniente, con el fin de mejorar el rumbo de la organización.

Whetten y Cameron (2011), definieron a las habilidades directivas como “conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados” (p.9). Asimismo, Madrigal (2009) afirma sobre las habilidades directivas lo siguiente: “las habilidades directivas se enseñan y desarrollan mediante cursos, talleres, especialidades, maestrías y doctorados en el área, las habilidades se cultivan y educan” (p.2). Es necesario que el director de una institución educativa conozca sus habilidades así mismo sus fortalezas como sus debilidades, para mejorar y fortalecer aquellas que necesita, para así poder manejar y cumplir con los objetivos de la institución educativa.

Mintzberg (1973) citado por Amaru (2009) afirmó con respecto a las habilidades gerenciales, que la principal preparación que el gerente debe recibir antes de los conocimientos es aprender a desarrollar sus habilidades debiendo mejorar aquellas en donde encuentre deficiencia (p.149).

Características de las habilidades directivas.

Whetten y Cameron (2011), mencionaron las características de las habilidades directivas: como primera característica mencionaron que la habilidad es conductual, es decir pueden observarse, en contraste del atributo que es mental o propios de la personalidad. Así también mencionaron que la habilidad puede ser desarrollada, esto implica que la persona puede mejorar sus habilidades mediante la constante práctica. La tercera característica hace mención a la habilidad y su interrelación, es decir que el uso de una habilidad conlleva al uso de varias habilidades a la vez, pues según Whetten y Cameron, una habilidad no puede estar aislada de otras habilidades, ya que al usar y combinar habilidades se puede lograr los objetivos deseados, y eso deberían de aplicar los directivos de hoy. La última característica según Whetten y Cameron se refiere a que la habilidad puede ser contradictoria y paradójica, es decir algunos directivos pueden poseer habilidades incompatibles a lo que se desea alcanzar, en donde existe incoherencia en lo que se dice y lo que se hace (p.11).

Whetten y Cameron al considerar las habilidades como conductuales, se puede decir que estas habilidades pueden ser observadas. Todas las habilidades por más personales que sean se pueden observar en el actuar de la persona y más

aún del directivo de una institución educativa, por ello podemos emitir juicios de valor con respecto a las habilidades de cualquier persona.

Dimensiones de las habilidades directivas.

Dimensión 1:

Habilidades personales.

Whetten y Cameron (2011), mencionaron con respecto a las habilidades personales: “estas habilidades se concentran en asuntos que quizás no impliquen a otras personas, sino que se relacionan con el manejo del propio yo” (p.18). Asimismo, ellos dividieron estas habilidades personales en tres habilidades: desarrollo de autoconocimiento, manejo de estrés personal, y solución analítica y creativa de problemas.

Dimensión 2:

Habilidades interpersonales.

Whetten y Cameron (2011), mencionó con respecto a las habilidades interpersonales: “estas habilidades se centran principalmente en asuntos que surgen al interactuar con otras personas” (p.18). Asimismo, ellos dividieron estas habilidades en cuatro habilidades: establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo; ganar poder e influencia; motivación a los demás y manejo de conflictos.

Según, Griffin, Phillips y Gully (2017), mencionaron que el gerente debe aplicar las habilidades interpersonales, para ello debe comunicarse, entender y motivar a los empleados y grupos de trabajo, de la misma manera debe emplear una gran parte de su tiempo para interactuar con todos los trabajadores, debiéndose llevar bien (p.12). El director de una institución educativa es la persona que se va a relacionar con toda la comunidad educativa entre docentes, alumnos, personal administrativo, padres de familia, por ello es una persona quien va ser uso de sus habilidades interpersonales para poder relacionarse con cada uno de ellos, dependerá de su buen trato que da a todos, para tener el concepto del director. Al respecto Madrigal (2009), mencionó que: “las habilidades que debe desarrollar toda

persona que dirige son las interpersonales, las cuales refuerzan la comunicación con sus jefes, sus colegas, subordinados, y todas las personas del entorno” (p.9).

Katz citado por Chiavenato (2006), nos indicó: “el éxito de un administrador depende más de su desempeño y de cómo trata a las personas y las situaciones, según sus características de personalidad; depende de lo que el administrador logra y no de lo que es” (p.3). Asimismo, Mintzberg (1973), citado por Amaru (2009) mencionó que las habilidades interpersonales a las que llamo habilidades para relacionarse con los colegas, debe ser adecuada contribuyendo de esta manera al logro de los objetivos (p.149).

Según Katz (1974) citado por Chiavenato (2006), señaló que la habilidad humana tiene que ver con el trato de los individuos refiriéndose a la manera fácil de relacionarse ya sea interpersonal y grupal, así mismo incluyo la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y solucionar conflictos sean personales o grupales. Katz relacionó las habilidades humanas con la interacción personal, señalando que son características de las habilidades humanas, el desarrollo de la cooperación en equipo, el estímulo de participación y el desarrollo de las personas (p.3).

Madrigal (2009), describió que habilidades interpersonales son necesarias en la función de dirección, las cuales considero el trabajo en equipo, espíritu de colaboración, amabilidad. También señaló que el motivar y conducir efectivamente al grupo, influye a que los individuos aporten en el logro de los objetivos (p.4).

Dimensión 3:

Habilidades grupales.

Whetten y Cameron (2011), mencionaron con respecto a las habilidades grupales: “estas habilidades se centran en asuntos fundamentales que surgen cuando se participa con grupos de personas, ya sea como líder o como miembro del grupo” (p.18). A su vez ellos dividieron estas habilidades grupales en tres habilidades: facultamiento y delegación; formación de equipos efectivos y trabajo en equipo; y dirección hacia el cambio positivo.

Relaciones interpersonales.

Teorías

Teoría de las relaciones humanas.

Según Mayo (1927) citado por Munch (2010), propuso su teoría denominada *descubrimiento del hombre* que se obtuvo como resultado del experimento en las plantas que la Western Electric Company tenía en Hawthorne, es ahí que Mayo da inicio al estudio de las relaciones humanas. Para Mayo el incremento de la productividad estaba relacionado con el valor de cooperar y ser solidario en el grupo de trabajo, teniendo en cuenta el aspecto afectivo dentro de la empresa, así mismo la comunicación es fundamental para que los trabajadores sean escuchados, y se sienta influenciado en logro de la producción (p.144).

Teoría de la motivación.

Maslow (1934) citado por Chiavenato (2009) propuso la teoría denominada psicológica "Jerarquía de necesidades", clasificándolas de acuerdo a su importancia e influencia de la conducta del individuo. Así mencionó:

a). La necesidad fisiológica o biológica, necesarias para la existencia de la persona en la que incluye la alimentación, un lugar donde vivir, que exige satisfacción del cuerpo. b). La necesidad de seguridad que busca un lugar donde se sienta seguro, fuera de peligros, es decir que su integridad física se sienta protegida. c). La necesidad social, es decir la persona no puede vivir aislada necesita relacionarse con los demás, donde reciba y de afecto. d). La necesidad de estima, tiene que ver con el amor propio y confianza que uno se tiene, conocer las virtudes y defectos de uno mismo. e). La necesidad de autorrealización, para considerada como la necesidad humana más importante, que implica la aptitud y capacidad desarrollada de la persona durante su vida.

Para Maslow, estas necesidades humanas que dio a conocer las dividió en dos grupos la primera de orden inferior en la que incluye a la necesidad biológica y de seguridad, y la segunda de orden superior que incluye la necesidad social, de estima y autorrealización (p.241).

Para Herzberg (1959), citado por Chiavenato (2009), propuso la teoría denominada “Teoría de los dos factores” donde señaló que las motivaciones de los individuos en el trabajo están influenciadas por dos factores que guardan relación:

1. Los factores higiénicos. Para Herzberg estos factores se relacionan con el contexto externo y la necesidad primaria del individuo, es decir con el ambiente de trabajo, salario, las relaciones entre el directivo y los empleados, es una forma tradicional de motivar a sus empleados.

2. Los factores motivacionales. Según Herzberg estos factores son propios de la persona y la necesidad secundaria del individuo. Es decir, cuando hace buen uso de sus habilidades, libertad de decisión, responsabilidad, tener claro las metas en el trabajo, cuando realiza una evaluación de su desempeño (p.245).

Teoría de las relaciones interpersonales

Schutz (1966), en su libro “The interpersonal underworld” señaló acerca de la relación y comportamiento interpersonal del individuo, mencionó que el individuo persigue a los demás de acuerdo a características similares porque necesita satisfacer necesidades, determinando así el comportamiento interpersonal. Priorizó las necesidades que tiene el individuo, por ello mencionó la necesidad de aceptación, la necesidad de comprensión y la necesidad de libertad a las que agrupo y denomino necesidades interpersonales. Para Schutz estas necesidades pueden expresarse en tres zonas a las que denominó: Inclusión, control y afecto (p.10).

Asimismo, Schutz (1966), señaló que las etapas de interacción con los demás siempre se relacionan con las necesidades interpersonales del individuo. Según Shutz el grupo que tenga cualquier tipo de duración siempre cumplirá los ciclos de inclusión, control y afeción, de forma repetitiva desde el inicio del grupo hasta la disolución del mismo (p.107). De esta manera Shutz (1966), crea la teoría Firo, la cual se centra en las relaciones interpersonales, este instrumento de medida elaborada por Schutz medirá la conducta de la persona al relacionarse con los demás así mismo facilita el predecir de la interacción (p.118).

Definición Conceptual.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales.

Schutz (1966), sostuvo con respecto a las relaciones interpersonales: “el ser humano tiene necesidad de otros seres humanos: necesidad de aceptación, de comprensión, de libertad; es decir necesidades interpersonales (p.8). Asimismo, Ander (2016), definió con respecto a las relaciones interpersonales: “esta expresión hace referencia a las vinculaciones o relaciones entre individuos sobre la base de la mutua comprensión” (p.119), es decir, sin conflictos de por medio.

Morales y Moya (2007), mencionaron que, sin relaciones interpersonales las personas no podrían vivir, esta relación debería ser familiar, de amistad, de pareja, etc., ya que es parte primordial de la vida social (p.334). De la misma manera Escudero (2017), señaló que las relaciones interpersonales permiten a una persona alcanzar sus objetivos, desarrollándose en una sociedad de la misma manera y que es el medio para obtener ciertos beneficios como por ejemplo un puesto de trabajo. Así mismo las personas que saben manejar sus relaciones interpersonales son personas con más éxito social, gozan de mayor prestigio, son más reconocidas, tiene mejores trabajos, más amistades, etc.

Jones, Pelham, Carvallo y Mirenberg (2004), citado por Morales y Moya (2007), señalaron que en diversos estudios las personas se asocian y tienen relaciones interpersonales con individuos con similares características, pues de esa manera se generan las asociaciones positivas entre ellas. Así mismos relacionaron con algo general denominado egotismo implícito, es decir los individuos se asocian con personas que tiene una mejor relación (p.343).

Dimensiones de las relaciones interpersonales.

Dimensión 1:

Inclusión

Schutz (1966), definió con respecto a la necesidad de inclusión como: “la necesidad de establecer y mantener una relación satisfactoria con los demás a través de la

interacción o comunicación. La carencia de inclusión denota exclusión, aislamiento, soledad y abandono” (p.20).

Dimensión 2:

Control

Schutz (1966), definió con respecto a la necesidad de control como: “la necesidad de establecer y mantener relaciones con otros a través del ejercicio del poder y la autoridad y se centra en el proceso de tomar decisiones entre los individuos” (p.23). De esta manera podemos decir que sinónimo de control es el tener la autoridad, dominio e influencia ante un grupo de personas.

Dimensión 3:

Afecto

Schutz (1966), definió con respecto a la necesidad de afecto como: la necesidad de sentimientos personales y emocionales cercanos entre las personas con sus extremos, se manifiesta a través del amor, ternura y amistad” (p.32).

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Justificación teórica: Los motivos por los cuales se quiere desarrollar esta investigación al determinar la relación que existe entre habilidades directivas y las relaciones interpersonales del director, es porque se podrá identificar que habilidades manejan los directores de hoy y que habilidades carecen, dentro de ello relacionar que habilidades directivas promueven el manejo de las relaciones interpersonales, de esta manera se pretende aportar al conocimiento existente sobre las habilidades directivas y su relación con las relaciones interpersonales del director. Cuyos resultados de esta investigación contribuirán a la institución educativa que carece de buenas relaciones interpersonales, identificando las habilidades del director, para así de esta manera fortalecer las habilidades carentes demostrando que existe relación entre las habilidades directivas y las relaciones interpersonales. Las bases teóricas están sustentadas por los autores Whetten y Cameron para la variable habilidades directivas quienes lo definieron como “conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados.” Asimismo, para la variable relaciones interpersonales está sustentado por William Schutz quien definió como la necesidad de otros seres humanos: necesidad de aceptación, de comprensión y de libertad.

Justificación práctica: La investigación permitirá contribuir en el actuar del director de la institución educativa, ya que es la cabeza de la institución educativa y es el responsable de promover con sus habilidades las relaciones interpersonales hacia sus docentes y demás agentes de la comunidad educativa. Por ser responsable el director del manejo de la institución educativa es quien con su ejemplo debe ser el primero en la práctica de las relaciones interpersonales. Hoy en día en la mayoría de las instituciones educativas se observa la carencia de buenas relaciones interpersonales en donde existe discrepancias, negatividad, lo

contrario de un clima agradable y por ende en dicha institución hay falencias, no se logra cumplir con los objetivos de la institución educativa que programa cada año.

Justificación metodológica: Para dar respuesta al problema general y lograr el objetivo de la investigación es necesario la elaboración y aplicación de los instrumentos una para cada variable de estudio como son las habilidades directivas y las relaciones interpersonales. Dichos instrumentos tendrán que validados por expertos y obtener la confiabilidad para poder aplicar a la muestra de la población.

Justificación pedagógica: Por ello esta investigación al demostrar la relación que existe entre habilidades directivas y las relaciones interpersonales del director aportara en el campo educativo debido a la trascendencia que en la actualidad tiene las relaciones interpersonales en muchas instituciones educativas ya que las buenas relaciones interpersonales conllevan al éxito de una institución educativa, cayendo en el director la responsabilidad de promover estas relaciones interpersonales.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se trabajó con el diseño no experimental, transeccional o transversal. Cuando no se manipula la variable independiente, estas no generan ningún efecto en la variable dependiente, a esta situación se le conoce como diseño no experimental. Según Hernández, Fernández y Batista (2010), señala con respecto al diseño no experimental:

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (p.149)

Es denominado transeccional o transversal, debido a que la recolección de datos se aplica en un solo momento. Según Hernández, Fernández y Batista (2010) señala con respecto a la investigación transeccional o transversal: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p.151)

2.2. Método de investigación

El método utilizado para esta investigación fue el hipotético deductivo, este método permitirá corroborar las hipótesis, en busca del objetivo de esta investigación.

Según Palella y Martins (2012), mencionaron con respecto a la metodología deductiva: “están basados en la descomposición del todo en sus partes, van de lo general a lo particular y se caracterizan porque contienen un análisis.” (p.81)

2.3. Tipo de investigación

El tipo utilizado para esta investigación fue básica al respecto, Best (1970) citado por Tamayo (2004) señaló con respecto a esta forma de investigación:

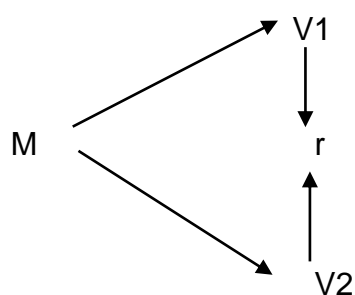
A la investigación pura se le da también el nombre de básica o fundamental, se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o

principios, emplea cuidadosamente el procedimiento de muestreo, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas. Se preocupa poco de la aplicación de los hallazgos, por considerar que ello corresponde a otra persona y no al investigador. (p.42)

2.4 Nivel de la investigación.

El nivel utilizado para esta investigación fue el descriptivo correlacional. Es descriptivo porque la investigación dará a conocer las características de las variables según los resultados obtenidos. Según Hernández, Fernández y Batista (2010), define a la investigación de alcance descriptivo porque: “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (p.80) Así mismo es correlacional, porque se midió la relación de las dos variables. De esta manera Hernández, Fernández y Batista (2010), define a la investigación de alcance correlacional: “establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. (p.155). Por tanto, esta investigación trata de definir la relación entre las dos variables las habilidades directivas y las relaciones interpersonales, descartando relaciones de causa.

Representación:



Donde:

M= muestra 100 docente del nivel secundaria de la red 19,Ugel 02.

V1= Representa las habilidades directivas.

V2= Representa las relaciones interpersonales

r = Representa la relación que existe las dos variables de estudio

2.5 Enfoque de la investigación.

El enfoque utilizado para esta investigación es el cuantitativo, porque el proceso para obtener información y procesarlo se basa en cantidades numéricas. Según Hernández, Fernández y Batista (2010), define que la investigación tiene un enfoque cuantitativo cuando: “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.4)

2.6 Paradigma de la investigación.

El paradigma utilizado para esta investigación es el positivismo, así afirmó Comte (1910) citado por Palella y Martins (2012), sobre el positivismo: “el espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo (la naturaleza) de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación.”(p.40) Priorizando los datos como resultado de los procesos de la experiencia. Asimismo, Palella y Martins (2012), mencionaron que una investigación que utilice el paradigma positivista, deberá hacer uso de un instrumento que recoja información para luego codificarla, tabularla y analizarla para de esta manera obtener las conclusiones claras y precisas. Así mismo dicho instrumento debió haber sido validado antes de la aplicación, así como su confiabilidad mediante una pequeña muestra teniendo en cuenta la forma de recolectar la información y los instrumentos utilizados que generen rectitud y seriedad para la investigación. (p.41)

2.7 Variables- operacionalización.

Con respecto a la variable Tamayo (2004) menciona: “se utiliza para designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación y que puede mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra”. (p.163). Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2010) define a la variable: “es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p.93) Por ello las variables de esta investigación son parte de la realidad, pueden ser observadas y pueden variar.

Definición conceptual:

Tamayo (2004) indica con respecto a los conceptos: “las variables existen en el mundo real, mientras que los conceptos en cierto modo, existen como parte de nuestro lenguaje y de nuestra manera de conocer ese mundo real”. (p.164)

Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2010) señala con respecto a la definición conceptual: “una definición conceptual trata a la variable con otros términos”. (p.110) Es por eso que existen diferentes concepciones que pueden darse para una determinada variable, dependiendo de la forma como se le observa.

Definición conceptual de la variable: Habilidades directivas

Whetten David. A y Cameron Kim S. (2011), sostuvo con respecto a las habilidades directivas: “Las habilidades directivas consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados.” (p.9)

Definición conceptual de la variable: Relaciones interpersonales

Schutz (1966), sostuvo con respecto a las relaciones interpersonales: “el ser humano tiene necesidad de otros seres humanos: necesidad de aceptación, de comprensión, de libertad; es decir necesidades interpersonales. (p.8)

Definición operacional:

Según Tamayo (2004) señala: “relacionar los conceptos situados en el plano teórico y las variables situados en el mundo perceptible, concreto se establece por medio de las definiciones operacionales de los conceptos, que son procedimientos definitorios que facilitan esa relación”. (p.165). Asimismo, Hernández, Fernández y Batista (2010) menciona con respecto a la definición operacional: “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable”. (p.111)

Definición operacional de la variable 1: habilidades directivas

Se diseñó un instrumento tipo cuestionario con 25 ítems de escalamiento tipo Likert para la medición de las dimensiones de la variable habilidades directivas. Estas dimensiones fueron: Habilidades personales, Habilidades interpersonales, Habilidades grupales.

De esta manera se presenta la tabla 1 en donde conoceremos la estructura de la variable habilidades directivas constituida por tres dimensiones, ocho indicadores y 25 ítems. Así mismo esta estructura sirvió para la elaboración del instrumento tipo cuestionario, y su respectiva evaluación teniendo en cuenta el escalamiento tipo Likert, y la calificación para cada ítem de la siguiente manera:

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

Definición operacional de la variable: relaciones interpersonales

Se diseñó un instrumento tipo cuestionario con 25 ítems de escalamiento tipo Likert para la medición de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales. Estas dimensiones fueron: Inclusión, Control, Afecto.

De esta manera se presenta la tabla 2 en donde conoceremos la estructura de la variable relaciones interpersonales constituida por tres dimensiones, siete indicadores y 25 ítems. Así mismo esta estructura sirvió para la elaboración del instrumento tipo cuestionario, y su respectiva evaluación teniendo en cuenta el escalamiento tipo Likert, y la calificación para cada ítem de la siguiente manera:

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

Operacionalización de las variables:

Según Tamayo (2004), señalo respecto a la operacionalización de las variables: “permite establecer las dimensiones e indicadores de las variables”. (p.165) Asimismo, Palella y Martins (2012) definen con respecto a la operacionalización de las variables: “es el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerlas observables y medibles con cierta precisión y facilidad”.(p.73) De acuerdo a los autores la operacionalización de las variables permitirá conocer de manera estructurada las variables de estudio, es decir sus dimensiones, indicadores, la cantidad de ítems para cada dimensión, la escala de medición, los niveles y rangos

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Habilidades directivas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Habilidades Personales.	Desarrollo del conocimiento.	1 - 2	Ordinal	Excelente <22.75- 28>
		3 - 4	Escalamiento Likert.	Bueno <17.5-22.75>
	Solución creativa De problemas.	5 - 7	Siempre	Regular <12.25-17.5> Deficiente <7-12.25>
Habilidades Interpersonales	Inteligencia Emocional.	8 - 11	Casi siempre	Excelente <39-48>
		12-15	Casi nunca	Bueno <30-39>
	Comunicación. Motivación. Manejo de conflictos.	16- 19	Nunca	Regular <21-30> Deficiente <12-21>
Habilidades grupales	Formación de equipos efectivos. Facultamiento y delegación	20-22		Excelente <19.5 – 24>
		23-25		Bueno <15 – 19.5> Regular <10.5 – 15> Deficiente <6-10.5>

Nota: Adaptación de la investigación científica (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Inclusión	Relación	1-6	Ordinal	Excelente <29.25- 36>
	Asociación	7-9	Escalamiento de Likert	Bueno <22.5 -29.25> Regular <15.75- 22.5> Deficiente <9-15.75>
Control	Toma de decisiones.	10-13	Siempre	Excelente <26-32>
	Influencia.	14-15	Casi siempre	Bueno <20-26>
	Persuasión.	16-17	Casi Nunca Nunca	Regular <14-20> Deficiente <8-14>
Afecto	Lazos emocionales	18-22		Excelente <26-32>
	Relaciones afectuosas	23-25		Bueno <20-26> Regular <14-20> Deficiente <8-14>

Nota: Adaptación de la investigación científica (2018)

2.8 Población y muestra

Población

Selltiz (1980), citado por Hernández, Fernández y Batista (2010) definió la población como: “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p.174) Para Hernández, Fernández y Batista la población en estudio debe guardar ciertas características necesariamente, estas pueden ser de contenido, lugar y tiempo. De esta manera se presenta la tabla 3 que permite conocer la población general para esta investigación, siendo un total de 135 docentes del nivel secundaria de la red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tabla 3

Población de docentes del nivel secundaria de la red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Red/ Ugel	Institución educativa	Nivel	Cantidad de docentes
Red 19 / Ugel 02	I.E. N° 3084 “Enrique Guzmán y Valle”.	secundaria	38
	I.E. N° 3080 “Perú - Canadá”	secundaria	23
	I.E. “Nuevo Perú”	secundaria	17
	I.E. “Gran mariscal Toribio de Luzuriaga”	secundaria	45
	I.E. N° 2022 “Pedro Abraham Valdelomar Pinto”	secundaria	12
Total			135

Nota: Red (2018)

Criterios para la selección de la población:

- Se incluirá a los docentes del nivel secundaria, de distinta escala magisterial y de ambos sexos de las instituciones educativas pertenecientes a la red 19, ugel 02, Lima.
- Se excluirá a los docentes de los niveles de inicial y primaria de las instituciones educativas pertenecientes a la red 19, ugel 02, Lima.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Batista (2010), definieron a la muestra como: “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta.” (p.173). Así mismo, Tamayo (2004), mencionó con respecto a la muestra: “a partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de la población: esta muestra es representativa de la población.” (p.176).

El tamaño de la muestra para esta investigación se determinó mediante la fórmula de proporción poblacional. El resultado obtenido según la aplicación de la fórmula fue de 100, es decir se encuestará a 100 docentes de las instituciones educativas de la red 19, ugel 02, como muestra de estudio para esta investigación. A continuación, se detalla el procedimiento:

Tabla 4

Valores que puede tomar Z.

Nivel de confianza	de 99,73%	99%	98%	96%	95,45%	95%	90%
Valores de Z	3,00	2,58	2,33	2,05	2,00	1,96	1,645

Observaciones:

- Cuando no se conoce el nivel de confianza, se puede tomar el 95%, al cual se le considera un valor estándar de 1,96.
- Cuando no se conoce el valor de “p” se considera $p= 0,5$ como valor estándar.
- Cuando no se conoce el error, se considera un 5% (0,05)

Donde:

n: es el nivel de la muestra = 100

Z: es el nivel de confianza: 1,96

p: es la variabilidad positiva: 50%

1 – p: es la variabilidad negativa: 1- 50%

N: es el tamaño de la población de estudio = 135

e: es la precisión o error: 5%

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

$$n = \frac{135 (1.96)^2 (0.50) (0.5)}{(135 - 1) (0.05)^2 + 1.96^2 (0.50) (1 - 0.50)}$$

$$n = 100 \text{ docentes.}$$

El muestreo

Según Tamayo (2004), sostuvo con respecto al muestreo: “instrumento de gran validez para la investigación, con el cual el investigador selecciona las unidades representativas a partir de las cuales obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de la población sobre la cual se investiga.” (p.177)

El muestreo utilizado para esta investigación fue el probabilística, además fue aleatorio simple, porque los docentes que conformaban la población tenían la misma posibilidad de ser seleccionados para ser parte de la muestra. Según Gómez (2012), menciona con respecto al muestreo aleatorio simple: “es el elemento más común para

obtener una muestra representativa; aquí cualquier individuo de una población puede ser elegido al igual que otro de su población.” (p.34)

Para determinar la muestra de cada institución educativa de la red 19, Ugel 02, se consideró la siguiente fórmula: $F_u = n/N = 100/135=0,7407$

Tabla 5

Muestra de los docentes del nivel secundaria de la red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Ugel/ Red	Institución educativa	Nivel	Docentes	Amplitud	Cantidad de docentes
Ugel 02 / Red 19	I.E. N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle".	Secundaria	38	38*0,7407	28
	I.E. N° 3080 "Perú-Canadá"	Secundaria	23	23*0,7407	17
	I.E. "Nuevo Perú"	Secundaria	17	17*0,7407	13
	I.E. "Gran mariscal Toribio de Luzuriaga"	Secundaria	45	45*0,7407	33
	I.E. N° 2022 "Pedro Abraham Valdelomar Pinto"	Secundaria	12	12*0,7407	9
Total			135		100

Nota: Red (2018)

Procedimiento:

1. Se determina el valor porcentual de cada estrato, dividiendo el número de docentes de la muestra total, entre la población total. De esta manera $100/135= 0.7407$ obteniéndose la “fracción de afijación”.
2. Esta fracción de afijación, se multiplica por el total de la población de docentes de cada institución educativa. Así tenemos $0.7407* 38 = 28,15 \approx 28$ y allí tenemos la primera muestra de docentes del nivel secundaria de una institución educativa. Este proceso se realiza para cada institución educativa, obteniendo así la muestra exacta para cada institución educativa.

2.9 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Gómez (2012) quien mencionó con respecto a la recolección de datos: “dependerá en cierta medida del tipo de investigación, y obviamente del problema planteado, y se podrá efectuar desde: ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario, encuestas”. (p.58)

Instrumentos de recolección de datos

Al respecto Hernández, Fernández y Batista (2010), definieron al instrumento de medición como: “recursos que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (p.200)

Instrumento de medición para la variable X: Para poder medir la variable x, es decir las habilidades directivas se usó del instrumento tipo cuestionario y la escala de Likert con alternativas de respuestas para cada pregunta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Casi siempre, (4) siempre. Teniendo en cuenta la concordancia entre las preguntas con las dimensiones e indicadores de la variable habilidades directivas.

Tabla 6

Ficha técnica de la variable habilidades directivas.*Técnica: encuesta.**Instrumento: cuestionario.*

Autor: María Soledad Condor Cuba. (2018)

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar qué relación existe entre las las habilidades directivas y relaciones interpersonales del director, desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.
Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Red 19, Ugel 02, Los Olivos.
Hora:	10:00 a.m.
Nivel:	Secundaria
Administración:	Individual
Niveles	1.Deficiente 2.Regular 3.Bueno 4.Excelente
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 1 - 7 ítems Dimensión 2: 8 – 19 ítems Dimensión 3: 20-25 ítems Total= 25 ítems
Escala:	Politémica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Casi siempre 4 = Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 25 x 4=100. Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 25 x 1= 25 Rango = valor máximo – valor mínimo=100 – 25= 75

La constante = Rango entre número de
niveles = $75 / 4 = 18.75$

Baremación: *

Nivel excelente = 81.25-100

Nivel bueno = 62.5-81.25

Nivel regular = 43.75-62.5

Nivel deficiente = 25 -43.75

Nota: Adaptado por la investigadora

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 7

Baremación de la variable 1 “Habilidades directivas”

Niveles	Habilidades			
	gerenciales	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Respuestas	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Excelente	81.25-100	22.75- 28	39-48	19.5 - 24
Bueno	62.5-81.25	17.5-22.75	30-39	15 – 19.5
Regular	43.75-62.5	12.25-17.5	21-30	10.5 - 15
Deficiente	25-43.75	7-12.25	12-21	6-10.5

Nota: Adaptado por la investigadora

Instrumento de medición para la variable Y: Para poder medir la variable y, es decir las relaciones interpersonales se usó del instrumento tipo cuestionario y la escala de Likert con alternativas de respuestas para cada pregunta: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Casi siempre, (4) siempre. Teniendo en cuenta la concordancia entre las preguntas con las dimensiones e indicadores de la variable relaciones interpersonales.

Tabla 8

*Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales**Técnica: encuesta.**Instrumento: cuestionario.*

Autor: María Soledad Condor Cuba (2018)

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Objetivo:	Determinar qué relación existe entre las las habilidades directivas y relaciones interpersonales del director, desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.
Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Red 19, Ugel 02, Los Olivos.
Hora:	10:30 a.m.
Nivel:	Secundaria
Administración:	Individual
Niveles	1.Deficiente 2.Regular 3.Bueno 4.Excelente
Dimensiones:	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 1- 9 ítems Dimensión 2: 10 – 17 ítems Dimensión 3: 18 - 25 ítems Total= 25 ítems
Escala:	Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= Casi siempre 4 = Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 25 x 4=100. Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 25 x 1= 25 Rango = valor máximo – valor mínimo=100 – 25= 75 La constante = Rango entre número de niveles = 75/ 4= 18.75

Baremación: *	Nivel excelente = 81.25-100
	Nivel bueno = 62.5-81.25
	Nivel regular = 43.75-62.5
	Nivel deficiente = 25 -43.75

Nota: Adaptado por la investigadora

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 9

Baremación de la variable 2 “relaciones interpersonales”.

Relaciones	Relaciones			
Interpersonales	interpersonales	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Respuestas	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Excelente	81.25-100	29.25- 36	26-32	26 - 32
Bueno	62.5-81.25	22.5 -29.25	20-26	20 - 26
Regular	43.75-62.5	15.75- 22.5	14-20	14 - 20
Deficiente	25-43.75	9-15.75	8-14	8-14

Nota: Adaptado por la investigadora

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Para Palella y Martins (2012), quienes señalaron con respecto a la validez: “se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir.” (p.160). De esta manera determina si los ítems del instrumento son representativos de la variable que se pretende medir.

para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

Para la validación de los instrumentos de esta investigación se utilizó el proceso de validación de contenido considerando tres criterios estos fueron relevancia, pertinencia y claridad para cada ítem del instrumento de cada variable. A continuación, la tabla 10 muestra el jurado de expertos que validaron el instrumento.

Tabla 10

Jurados expertos

Experto	Experto	Aplicabilidad
Dr. Ulises Córdova García	Metodólogo	Aplicable
Dr. Javier Neyra Villanueva	Temático	Aplicable
Dr. Erasmo Zevallos Rojas	Temático	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos tipo cuestionarios se determinó haciendo uso de la prueba estadística de fiabilidad conocida como coeficiente Alfa de Cronbach para ello se aplicó la encuesta del instrumento tipo cuestionario a una muestra piloto de 20 docentes con las mismas características. Seguidamente se procesó la información, mediante el Programa Estadístico SPSS versión 21.0. Al respecto Palella y Martins (2012), señalaron:

La confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado). (p.164)

A continuación, la tabla 11 muestra la interpretación del coeficiente de confiabilidad que se puede obtener mediante la prueba Alfa de Cronbach para cada instrumento de cada variable.

Tabla11

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Tabla 12

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: Habilidades directivas.

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Habilidades directivas	,934	25

La tabla 12 muestra los resultados de confiabilidad del instrumento de la variable habilidades directivas, lo cual arrojo un coeficiente de 0,934, es decir el instrumento de 25 ítems tiene una alta confiabilidad por lo cual es aplicable a la muestra de la población y no necesita realizar ninguna reformulación de ítems.

Tabla 13

*Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable:
Relaciones interpersonales.*

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Relaciones interpersonales	,916	25

La tabla 13 muestra los resultados de confiabilidad del instrumento de la variable relaciones interpersonales, lo cual arrojó un coeficiente de 0,916, es decir el instrumento de 25 ítems tiene una alta confiabilidad por lo cual es aplicable a la muestra de la población y no necesita realizar ninguna reformulación de ítems

2.10 Métodos de análisis e interpretación de datos:

Mediante la aplicación de los instrumentos para medir las dos variables, los valores obtenidos fueron guardados en una base de datos para luego utilizarlos en el análisis descriptivo e inferencial a través del programa SPSS y el Excel. Los resultados fueron dados a conocer de forma gráfica y literal.

Así mismo se aplicó la prueba de correlación no paramétrica de rho Spearman para medir el nivel de correlación de las variables. La tabla 14 muestra los recursos estadísticos y la fórmula a utilizar.

Tabla 14

Recurso estadístico.

<i>Análisis estadístico</i>	<i>Recurso estadístico</i>
<i>Prueba no paramétrica, que calcula la correlación entre variables.</i>	Coeficiente de Spearman
	$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$

Tabla 15

Niveles y rango de correlación dependiendo del coeficiente de Rho Spearman.

Valor del coeficiente <i>r</i> (positivo o negativo)	Significado
0,00 a 0,19	Correlación muy débil
0,20 a 0,39	Correlación débil
0,40 a 0,69	Correlación moderada
0,70 a 0,89	Correlación fuerte
0,90 a 1,00	Correlación muy fuerte

La tabla 15 muestra los niveles y rangos de correlación que se pueden obtener según el *coeficiente de Rho Spearman*.

III. Resultados

Niveles comparativos entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales

Tabla 16

Niveles comparativos entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales

Tabla de contingencia Habilidades directivas*Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Habilidades directivas	Deficiente	Recuento	7	2	0	0	9
		% del total	7,0%	2,0%	0,0%	0,0%	9,0%
	Regular	Recuento	8	54	4	0	66
		% del total	8,0%	54,0%	4,0%	0,0%	66,0%
	Buena	Recuento	0	10	4	1	15
		% del total	0,0%	10,0%	4,0%	1,0%	15,0%
	Excelente	Recuento	0	0	6	4	10
		% del total	0,0%	0,0%	6,0%	4,0%	10,0%
Total	Recuento	15	66	14	5	100	
	% del total	15,0%	66,0%	14,0%	5,0%	100,0%	

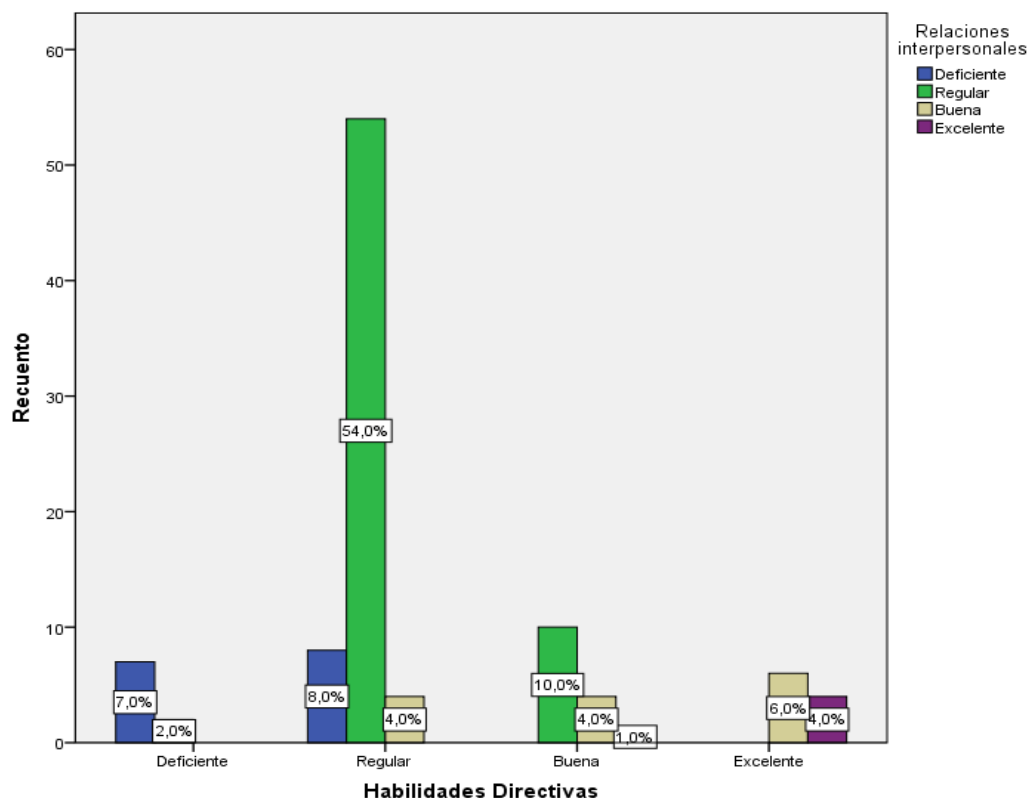


Figura 1. Niveles comparativos entre las variables habilidades directivas y relaciones interpersonales

Fuente: Tabla 16

Nota: De la tabla 16 y figura 1, se observa que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de las habilidades directivas y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018, de los cuales se tiene que el 54,0% , es decir 54 docentes perciben que las habilidades directivas es regular por lo que las relaciones interpersonales también es regular, mientras que el 8,0% es decir 8 docentes perciben que el nivel de las habilidades directivas es regular por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es deficiente, así mismo el 10,0% es decir 10 docentes percibe que el nivel de las habilidades directivas es buena por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es regular y el 6,0% es decir 6 docentes percibe que el nivel de las habilidades directivas es excelente por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es bueno.

Tabla 17

Niveles comparativos entre habilidades personales y relaciones interpersonales

Tabla de contingencia Habilidades personales*Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Habilidades Personales	Deficiente	Recuento	7	4	0	0	11
		% del total	7,0%	4,0%	0,0%	0,0%	11,0%
	Regular	Recuento	7	50	6	0	63
		% del total	7,0%	50,0%	6,0%	0,0%	63,0%
	Buena	Recuento	1	12	5	2	20
		% del total	1,0%	12,0%	5,0%	2,0%	20,0%
	Excelente	Recuento	0	0	3	3	6
		% del total	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%	6,0%
Total	Recuento	15	66	14	5	100	
	% del total	15,0%	66,0%	14,0%	5,0%	100,0%	

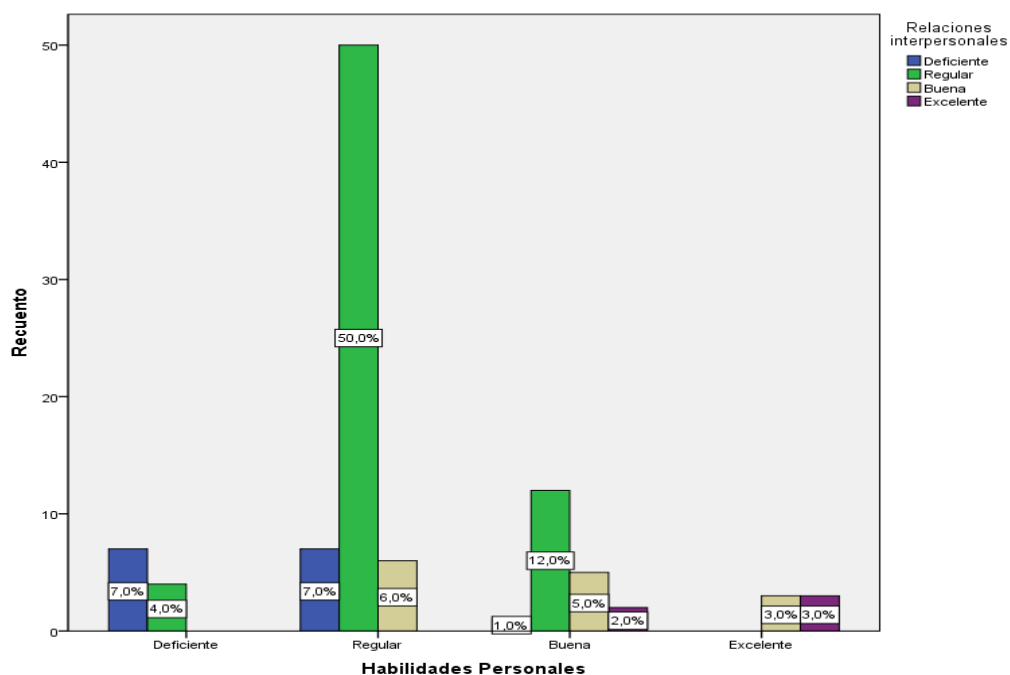


Figura 2. Niveles comparativos entre habilidades personales y relaciones interpersonales

Fuente: Tabla 17

Nota: De la tabla 17 y figura 2, se observa que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de las habilidades personales y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018, de los cuales se tiene que el 50,0% es decir 50 docentes perciben que las habilidades personales es regular por lo que las relaciones interpersonales también regular, mientras que el 7,0% es decir 7 docentes perciben que el nivel de las habilidades personales es regular por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es deficiente, así mismo el 12,0% es decir 12 docentes percibe que el nivel de las habilidades personales es buena por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es regular y el 3,0% es decir 3 docentes percibe que el nivel de las habilidades personales es excelente por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es buena.

Tabla 18

Niveles comparativos entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales

Tabla de contingencia Habilidades Interpersonales*Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Habilidades interpersonales	Deficiente	Recuento	7	4	0	0	11
		% del total	7,0%	4,0%	0,0%	0,0%	11,0%
	Regular	Recuento	8	51	3	0	62
		% del total	8,0%	51,0%	3,0%	0,0%	62,0%
	Buena	Recuento	0	9	7	1	17
		% del total	0,0%	9,0%	7,0%	1,0%	17,0%
	Excelente	Recuento	0	2	4	4	10
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	4,0%	10,0%
Total	Recuento	15	66	14	5	100	
	% del total	15,0%	66,0%	14,0%	5,0%	100,0%	

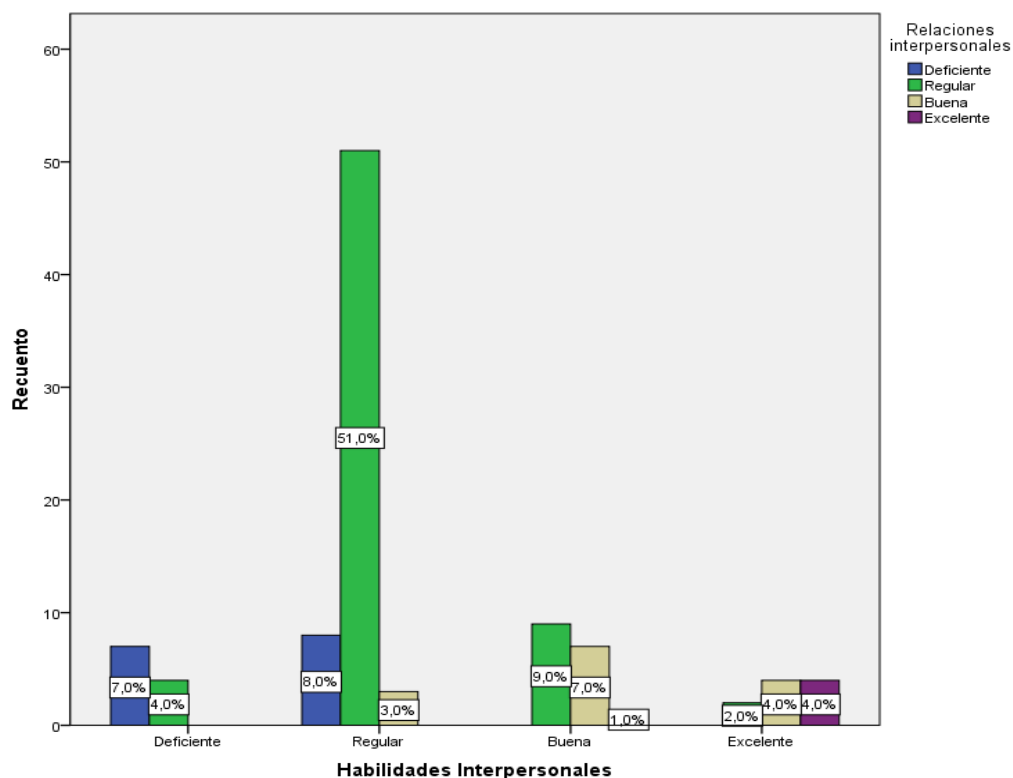


Figura 3. Niveles comparativos entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales

Fuente: Tabla 18

Nota: De la tabla 18 y figura 3, se observa que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de habilidades interpersonales y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018, de los cuales se tiene que el 51,0% es decir 51 docentes perciben que las habilidades interpersonales es regular por lo que las relaciones interpersonales también regular, mientras que el 8,0% es decir 8 docentes perciben que el nivel de habilidades interpersonales es regular por lo que el nivel relaciones interpersonales es deficiente, así mismo el 9,0% es decir 9 docentes percibe que el nivel de habilidades interpersonales es buena por lo que el nivel de relaciones interpersonales es regular y el 4,0% es decir 4 docentes percibe que el nivel de habilidades interpersonales es excelente por lo que el nivel de las relaciones interpersonales es buena.

Tabla 19

Niveles comparativos entre habilidades grupales y relaciones interpersonales

Tabla de contingencia Habilidades grupales*Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total	
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente		
Habilidades grupales	Deficiente	Recuento	3	2	0	0	5
		% del total	3,0%	2,0%	0,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	11	49	4	0	64
		% del total	11,0%	49,0%	4,0%	0,0%	64,0%
	Buena	Recuento	1	13	2	1	17
		% del total	1,0%	13,0%	2,0%	1,0%	17,0%
	Excelente	Recuento	0	2	8	4	14
		% del total	0,0%	2,0%	8,0%	4,0%	14,0%
Total	Recuento	15	66	14	5	100	
	% del total	15,0%	66,0%	14,0%	5,0%	100,0%	

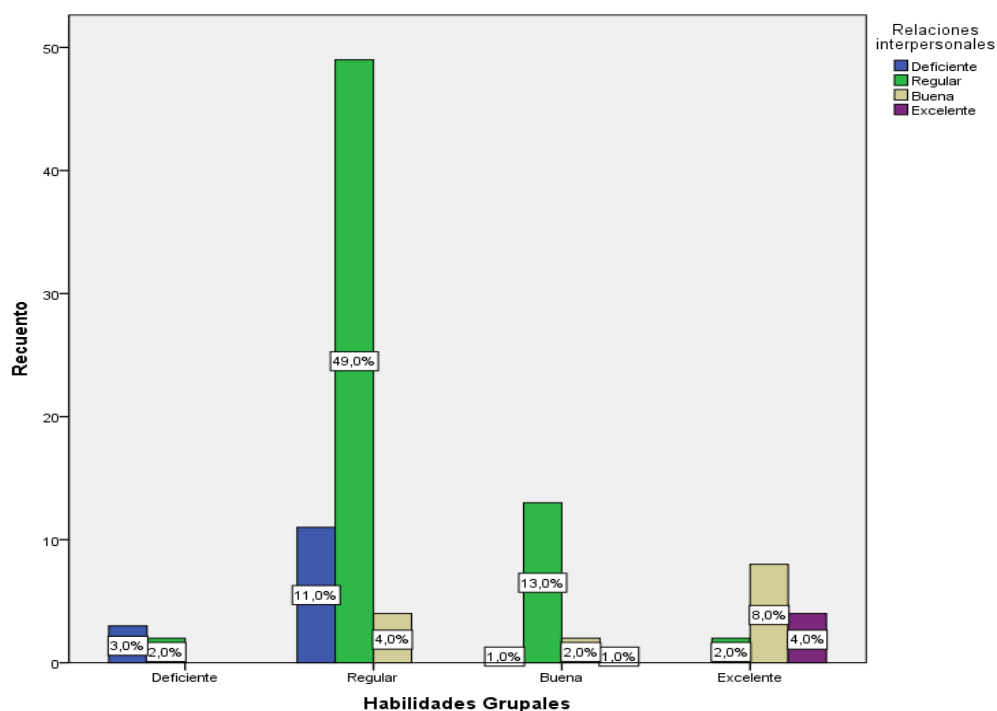


Figura 4. Niveles comparativos entre habilidades grupales y relaciones interpersonales

Fuente: Tabla 19

Nota: De la tabla 19 y figura 4, se observa que existe una tendencia regular con respecto a los niveles de habilidades grupales y relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018, de los cuales se tiene que el 49,0% es decir 49 docentes perciben que las habilidades grupales es regular por lo que las relaciones interpersonales también regular, mientras que el 11,0% es decir 11 docentes perciben que el nivel de habilidades grupales es regular por lo que el nivel de relaciones interpersonales es deficiente, así mismo el 13,0% es decir 13 docentes percibe que el nivel de habilidades grupales es buena por lo que el nivel de relaciones interpersonales es regular y el 8,0% es decir 8 docentes perciben que el nivel de habilidades grupales es excelente por lo que el nivel de relaciones interpersonales es buena.

Prueba de hipótesis

Estadística para determinación la prueba de normalidad

Para determinar la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov de bondad de ajuste que permitirá medir el grado o nivel de concordancia que existe entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Tabla 20

Niveles de la prueba de normalidad entre las variables habilidades directivas y las relaciones interpersonales.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Habilidades Directivas	Relaciones interpersonales
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,2600	2,0900
	Desviación típica	,76038	,69769
	Absoluta	,384	,361
Diferencias más extremas	Positiva	,384	,361
	Negativa	-,276	-,299
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,838	3,613
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste no es normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Nota: La tabla 20 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para las dos variables de estudio, aplicándose por ser mayor a 30. Estos resultado indican que la distribución NO es normal, ya que los coeficientes son menores del p valor ($p < 0,05$); en consecuencia la prueba de hipótesis tanto específica cómo general se deberán realizar con el estadístico paramétrico de Rho de Spearman, para comprobar la correlación entre la variable habilidades directivas y relaciones interpersonales.

Prueba de la hipótesis general y específica.

Para determinar la correlación de la hipótesis general y específica se hizo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman, permitiendo obtener el grado de correlación entre dos variables. Teniendo en cuenta:

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$)

Reglas de decisión:

Si $p < \alpha$; se acepta la hipótesis alterna.

Si $p > \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis general.

Ho. No existe una relación entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Ha. Existe relación entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tabla 21

Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades directivas y relaciones interpersonales

		Correlaciones	
		Habilidades directivas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Habilidades directivas	Sig. (bilateral)	,785**
		N	.000
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,785**
		N	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla 21 muestra los resultados del análisis del coeficiente de correlación de Spearman = 0,785 entre las variables: Habilidades directivas y relaciones interpersonales. Este resultado señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades directivas mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ho. No existe relación entre habilidades personales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

H1. Existe relación entre habilidades personales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades personales y relaciones interpersonales.

		Correlaciones	
		Habilidades personales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Habilidades personales	Sig. (bilateral)	,661**
		N	.
		N	100
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla 22 muestra los resultados del análisis del coeficiente de correlación de Spearman = 0,661 entre las variables: Habilidades personales y relaciones interpersonales. Este resultado señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades personales mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ho. No existe relación entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

H2. Existe relación entre habilidades interpersonales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tabla 23

Coefficiente de correlación de Spearman: habilidades interpersonales y relaciones interpersonales

		Correlaciones	
		Habilidades interpersonales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Habilidades interpersonales	Sig. (bilateral)	,746**
			.
		N	100
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,746**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		N	100
			100

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla 23 muestra los resultados del análisis del coeficiente de correlación de Spearman = 0,746 entre las variables: Habilidades interpersonales y relaciones interpersonales. Este resultado señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A

mayor nivel de habilidades interpersonales mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ho. No existe relación entre habilidades grupales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

H3. Existe relación entre habilidades grupales y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tabla 24

Coeficiente de correlación de Spearman: habilidades grupales y relaciones interpersonales

		Correlaciones	
		Habilidades Grupales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
			,703**
	Habilidades grupales	Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	100
			100
		Coeficiente de correlación	,703**
			1,000
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	100
			100

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla 24 muestra los resultados del análisis del coeficiente de correlación de Spearman = 0,703 entre las variables: Habilidades grupales y relaciones interpersonales. Este resultado señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia,

se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades grupales mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

IV. Discusión

Los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,785 entre las variables: Habilidades directivas y las relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Reggiardo (2014), en su tesis titulada: Habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2014, los resultados señalan según el estadístico Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis que existe relación fuerte (Rho=0,828), a un nivel estadístico significativo ($p < .05$), entre habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2014. Asimismo; Ramírez (2013), en su tesis titulada: Identificación de las funciones que propician el desarrollo de las habilidades directivas, los resultados señalan que de acuerdo a las encuestas realizadas la habilidad más desarrollada de los encuestados es la responsabilidad con un 55.20% seguida de las habilidades de presentación con un 51,61% y en el tercer lugar la habilidad de resolución de problemas con 40.41%. En cuanto a las funciones que propician el desarrollo de habilidades directivas los encuestados mencionaron a la función de planeación, Herramientas de trabajo, Manejo de presupuestos, juntas de trabajo y actividades de integración. Igualmente; Sánchez (2013), en su tesis titulada: La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional, los resultados señalan que las habilidades directivas la principal competencia que la mujer ejecutiva otorga es una comunicación efectiva con sus colaboradores representando un 78,89 %, ya que a través de la comunicación la mujer ejecutiva desarrolla las relaciones con sus superiores, colaboradores y demás ejecutivos. En segundo lugar, se ubica la competencia desarrollo académico de colaboradores y subordinados con un 63,33% considerando que con ello no solo motiva y comprende al personal sino también lo desarrolla para cubrir los requerimientos de las actividades laborales. Todos estos resultados obtenidos son sustentados por Whetten y Cameron (2011)

quien sostuvo que las habilidades directivas consisten en conjuntos de acciones observables que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados.

Con referencia a la hipótesis específica 1. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,661 entre las variables: Habilidades personales y las relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Torres (2015) en su tesis titulada: El liderazgo como estrategia administrativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de educación inicial en la concentración nacional N° 24, ubicado en Páparo, estado Miranda, los resultados fueron contundentes en demostrar que poner en práctica el liderazgo educativo, mejorará la Gestión Institucional, ya que el 92,3 % de los docentes está de acuerdo que las relaciones interpersonales y el éxito institucional están dados por el liderazgo. Asimismo Peñaloza (2014) en su tesis titulada: Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria, los resultados señalan que existen barreras en las relaciones interpersonales fueron que el 47.7% de los directivos y docentes manifestaron que siempre lo identifican, el 27.4% manifestaron que casi siempre, el 19.6% algunas veces los identifican, el 3.1% nunca lo identifican y por último el 2.2% se pronunció por la alternativa casi nunca. De la misma forma, Pereda (2016), en su tesis titulada: Análisis de las habilidades directivas, estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba, los resultados señalan que las habilidades de dirección de personas son las que menor valoración que reciben los directivos, frente a las habilidades personales e interpersonales, cuya percepción es más favorable para los subordinados. Al respecto Whetten y Cameron (2011) mencionaron que las habilidades personales se relacionan con el manejo del propio yo, abarca tres habilidades: Desarrollo de autoconocimiento, manejo de estrés personal y solución analítica y creativa de problemas.

Con referencia a la hipótesis específica 2. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,746 entre las variables: Habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Salcedo y Condori (2014), en su tesis titulada: Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 6094 Santa Rosa - Chorrillos, 2014, los resultados señalan que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la institución educativa N° 6094 Santa Rosa Chorrillos, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.796, represento una alta correlación entre las variables. Con respecto a la variable relaciones interpersonales se evidencia que el 58.8% de los docentes presentan un nivel bueno, por otro lado, el 37,6% se encuentra en un nivel regular, asimismo, el 3,4% se encuentra en un nivel malo. Asimismo; Arce y Malvas (2013), en su tesis titulada: El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari – 2013, los resultados demostraron que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo existe una alta correlación ($= 0.790^{**}$), significativa al .000 ($**p < .01$). Con respecto a los niveles de relaciones interpersonales los trabajadores de la I.E. Manuel González Prada de Huari ubica a las relaciones interpersonales con el 8.3% nivel muy bueno, el 56.3% nivel bueno; el 22.9% nivel regular y el 12.5% nivel bajo. Según Schutz (1966) sostuvo que en las relaciones interpersonales el ser humano tiene necesidad de otros seres humanos quién necesita ser aceptada, comprendida y tener su libertad. Asimismo; Whetten y Cameron (2011) señala que las habilidades interpersonales surgen al interactuar con otras personas.

Con referencia a la hipótesis específica 3. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman = 0,703 entre las variables: Habilidades grupales y las relaciones

interpersonales. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Aguilar y Guerrero (2014), en su tesis titulada: Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la ugel N° 04, 2013, los resultados obtenidos señalan que existe relación directa entre las habilidades directivas y la satisfacción de los docentes, es decir que los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes. Asimismo; Vilca y Canaza (2013), en su tesis titulada: Relaciones Interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa No 7102 "San Francisco de Asís" de Manchay – Pachacamac, 2013, los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis, señalan que existe una relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica en los docentes con un coeficiente de correlación de Spearman $r_s=0,479$. Con respecto a la variable relaciones interpersonales se evidencia, que el 47% de los docentes perciben que en la I.E existen buenas relaciones interpersonales; y que el 48,8% lo perciben como regular y sólo el 4,0% lo perciben como malas relaciones interpersonales. Al respecto; Whetten y Cameron (2011) señalaron que las habilidades grupales se centran en asuntos fundamentales que surgen cuando se participa con grupos de personas, ya sea como líder o como miembro del grupo.

V. Conclusiones

Primera.

En esta tesis se ha determinado la relación que existe entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales. Los resultados de la hipótesis general según el coeficiente de correlación de Spearman = 0,785 entre estas dos variables antes mencionadas. Este resultado indica que la relación que existe entre las variables es positiva y su nivel de correlación es alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades directivas mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Segunda.

Con respecto al objetivo específico 1, se ha determinado la relación que existe entre las habilidades personales y relaciones interpersonales. El resultado de la hipótesis específica 1 según el coeficiente de correlación de Spearman = 0,661 entre estas dos variables antes mencionadas. Este resultado indica que la relación que existe entre las variables es positiva y su nivel de correlación es moderada. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades personales mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Tercera

Con respecto al objetivo específico 2, se ha determinado la relación que existe entre las habilidades interpersonales y relaciones interpersonales. El resultado de la hipótesis específica 2 según el coeficiente de correlación de Spearman = 0,746 entre estas dos variables antes mencionadas. Este resultado indica que la relación que existe entre las variables es positiva y su nivel de correlación es alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades interpersonales

mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

Cuarta.

Con respecto al objetivo específico 3, se ha determinado la relación que existe entre las habilidades grupales y relaciones interpersonales. El resultado de la hipótesis específica 3 según el coeficiente de correlación de Spearman = 0,703 entre estas dos variables antes mencionadas. Este resultado indica que la relación que existe entre las variables es positiva y su nivel de correlación es alta. A su vez la significancia de $p=0,000$ lo que indica que p es menor a 0,05 es decir que la relación es significativa. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que: A mayor nivel de habilidades grupales mayor nivel de relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.

VI. Recomendaciones

Primera.

De acuerdo a la conclusión 1. Al ministerio de educación en coordinación con la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (Drel), deben implementar programas de profesionalización dirigido a los directores en cuanto a la formación de habilidades directivas que le permita promover las relaciones interpersonales con su comunidad educativa.

Segundo.

De acuerdo a la conclusión 2. A la unidad de servicios educativos UGEL 02 Lima Metropolitana, implementar cursos o talleres dirigido a los directores de las instituciones educativas que le permitan mejorar sus habilidades personales del directivo, ya que contribuye al desarrollo de sus relaciones interpersonales.

Tercero.

De acuerdo a la conclusión 3. A los directores de las instituciones educativas de la Red 19, UGEL 02 de Lima Metropolitana, promover eventos culturales y deportivos que permite mejorar las habilidades interpersonales de los directores y docentes para que contribuya a las buenas relaciones interpersonales con toda la comunidad educativa.

Cuarta.

De acuerdo a la conclusión 4. A los directores en coordinación con los docentes de las instituciones educativas de la Red 19, UGEL 02 de Lima Metropolitana, promover actividades de intercambio de experiencias como un paseo, un viaje, que permita mejorar las habilidades grupales para crear un clima favorable en las relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguilar, F. y Guerrero, A. (2014). *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la Ugel n° 04, 2013.* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9429/Aguilar_PFY-Guerrero_FAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Pearson Educación.
- Ander, E. (2016). *Diccionario de psicología*. (2da. ed.). Córdoba: Brujas.
- Arce, G. y Malvas, Y. (2013). *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Manuel González Prada de Huari*. (Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapiente, Huari, Perú). Recuperada de:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyo, T.R. (2012). *Habilidades gerenciales*. Bogotá, Colombia: Ecoe ediciones.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración*. (8va. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2da. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Escudero, M. (2017). Recuperado de: <https://www.manuelescudero.com/psicologo-problemas-de-relacion-interpersonal-madrid/>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red tercer milenio.
- Griffin, R. W., Phillips, J.M., y Gully, S. M. (2017). *Comportamiento organizacional*. (12va. ed.). Monterrey, México: Cengage.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México. D.F: McGraw-Hill.

- Madrugal, B. (2009). *Habilidades directivas*. (2da. ed.). México. D.F: McGraw-Hill.
- Morales, J., Moya, M. (2007). *Psicología social*. (3ra. ed.). Madrid, España: McGraw Hill.
- Munch, L. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Parella S. y Martins P. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas. (3ra edición): Fedupel.
- Peñaloza, M. G. (2014). *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria*. (Tesis de maestría, Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de: <file:///c:/users/pc/desktop/laptop/v2%20relaciones%20interpersonales/i%20habilidades%20gerenciales%20del%20director%20que%20fortalecen%20as%20relaciones%20interpersonalesdel%20docente.pdf>
- Pereda, F. J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas, estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba*. (Tesis de doctorado, Universidad de Córdoba, España). Recuperada de: [file:///C:/Users/PC/Downloads/2016000001414%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/2016000001414%20(5).pdf)
- Pérez, M.J. (1997). *Estrategia gestión y habilidades directivas*. Madrid, España: Díaz de santos.
- Reggiardo, R. R. (2014). *Habilidades directivas y capacidades para la gestión por procesos en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la UGEL 02 de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9262/Reggiardo_RRR.pdf?sequence=1
- Ramírez, A. A. (2013). *Identificación de las funciones que propician el desarrollo de las habilidades directivas*. (Tesis de maestría, Universidad autónoma de aguas calientes, México). Recuperada de: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/921/370735.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 va. ed.). México: Pearson.
- Salcedo, H. y Condori, M. (2014). *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 6094 Santa Rosa*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7394/Salcedo_AHA_Condori_QM.pdf?sequence=1
- Sánchez, A. P. (2013). *La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional*. (Tesis de doctorado, Instituto politécnico nacional de México). Recuperada de:
<http://tesis.ipn.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/13509/TESIS%20ANA%20PAOLA%20SANCHEZ%20ARRIOJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Shutz, W. (1966). *The interpersonal underworld*. Palo alto, California: Science & Behavior Books.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ta. Ed.). México: Limusa noriega.
- Torres, M. (2015). *El liderazgo como estrategia administrativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de educación inicial en la concentración nacional n° 24, ubicado en páparo, estado Miranda*. (Tesis de maestría, Universidad nacional abierta, Venezuela). Recuperada de:
<http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39623.pdf>
- Valls, A. (2010). *Las doce habilidades directivas clave*. (6ta ed.). Barcelona, España: Gestión 2000.
- Vilca, K. y Canaza, G. (2013). *Relaciones Interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa No 7102 "San Francisco de Asís" de Manchay - Pachacamac, 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de:

[http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Vilca%20Canaza
_te_sis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Vilca%20Canaza_te_sis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va. ed.). México: Pearson.

Wormeter (2017). Recuperado de : [http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-413764157-
pdf/docs/WORKMETER_-_roles_directivos__Roles_directivos](http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-413764157-pdf/docs/WORKMETER_-_roles_directivos__Roles_directivos)

Anexos



Habilidades directivas.

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda referido a las habilidades gerenciales del director.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	4
Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	3
Casi nunca	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	2
Nunca	No se cumple	1

I. Habilidades personales					
N°	Indicadores /Ítems	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
1	El director como líder de la I.E. domina el conocimiento teórico de los documentos de gestión.				
2	El director demuestra ser una persona informada sobre el acontecer de la actualidad.				
3	El director plantea soluciones innovadoras a los problemas.				
4	El director aplica técnicas, estrategias para dar solución a los problemas.				
5	El director comprende los sentimientos de los demás.				
6	El director, aunque no comparta la opinión de otra persona, se pone en su lugar y entiende su punto de vista.				
7	El director, en los momentos críticos suele mantener la calma.				
II. Habilidades interpersonales.					
8	El director dialoga con los docentes acerca de un mal comportamiento.				
9	El director transmite con claridad la información a los docentes.				

10	El director comunica oportunamente sobre las actividades a realizarse.				
11	El director escucha atentamente cuando el docente se expresa.				
12	El director recompensa el esfuerzo del docente cuando se desempeña excepcionalmente.				
13	El director brinda sugerencias específicas para el desempeño eficiente del docente.				
14	El director trata al personal en forma justa y equitativa.				
15	El director ofrece elogios inmediatos de reconocimiento por los logros significativos.				
16	El director busca compromiso entre los docentes para lograr un bien común.				
17	El director promueve la armonía.				
18	El directivo negocia en algunos casos con los docentes con el fin de llegar a un acuerdo.				
19	El director evita iniciar discusiones sobre temas controversiales.				

I. Habilidades grupales.					
20	El director brinda información y recursos necesarios a los equipos de trabajo.				
21	El director incentiva la integración en equipos de trabajo.				
22	El director anima a los equipos que tomen decisiones y que apliquen sus propias recomendaciones.				
23	El director especifica claramente al equipo de trabajo los resultados que desea.				
24	El director asegura que la cantidad de autoridad que otorga corresponda a la cantidad de responsabilidad para generar buenos resultados.				
25	El director delega con tiempo para evitar un trabajo saturado.				

Relaciones interpersonales

Señor(a). Docente, esta encuesta tiene un carácter anónimo, por ello le solicito que conteste con absoluta sinceridad y veracidad a las preguntas de este cuestionario, marcando con una X en el recuadro la situación que corresponda referido a las relaciones interpersonales del director.

Escala	Equivalencia	Valor
Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	4
Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	3
Casi nunca	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	2
Nunca	No se cumple	1

N°	Dimensiones/Ítems	VALORACIÓN			
		Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
	Inclusión.				
1	El director es comunicativo con la comunidad educativa.				
2	El director se identifica con la institución educativa.				
3	El director mantiene una estrecha relación con sus docentes.				
4	El director con frecuencia se relaciona en grupo.				
5	El director se relaciona con sus docentes en forma muy personal.				
6	El director ejerce de forma capaz su labor como directivo.				
7	El director participa en reuniones amicales con docentes.				
8	El director evita estar solo constantemente.				
9	El director se integra con facilidad a los grupos de trabajo.				
	Control				
10	El director es respetuoso con los acuerdos establecidos.				
11	El director trabaja de manera responsable.				

12	El director tiene autonomía en sus decisiones.				
13	El director es coherente con lo que piensa y lo que dice.				
14	El director ejerce influencia para llegar a ciertos acuerdos.				
15	El director no se deja manipular fácilmente.				
16	El director dirige de manera correcta los grupos de trabajo.				
17	El director se hace respetar como autoridad.				
	Afecto				
18	El director expresa sus sentimientos personales con facilidad.				
19	El director busca opinión o apoyo en alguna situación de parte del docente.				
20	El director se acerca y comparte ideas cuando un grupo se encuentra conversando.				
21	El director escucha atentamente las sugerencias de los demás.				
22	El director promueve el consenso entre los miembros de un grupo o entre varios grupos.				
23	El director es empático, se pone en lugar del otro en situaciones delicadas.				
24	El director es amable con la comunidad educativa.				
25	El director es de confianza en asuntos personales.				

Muchas gracias

VALIDACION DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales.								
1	El director como líder de la I.E. domina el conocimiento teórico de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		
2	El director demuestra ser una persona informada sobre el acontecer de la actualidad.	✓		✓		✓		
3	El director plantea soluciones e innovadoras a los problemas.	✓		✓		✓		
4	El director aplica técnicas, estrategias para dar solución a los problemas.	✓		✓		✓		
5	El director comprende los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
6	El director, aunque no comparta la opinión de otra persona, se pone en su lugar y entiende su punto de vista.	✓		✓		✓		
7	El director, en los momentos críticos suele mantener la calma.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales.		Si	No	Si	No	Si	No	
8	El director dialoga con los docentes acerca de un mal comportamiento.	✓		✓		✓		
9	El director transmite con claridad la información a los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director comunica oportunamente sobre las actividades a realizarse.	✓		✓		✓		
11	El director escucha atentamente cuando el docente se expresa.	✓		✓		✓		
12	El director recompensa el esfuerzo del docente cuando se desempeña excepcionalmente.	✓		✓		✓		
13	El director brinda sugerencias específicas para el desempeño eficiente del docente.	✓		✓		✓		
14	El director trata al personal en forma justa y equitativa.	✓		✓		✓		
15	El director ofrece elogios inmediatos de reconocimiento por los logros significativos.	✓		✓		✓		

16	El director busca compromiso entre los docentes para lograr un bien común.	✓		✓		✓	
17	El director promueve la armonía entre docentes.	✓		✓		✓	
18	El directivo negocia en algunos casos con los docentes con el fin de llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
19	El director evita iniciar discusiones sobre temas controversiales.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.		Si	No	Si	No	Si	No
20	El director brinda información y recursos necesarios a los equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
21	El director incentiva la integración en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
22	El director anima a los equipos que tomen decisiones y que apliquen sus propias recomendaciones.	✓		✓		✓	
23	El director especifica claramente al equipo de trabajo los resultados que desea.	✓		✓		✓	
24	El director asegura que la cantidad de autoridad que otorga corresponda a la cantidad de responsabilidad para generar buenos resultados.	✓		✓		✓	
25	El director delega con tiempo para evitar un trabajo saturado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

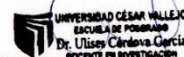
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ULISES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***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

03 de Abril de 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión.							
1	El director es comunicativo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se identifica con la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director mantiene una estrecha relación con sus docentes.	✓		✓		✓		
4	El director con frecuencia se relaciona en grupo.	✓		✓		✓		
5	El director se relaciona con sus docentes en forma muy personal.	✓		✓		✓		
6	El director ejerce de forma capaz su labor como directivo.	✓		✓		✓		
7	El director participa en reuniones amicales con docentes.	✓		✓		✓		
8	El director evita estar solo constantemente.	✓		✓		✓		
9	El director se integra con facilidad a los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Control.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director es respetuoso con los acuerdos establecidos.	✓		✓		✓		
11	El director trabaja de manera responsable.	✓		✓		✓		
12	El director tiene autonomía en sus decisiones	✓		✓		✓		
13	El director es coherente con lo que piensa y lo que dice.	✓		✓		✓		
14	El director ejerce influencia para llegar a ciertos acuerdos.	✓		✓		✓		
15	El director no se deja manipular fácilmente.	✓		✓		✓		

16	El director dirige de manera correcta los grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
17	El director se hace respetar como autoridad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Afecto.		Si	No	Si	No	Si	No
18	El director expresa sus sentimientos personales con facilidad.	✓		✓		✓	
19	El director busca opinión o apoyo en alguna situación de parte del docente.	✓		✓		✓	
20	El director se acerca y comparte ideas cuando un grupo se encuentra conversando.	✓		✓		✓	
21	El director escucha atentamente las sugerencias de los demás.	✓		✓		✓	
22	El director promueve el consenso entre los miembros de un grupo o entre varios grupos.	✓		✓		✓	
23	El director es empático, se pone en lugar del otro en situaciones delicadas.	✓		✓		✓	
24	El director es amable con la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
25	El director es de confianza en asuntos personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: Dr. Ulises Coronado García DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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

01 de Abril del 2018

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Ulises Coronado García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales.								
1	El director como líder de la I.E. domina el conocimiento teórico de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		
2	El director demuestra ser una persona informada sobre el acontecer de la actualidad.	✓		✓		✓		
3	El director plantea soluciones e innovadoras a los problemas.	✓		✓		✓		
4	El director aplica técnicas, estrategias para dar solución a los problemas.	✓		✓		✓		
5	El director comprende los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
6	El director, aunque no comparta la opinión de otra persona, se pone en su lugar y entiende su punto de vista.	✓		✓		✓		
7	El director, en los momentos críticos suele mantener la calma.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales.								
8	El director dialoga con los docentes acerca de un mal comportamiento.	✓		✓		✓		
9	El director transmite con claridad la información a los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director comunica oportunamente sobre las actividades a realizarse.	✓		✓		✓		
11	El director escucha atentamente cuando el docente se expresa.	✓		✓		✓		
12	El director recompensa el esfuerzo del docente cuando se desempeña excepcionalmente.	✓		✓		✓		
13	El director brinda sugerencias específicas para el desempeño eficiente del docente.	✓		✓		✓		
14	El director trata al personal en forma justa y equitativa.	✓		✓		✓		
15	El director ofrece elogios inmediatos de reconocimiento por los logros significativos.	✓		✓		✓		

16	El director busca compromiso entre los docentes para lograr un bien común.	✓		✓		✓	
17	El director promueve la armonía entre docentes.	✓		✓		✓	
18	El directivo negocia en algunos casos con los docentes con el fin de llegar a un acuerdo.	✓		✓		✓	
19	El director evita iniciar discusiones sobre temas controversiales.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.		SI	No	SI	No	SI	No
20	El director brinda información y recursos necesarios a los equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
21	El director incentiva la integración en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
22	El director anima a los equipos que tomen decisiones y que apliquen sus propias recomendaciones.	✓		✓		✓	
23	El director especifica claramente al equipo de trabajo los resultados que desea.	✓		✓		✓	
24	El director asegura que la cantidad de autoridad que otorga corresponda a la cantidad de responsabilidad para generar buenos resultados.	✓		✓		✓	
25	El director delega con tiempo para evitar un trabajo saturado.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Javier Neyra Villanueva DNI: 4.144.0286

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Administración de la Educación

05 de 04 del 2018

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

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión.							
1	El director es comunicativo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se identifica con la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director mantiene una estrecha relación con sus docentes.	✓		✓		✓		
4	El director con frecuencia se relaciona en grupo.	✓		✓		✓		
5	El director se relaciona con sus docentes en forma muy personal.	✓		✓		✓		
6	El director ejerce de forma capaz su labor como directivo.	✓		✓		✓		
7	El director participa en reuniones amicales con docentes.	✓		✓		✓		
8	El director evita estar solo constantemente.	✓		✓		✓		
9	El director se integra con facilidad a los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Control.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El director es respetuoso con los acuerdos establecidos.	✓		✓		✓		
11	El director trabaja de manera responsable.	✓		✓		✓		
12	El director tiene autonomía en sus decisiones	✓		✓		✓		
13	El director es coherente con lo que piensa y lo que dice.	✓		✓		✓		
14	El director ejerce influencia para llegar a ciertos acuerdos.	✓		✓		✓		
15	El director no se deja manipular fácilmente.	✓		✓		✓		

16	El director dirige de manera correcta los grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
17	El director se hace respetar como autoridad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Afecto.		Si	No	Si	No	Si	No
18	El director expresa sus sentimientos personales con facilidad.	✓		✓		✓	
19	El director busca opinión o apoyo en alguna situación de parte del docente.	✓		✓		✓	
20	El director se acerca y comparte ideas cuando un grupo se encuentra conversando.	✓		✓		✓	
21	El director escucha atentamente las sugerencias de los demás.	✓		✓		✓	
22	El director promueve el consenso entre los miembros de un grupo o entre varios grupos.	✓		✓		✓	
23	El director es empático, se pone en lugar del otro en situaciones delicadas.	✓		✓		✓	
24	El director es amable con la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
25	El director es de confianza en asuntos personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Javier Neyra Villanueva DNI: 41440286

Especialidad del validador: Ciencias Sociales / Administración de la Educación

05 de 04 del 2018

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 VARIABLE: HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades personales.								
1	El director como líder de la I.E. domina el conocimiento teórico de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		
2	El director demuestra ser una persona informada sobre el acontecer de la actualidad.	✓		✓		✓		
3	El director plantea soluciones e innovadoras a los problemas.	✓		✓		✓		
4	El director aplica técnicas, estrategias para dar solución a los problemas.	✓		✓		✓		
5	El director comprende los sentimientos de los demás.	✓		✓		✓		
6	El director, aunque no comparta la opinión de otra persona, se pone en su lugar y entiende su punto de vista.	✓		✓		✓		
7	El director, en los momentos críticos suele mantener la calma.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales.								
8	El director dialoga con los docentes acerca de un mal comportamiento.	✓		✓		✓		
9	El director transmite con claridad la información a los docentes.	✓		✓		✓		
10	El director comunica oportunamente sobre las actividades a realizarse.	✓		✓		✓		
11	El director escucha atentamente cuando el docente se expresa.	✓		✓		✓		
12	El director recompensa el esfuerzo del docente cuando se desempeña excepcionalmente.	✓		✓		✓		
13	El director brinda sugerencias específicas para el desempeño eficiente del docente.	✓		✓		✓		
14	El director trata al personal en forma justa y equitativa.	✓		✓		✓		
15	El director ofrece elogios inmediatos de reconocimiento por los logros significativos.	✓		✓		✓		

16	El director busca compromiso entre los docentes para lograr un bien comun.	✓		✓			
17	El director promueve la armonia entre docentes.	✓		✓			
18	El directivo negocia en algunos casos con los docentes con el fin de llegar a un acuerdo.	✓		✓			
19	El director evita iniciar discusiones sobre temas controversiales.	✓		✓			
	DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales.	Si	No	Si	No	Si	No
20	El director brinda información y recursos necesarios a los equipos de trabajo.	✓		✓			
21	El director incentiva la integración en equipos de trabajo.	✓		✓			
22	El director anima a los equipos que tomen decisiones y que apliquen sus propias recomendaciones.	✓		✓			
23	El director especifica claramente al equipo de trabajo los resultados que desea.	✓		✓			
24	El director asegura que la cantidad de autoridad que otorga corresponda a la cantidad de responsabilidad para generar buenos resultados.	✓		✓			
25	El director delega con tiempo para evitar un trabajo saturado.	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ERASMO ZEVALLOS PEÑAS DNI: 10423028

Especialidad del validador: COMUNICACIÓN / DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

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

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

06 de 04 del 2018



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Inclusión.								
1	El director es comunicativo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
2	El director se identifica con la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El director mantiene una estrecha relación con sus docentes.	✓		✓		✓		
4	El director con frecuencia se relaciona en grupo.	✓		✓		✓		
5	El director se relaciona con sus docentes en forma muy personal.	✓		✓		✓		
6	El director ejerce de forma capaz su labor como directivo.	✓		✓		✓		
7	El director participa en reuniones amicales con docentes.	✓		✓		✓		
8	El director evita estar solo constantemente.	✓		✓		✓		
9	El director se integra con facilidad a los grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Control.								
10	El director es respetuoso con los acuerdos establecidos.	✓		✓		✓		
11	El director trabaja de manera responsable.	✓		✓		✓		
12	El director tiene autonomía en sus decisiones	✓		✓		✓		
13	El director es coherente con lo que piensa y lo que dice.	✓		✓		✓		
14	El director ejerce influencia para llegar a ciertos acuerdos.	✓		✓		✓		
15	El director no se deja manipular fácilmente.	✓		✓		✓		

16	El director dirige de manera correcta los grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
17	El director se hace respetar como autoridad.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Afecto.		Si	No	Si	No	Si	No
18	El director expresa sus sentimientos personales con facilidad.	✓		✓		✓	
19	El director busca opinión o apoyo en alguna situación de parte del docente.	✓		✓		✓	
20	El director se acerca y comparte ideas cuando un grupo se encuentra conversando.	✓		✓		✓	
21	El director escucha atentamente las sugerencias de los demás.	✓		✓		✓	
22	El director promueve el consenso entre los miembros de un grupo o entre vario grupos.	✓		✓		✓	
23	El director es empático, se pone en lugar del otro en situaciones delicadas.	✓		✓		✓	
24	El director es amable con la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
25	El director es de confianza en asuntos personales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ERASMO ZEVALLOS ROJAS DNI: 10423087

Especialidad del validador: COMUNICACIÓN / DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...06 de 04 del 2018



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia							
Título: Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director, desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018							
Autora: María Soledad Condor Cuba.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar qué relación existe entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar qué relación existe entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación entre habilidades personales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>	Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades personales - Habilidades interpersonales. - Habilidades grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo del conocimiento. - Solución creativa de problemas. - Inteligencia emocional. - Comunicación - Motivación. - Manejo de conflictos. - Formación de equipos efectivos. - Facultamiento y delegación 	<ul style="list-style-type: none"> 1 - 2 3 - 4 5 - 7 8 - 11 12-15 16- 19 20-22 23-25 	<ul style="list-style-type: none"> Ordinal Escalamiento Likert. Siempre Casi siempre Casi nunca Nunca 	<ul style="list-style-type: none"> Excelente <22.75- 28> Bueno <17.5-22.75> Regular <12.25-17.5> Deficiente <7-12.25> Excelente <39-48> Bueno <30-39> Regular <21-30> Deficiente <12-21> Excelente <19,5 – 24> Bueno <15 – 19,5> Regular <10,5 – 15> Deficiente <6-10,5>

<p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar qué relación existe entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>	<p>19, Ugel 02, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre habilidades interpersonales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>																																																																																																																
Variable 2: Relaciones interpersonales																																																																																																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="913 662 1196 710">Dimensiones</th> <th data-bbox="1196 662 1458 710">Indicadores</th> <th data-bbox="1458 662 1574 710">Ítems</th> <th data-bbox="1574 662 1742 710">Escala de medición</th> <th data-bbox="1742 662 1989 710">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="913 710 1196 758">- Inclusión.</td> <td data-bbox="1196 710 1458 758">- Relación - Asociación</td> <td data-bbox="1458 710 1574 758">1-6 7-9</td> <td data-bbox="1574 710 1742 758">Ordinal</td> <td data-bbox="1742 710 1989 758">Excelente <29.25- 36></td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 758 1196 805">- Control.</td> <td data-bbox="1196 758 1458 805">- Toma de decisiones</td> <td data-bbox="1458 758 1574 805">10-13</td> <td data-bbox="1574 758 1742 805">Escalamiento</td> <td data-bbox="1742 758 1989 805">Bueno <22.5 -29.25></td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 805 1196 853"></td> <td data-bbox="1196 805 1458 853">- Influencia.</td> <td data-bbox="1458 805 1574 853">14-15</td> <td data-bbox="1574 805 1742 853">Likert.</td> <td data-bbox="1742 805 1989 853">Regular <15.75- 22.5></td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 853 1196 901"></td> <td data-bbox="1196 853 1458 901">- Persuasión.</td> <td data-bbox="1458 853 1574 901">16-17</td> <td data-bbox="1574 853 1742 901">Siempre</td> <td data-bbox="1742 853 1989 901">Deficiente <9-15.75></td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 901 1196 949"></td> <td data-bbox="1196 901 1458 949">- Lazos emocionales.</td> <td data-bbox="1458 901 1574 949">18-22</td> <td data-bbox="1574 901 1742 949">Casi siempre</td> <td data-bbox="1742 901 1989 949">Excelente <26-32></td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 949 1196 997">- Afecto.</td> <td data-bbox="1196 949 1458 997">- Relaciones afectuosas</td> <td data-bbox="1458 949 1574 997">23-25</td> <td data-bbox="1574 949 1742 997">Casi nunca</td> <td data-bbox="1742 949 1989 997">Bueno <20-26></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 997 1989 1045"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1045 1989 1093"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1093 1989 1141"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1141 1989 1189"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1189 1989 1236"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1236 1989 1284"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1284 1989 1332"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1332 1989 1380"></td> </tr> <tr> <td colspan="8" data-bbox="913 1380 1989 1396"></td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	- Inclusión.	- Relación - Asociación	1-6 7-9	Ordinal	Excelente <29.25- 36>	- Control.	- Toma de decisiones	10-13	Escalamiento	Bueno <22.5 -29.25>		- Influencia.	14-15	Likert.	Regular <15.75- 22.5>		- Persuasión.	16-17	Siempre	Deficiente <9-15.75>		- Lazos emocionales.	18-22	Casi siempre	Excelente <26-32>	- Afecto.	- Relaciones afectuosas	23-25	Casi nunca	Bueno <20-26>																																																																								
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																																																																																														
- Inclusión.	- Relación - Asociación	1-6 7-9	Ordinal	Excelente <29.25- 36>																																																																																																														
- Control.	- Toma de decisiones	10-13	Escalamiento	Bueno <22.5 -29.25>																																																																																																														
	- Influencia.	14-15	Likert.	Regular <15.75- 22.5>																																																																																																														
	- Persuasión.	16-17	Siempre	Deficiente <9-15.75>																																																																																																														
	- Lazos emocionales.	18-22	Casi siempre	Excelente <26-32>																																																																																																														
- Afecto.	- Relaciones afectuosas	23-25	Casi nunca	Bueno <20-26>																																																																																																														
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar qué relación existe entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>	<p>19, Ugel 02, Lima 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre habilidades grupales y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018.</p>																																																																																																																

Metodología	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional transversal,</p> <p>Método: hipotético deductivo</p>	<p>Población: 135</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 100</p>	<p>Variable 1: Habilidades directivas</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: María Soledad Condor Cuba Año: 2018 Monitoreo: 30 minutos Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018. Forma de Administración: individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los resultados que se obtuvieron por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas de frecuencias y grafico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se realizó el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación</p> <p>PRUEBA DE NORMALIDAD: Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>PRUEBA DE HIPÓTESIS: Por ser las variables de distribución no paramétrica, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, representada por la siguiente fórmula:</p> $\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$ <p>Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).</p>
		<p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: María Soledad Condor Cuba Año: 2018 Monitoreo: 30 minutos Ámbito de Aplicación: instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018. Forma de Administración: individual.</p>	

DATA DE LA PRUEBA PILOTO

Data: Piloto de la variable habilidades directivas

VA R00 00	VAR 000 01	VAR 000 02	VAR 000 03	VAR 000 04	VAR 000 05	VAR 000 06	VAR 000 07	VAR 000 08	VAR 000 09	VAR 000 10	VAR 000 11	VAR 000 12	VAR 000 13	VAR 000 14	VAR 000 15	VAR 000 16	VAR 000 17	VAR 000 18	VAR 000 19	VAR 000 20	VAR 000 21	VAR 000 22	VAR 000 23	VAR 000 24	VAR 000 25
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2
2.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4
3.	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
4.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1
5.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
6.	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3
7.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8.	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
9.	3	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2
10.	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
11.	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1
12.	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4
13.	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3
14.	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2
15.	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
16.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3
17.	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	2	1	2	2
18.	2	2	1	1	1	2	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2
19.	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
20.	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3

Data: Piloto de la variable relaciones interpersonales

VA R00 00	VAR 000 01	VAR 000 02	VAR 000 03	VAR 000 04	VAR 000 05	VAR 000 06	VAR 000 07	VAR 000 08	VAR 000 09	VAR 000 10	VAR 000 11	VAR 000 12	VAR 000 13	VAR 000 14	VAR 000 15	VAR 000 16	VAR 000 17	VAR 000 18	VAR 000 19	VAR 000 20	VAR 000 21	VAR 000 22	VAR 000 23	VAR 000 24	VAR 000 25
1.	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2.	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3
3.	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
4.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
5.	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
6.	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3
7.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8.	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
9.	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
10.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
11.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
12.	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
13.	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2
14.	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15.	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
16.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
17.	4	4	4	3	1	1	2	1	4	4	4	1	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
18.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1
19.	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
20.	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD

Confiabilidad del instrumento habilidades directivas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	25

Según tabla 1 se percibe que el coeficiente del alfa de Cronbach es de 0,934, lo que significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad

		Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.	El director transmite con claridad la información a los docentes.	,931
2.	El director comunica oportunamente sobre las actividades a realizarse.	,931
3.	El director escucha atentamente cuando el docente se expresa.	,930
4.	El director recompensa el esfuerzo del docente cuando se desempeña	,929
5.	El director brinda sugerencias específicas para el desempeño eficiente del	,928
6.	El director trata al personal en forma justa y equitativa.	,931
7.	El director ofrece elogios inmediatos de reconocimiento por los logros	,929
8.	El director busca compromiso entre los docentes para lograr un bien común.	,931
9.	El director promueve la armonía.	,927
10.	El directivo negocia en algunos casos con los docentes con el fin de llegar a	,931
11.	El director evita iniciar discusiones sobre temas controversiales.	,935
12.	El director brinda información y recursos necesarios a los equipos de trabajo.	,930
13.	El director incentiva la integración en equipos de trabajo.	,929
14.	El director anima a los equipos que tomen decisiones y que apliquen sus	,930
15.	El director especifica claramente al equipo de trabajo los resultados que	,930
16.	El director asegura que la cantidad de autoridad que otorga corresponda a la	,928
17.	El director delega con tiempo para evitar un trabajo saturado.	,929
18.	El director como líder de la I.E. domina el conocimiento teórico de los	,931
19.	El director demuestra ser una persona informada sobre el acontecer de la	,932

20.	El director plantea soluciones innovadoras a los problemas.	,935
21.	El director aplica técnicas, estrategias para dar solución a los problemas.	,935
22.	El director comprende los sentimientos de los demás.	,934
23.	El director, aunque no comparta la opinión de otra persona, se pone en su	,935
24.	El director, en los momentos críticos suele mantener la calma.	,935
25.	El director dialoga con los docentes acerca de un mal comportamiento.	,930

Confiabilidad del instrumento relaciones interpersonales

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	25

Según tabla 2 se percibe que el coeficiente del alfa de Cronbach es de 0,916, lo que significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

	Estadísticos total-elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.	El director es comunicativo con la comunidad educativa.	,912
2.	El director se identifica con la institución educativa.	,912
3.	El director mantiene una estrecha relación con sus docentes.	,905
4.	El director con frecuencia se relaciona en grupo.	,908
5.	El director se relaciona con sus docentes en forma muy personal.	,913
6.	El director ejerce de forma capaz su labor como directivo.	,909
7.	El director participa en reuniones amicales con docentes.	,909
8.	El director evita estar solo constantemente.	,922
9.	El director se integra con facilidad a los grupos de trabajo.	,909
10.	El director es respetuoso con los acuerdos establecidos.	,912
11.	El director trabaja de manera responsable.	,910
12.	El director tiene autonomía en sus decisiones.	,915
13.	El director es coherente con lo que piensa y lo que dice.	,909
14.	El director ejerce influencia para llegar a ciertos acuerdos.	,914
15.	El director no se deja manipular fácilmente.	,922
16.	El director dirige de manera correcta los grupos de trabajo.	,911
17.	El director se hace respetar como autoridad.	,911
18.	El director expresa sus sentimientos personales con facilidad.	,914
19.	El director busca opinión o apoyo en alguna situación de parte del	,913
20.	El director se acerca y comparte ideas cuando un grupo se	,918
21.	El director escucha atentamente las sugerencias de los demás.	,916
22.	El director promueve el consenso entre los miembros de un grupo o	,912

23.	El director es empático, se pone en lugar del otro en situaciones	,918
24.	El director es amable con la comunidad educativa.	,916
25.	El director es de confianza en asuntos personales.	,911

DATA DE LA MUESTRA

Data: Habilidades directivas

VA R00 00	VAR 000 01	VAR 000 02	VAR 000 03	VAR 000 04	VAR 000 05	VAR 000 06	VAR 000 07	VAR 000 08	VAR 000 09	VAR 000 10	VAR 000 11	VAR 000 12	VAR 000 13	VAR 000 14	VAR 000 15	VAR 000 16	VAR 000 17	VAR 000 18	VAR 000 19	VAR 000 20	VAR 000 21	VAR 000 22	VAR 000 23	VAR 000 24	VAR 000 25
1.	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2.	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3
3.	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
4.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
5.	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
6.	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
7.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
8.	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9.	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
10.	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
11.	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3
12.	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
13.	3	4	3	3	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2
14.	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15.	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
16.	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
17.	4	4	4	3	1	1	2	1	4	4	4	1	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3
18.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1
19.	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
20.	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2

21.	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
22.	3	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
23.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
24.	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	4	2	3	2	1	2	1	
25.	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	2	3	2	2	
26.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	
27.	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
28.	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
29.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
30.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
31.	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
32.	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
33.	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
34.	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	
35.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
36.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
38.	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
39.	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
40.	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
41.	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	
42.	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	
43.	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	
44.	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
45.	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
46.	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	
47.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
48.	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	

49.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	
50.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	
51.	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
52.	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53.	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	
54.	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
55.	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
56.	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	
57.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
58.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	
59.	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
60.	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
61.	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
62.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	
63.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	
64.	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
65.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
66.	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
67.	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	
68.	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
69.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70.	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	
71.	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
72.	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	
73.	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
74.	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
75.	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
76.	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	

77.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
79.	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80.	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3
81.	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
82.	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
83.	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2
84.	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
85.	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
86.	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3
87.	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2
88.	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
89.	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
90.	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
91.	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3
92.	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1
93.	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
94.	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
95.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3
96.	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	1	1	2
97.	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
98.	2	2	2	2	1	3	4	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	2	3	3
99.	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3
100.	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2

Data: Relaciones interpersonales

VA R00 00	VAR 000 01	VAR 000 02	VAR 000 03	VAR 000 04	VAR 000 05	VAR 000 06	VAR 000 07	VAR 000 08	VAR 000 09	VAR 000 10	VAR 000 11	VAR 000 12	VAR 000 13	VAR 000 14	VAR 000 15	VAR 000 16	VAR 000 17	VAR 000 18	VAR 000 19	VAR 000 20	VAR 000 21	VAR 000 22	VAR 000 23	VAR 000 24	VAR 000 25
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2
2.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3
3.	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
4.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2
5.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3
6.	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3
7.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8.	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
9.	3	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3
10.	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
11.	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2
12.	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3
13.	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2
14.	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
15.	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3
16.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2
17.	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	2	1	2	2
18.	2	2	1	1	1	2	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3
19.	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
20.	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	4
21.	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
22.	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2
23.	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3

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

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

80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2
81.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3
82.	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
83.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2
84.	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
85.	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	
86.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
87.	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
88.	3	4	4	4	3	4	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
89.	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
90.	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	
91.	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3
92.	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2
93.	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3
94.	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
95.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	2
96.	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	2	1	3	2	2
97.	2	2	1	1	1	2	1	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
98.	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3
99.	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	2	4	4
100.	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

CARTAS DE PRESENTACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0244-2018-EPG-UCV-LN

Elizabeth Ramos Espíritu
Directora
I.E. N° "3080 "Perú - Canadá"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **María Soledad Córdor Cuba** identificada con DNI N.° **40229243** y código de matrícula N.° **0**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 19 - UGEL 02 - LOS OLIVOS - 2018"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0248-2018-EPG-UCV-LN

Gladys Noemi Castillo Lozada
Directora
I.E. "Nuevo Peru"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **María Soledad Córdor Cuba** identificada con DNI N.º **40229243** y código de matrícula N.º **0**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED Nº 19 - UGEL 02 - LOS OLIVOS - 2018"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

I. E. NUEVO PERU	
MESA DE PARTES	
EXPEDIENTE: 295	
FECHA: 25-4-18	HORA: 10.15 am
FOLIOS: 1	
FIRMA:	



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0246-2018-EPG-UCV-LN

Pablo Portal Reategui
Director
I.E. N° 3084 "Enrique Guzmán y Valle"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **María Soledad Cándor Cuba** identificada con DNI N.° **40229243** y código de matrícula N.° **0**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 19 - UGEL 02 - LOS OLIVOS - 2018"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0245-2018-EPG-UCV-LN

Pedro Cuzcano Chumpitaz
Director
I.E. "Gran Mariscal Toribio de Luzuriaga"

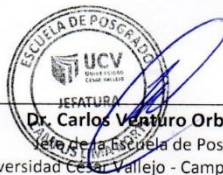
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **María Soledad Cándor Cuba** identificada con DNI N.º **40229243** y código de matrícula N.º **0**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 19 - UGEL 02 - LOS OLIVOS - 2018"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 24 de abril de 2018

Carta P. 0247-2018-EPG-UCV-LN

Priscilo Tarazona Espinoza

Director

I.E. N° 2022. "Pedro Abraham Valdelomar Pinto"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **María Soledad Córdor Cuba** identificada con DNI N.° **40229243** y código de matrícula N.° **0**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 19 - UGEL 02 - LOS OLIVOS - 2018"

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

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

CONSTANCIAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DONDE SE APLICO LA PRUEBA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
I.E. N° 3080 "PERÚ CANADÁ"
Calle Cipriano Ruíz s/n Villa Sol – Los Olivos Telf.: 528-9116
"El Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
¡Cambiemos la Educación Cambiemos Todos!



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE LA DIRECTORA DE LA I.E. N° 3080 PERÚ-CANADÁ, DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 02;

HACE CONSTAR QUE:

Que, la Docente CONDOR CUBA MARIA SOLEDAD Con DNI N° 40229243, se le otorga la Constancia en merito a su aplicación de encuestas dirigidas a los Docentes del Nivel Secundaria de nuestra Institución Educativa, así como se detalla de la siguiente manera:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
Viernes 27/04/2018	"Habilidades Directivas y Relaciones Interpersonales del Director, desde la perspectiva docente en las I.E. de la RED N° 19 – UGEL 02 – Los Olivos - 2018"	Docentes del Nivel Secundaria de nuestra Institución Educativa

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.

Los Olivos, 07 de mayo del 2018



E. Ramos
Lic. Elizabeth Ramos Espiritu
Directora I.E. 3080 Perú-Canadá

"La enseñanza que deja huella, no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02- SMP



INSTITUCION EDUCATIVA N° 2022
"PEDRO ABRAHAM VALDELOMAR PINTO"
INICIAL- PRIMARIA – SECUNDARIA- LOS OLIVOS

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
¡Cambiamos Todos, Cambiamos la Educación!

CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA (e) DE LA I.E. N° 2022
"ABRAHAM VALDELOMAR" DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL UGEL 02-SMP.

HACE CONSTAR:

Que, Doña **María Soledad, CONDOR CUBA** con D.N.I.
40229243, Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, a quien se le autorizo para la
aplicación de la encuesta a los Docentes del Nivel Secundaria que fue realizado el
día 28 de abril del 2018.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada
para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 09 de mayo del 2018



Psicóloga Tatiana Espinoza
DIRECTOR GENERAL

DIEPS-2022/PTE
Soc(e)vefp.

Av. Huandoy S/N – Los Olivos

Teléfono: 930267748



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
I.E. "GRAN MARISCAL TORIBIO DE LUZURIAGA"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA

El Director de la I.E. "Gran Mariscal Toribio de Luzuriaga", que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. **CÓNDOR CUBA, María Soledad**, con D.N.I. N° 40229243, ha aplicado a los docentes de esta Institución Educativa la encuesta "**HABILIDADES DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL DIRECTOR, DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE**", el día 28 de abril del año 2018, siendo esta actividad de mucha importancia para la buena gestión en nuestra escuela.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Villa del Norte, 11 de mayo del 2018


Lic. Pedro Cuzcano Chumpitaz
DIRECTOR DE LA I.E. "G.M.T.I."



UGEL N° 02
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUEVO PERU"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA DE ACREDITACION

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"NUEVO PERÚ", DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS.

HACE CONSTAR

Que, doña María Soledad, CONDOR CUBA identificada con DNI.
N° 40229243 estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, a quien se le autorizo para la aplicación de
la encuesta a los docentes del nivel secundaria que fue realizado el 28 de abril del 2018.

Lo que doy fe a petición expresa de la interesada para los fines
que crea conveniente.

Los Olivos, 14 de Mayo del 2018

DIRECCIÓN: Parque Central s/n, Primera zona, calle 16, 18 y calle 37,
AA.HH. Laura Caller Ibérico
TELÉFONO: 5327885



INSTITUCION EDUCATIVA N°3084 "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE"
Av. Naranjal Cdra. 09 s/n Urb. Parque Naranjal – Los Olivos
U G E L N° 02- R Í M A C- Teléfono: 535-4508

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

El que suscribe, Director de la Institución Educativa N° 3084 – “Enrique Guzmán y Valle” – Los Olivos, Ugel N° 02 – Rímac.

Hace Constar:

Que, doña **MARIA SOLEDAD CONDOR CUBA**, identificada con DNI N° 40229243, con fecha 28 de Abril de 2018 ha aplicado una encuesta a los docentes del nivel secundaria de la IE 3084 EGV.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 04 de Mayo del 2,018.




Mg. PABLO PORTAL REATEGUI
DIRECTOR GENERAL

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Héctor Raúl Santa María Relaiza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la RED 19, UGEL 02, Lima 2018**" de la estudiante **María Soledad Condor Cuba**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 10 de junio del 2018



Firma

Héctor Raúl Santa María Relaiza

DNI: 09904625



Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Muestra en educación con mención en docencia y gestión educativa

AUTORA:

Dr. María Soledad Conder Cuba

ASESOR:

Dr. Héctor Santo María Relatza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

20	1	repositorio.une.edu.pe	1 %	>
		Fuente de Internet		
	2	www.grin.com	1 %	>
		Fuente de Internet		
	3	itzamna.bnct.ipn.mx	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	www.scribd.com	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	biblio.una.edu.ve	1 %	>
		Fuente de Internet		



Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Muestra en educación con mención en docencia y gestión educativa

AUTORA:

Dr. María Soledad Conder Cuba

ASESOR:

Dr. Héctor Santo María Relatza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018



Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - palabras
 - %
 - No excluir por tamaño

Configuración opcional

- Resaltado multicolor

Aplicar cambios

Informe nuevo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD
D.N.I. : 40229243
Domicilio : Urb. "Virgen del Rosario" N.º 1 Lt 7 S.M.P.
Teléfono : Fijo : 990471946 Móvil : 996434311
E-mail : marita.cc.20@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA EN EDUCACIÓN
Mención : Docencia y Gestión Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CONDOR CUBA, MARIA SOLEDAD
.....
.....

Título de la tesis:

HABILIDADES DIRECTIVAS y relaciones interpersonales del
director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas
de la Red 19, Ugel 02, LIMA 2018

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

06 de setiembre del 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Arturo
Malgar
1158-18*

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para la tesis.

ESCUELA DE POSGRADO

María Soledad Córdor Cuba con DNI N° *40229243*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en *Mz "L" Lt "7" Urb "Virgen del Rosariu" S.M.P - LIMA*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2006-II* del programa: *MAESTRÍA EN EDUCACIÓN*
(Promoción) (Nombre del programa)

con mención en *docencia y gestión educativa* identificado con el código de matrícula N° *6000011170*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo subsanado las observaciones de la tesis y en cuanto a la falta del artículo científico que se me pide, en el taller de tesis que lleve nuestro profesor asesor menciono que no era obligatorio realizarlo, por ello solicito el visto bueno para tesis

Por lo expuesto, agradezco ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, *23* de *Agosto* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *tesis ahillada corregida*
- b. *Copia de resolución Directorial*
- c. *Copia de dictamen*
- d. *pantallazo turnitin*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *990471946*
Email: *marita.cc20@hotmail.com*



expedido (Taller)
JB
24/08/18