



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión directiva y la interacción social de los
docentes de la Institución Educativa Particular Los
Ángeles de Chaclacayo, 2018**

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

AUTORA:

Br. Karina Espinoza Huerta

ASESORA:

Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **ESPINOZA HUERTA, KARINA**. Para obtener el Grado Académico de **Maestra en Administración de la educación**, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LA INTERACCIÓN SOCIAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LOS ÁNGELES DE CHACLACAYO, 2018.

Fecha: 22 de enero de 2019

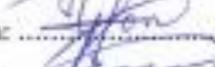
Hora: 6.30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Liset Sulay Rodríguez Baca

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Adolfo Silva Narvaste

Firma: 

VOCAL: Dra. Rosa Luz Larrea Serquén

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por Unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- *Revisar Prueba Picta*
- *Fundamentar la Estadística*
- *Levantar las observaciones*



Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



Dedicatoria

... A Dios, a mi querida madrecita Lidia, por su apoyo y amor incondicional, a mis hijos: Rodri y Mía Isabella, porque son la muestra perfecta de fe y esperanza en mi vida.

Agradecimiento

A todos los que hicieron posible la realización de mi investigación.

A la Dra. Rosa, nuestra asesora, a mis amigos de la maestría en especial a Álvaro, Ernesto, Juan, Carlos, por todo su apoyo, guía y motivación.

Declaratoria de autenticidad

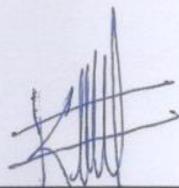
Quien suscribe; Karina Espinoza Huerta con DNI N° 42731913, estudiante del programa: Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo. Con la tesis titulada: *La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 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 autoplagiado; 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 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), auto plagio (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 que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate Vitarte, 22 de enero del 2019



Karina Espinoza Huerta

DNI N° 42731913

Presentación

Señor Presidente

Señores Miembros del Jurado

Presento ante ustedes la Tesis titulada *La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018*, con la finalidad de dar cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esta tesis intenta contribuir en la mejora de la gestión directiva en la institución educativa a través del desarrollo y fortalecimiento de la interacción social de los docentes, lo que a la vez permitirá una educación con calidad. La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo presente el esquema de investigación sugerido por la universidad César Vallejo.

En el capítulo primero se desarrolla la introducción, en el segundo capítulo se aborda el método, los resultados se presentan en el tercer capítulo, en el cuarto capítulo se trata sobre la discusión de los resultados, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, en el sexto capítulo figuran las recomendaciones y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas seguido de los anexos de la investigación.

La autora

Índice

Carátula	i
Dictamen de sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.2.1 trabajos previos internacionales	3
1.2.2 trabajos previos nacionales	5
1.3. Teorías de las variables	6
1.3.1 Teoría de la 1° variable	6
1.3.1.2 Definición de Gestión Directiva	8
1.3.1.3 Dimensiones de la Gestión Directiva	9
1.3.2 Teoría de la 2° variable	15
1.3.2.1 Teoría de la Interacción Social de Erwin Goffman	15
1.3.2.2 Definición de la Interacción Social	16
1.3.2.3 Dimensiones de la Interacción Social	17
1.4. Formulación del problema	19
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problemas específicos	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.6.1. Hipótesis general	20

1.6.2.Hipótesis específicas	21
1.7. Objetivo	21
1.7.1.Objetivo general	21
1.7.2.Objetivos específicos	22
II. MÉTODO	23
2.1. Tipo de estudio	24
2.2. Diseño de investigación	24
2.3. Variables	25
2.4. Población muestral	26
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.5.1 Técnicas	26
2.5.2 Instrumentos	27
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
3.1. Resultados descriptivo	31
3.1.1.Para la variable 1: gestión directiva	31
3.1.2.Para la variable 2: interacción social	36
3.2. Contrastación de hipótesis	40
3.2.1. Para la hipótesis general	40
3.2.2. Para la hipótesis específica 1	41
3.2.3. Para la hipótesis específica 2	42
3.2.4. Para la hipótesis específica 3	43
3.2.5. Para la hipótesis específica4	44
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	55
ANEXOS	61
Artículo científico	63
Matriz de consistencia	75
Instrumentos	78
Validación de instrumentos	83

Permiso de la Institución Educativa	99
Matriz de datos	101
Acta de aprobación de originalidad de tesis	105
Pantallazo del Turnitin	107
Autorización de publicación	109
Autorización de la versión final	111

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable 1: gestión directiva	25
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable 2: interacción social	26
Tabla 3	Validación por juicio de expertos	28
Tabla 4	Análisis de Alfa de Cronbach	29
Tabla 5	Distribución porcentual de la variable 1: gestión directiva	31
Tabla 6	Distribución porcentual de la dimensión pedagógica	32
Tabla 7	Distribución porcentual de la dimensión administrativa	33
Tabla 8	Distribución porcentual de la dimensión organizativa	34
Tabla 9	Distribución porcentual de la dimensión comunitaria	35
Tabla 10	Distribución porcentual de la variable 2: interacción social	36
Tabla 11	Distribución porcentual de la dimensión comunicación	37
Tabla 12	Distribución porcentual de la dimensión habilidades sociales	38
Tabla 13	Distribución porcentual de la dimensión adaptación	39
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión directiva e interacción social	40
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva e interacción social	41
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión administrativa de la gestión directiva e interacción social	42
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión organizativa de la gestión directiva e interacción social	43
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva e interacción social	44

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo - 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y la interacción social, para lo cual se citaron diferentes autores que definirán las variables y sus dimensiones.

La muestra estuvo conformada por 51 docentes de la Institución educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo (varones y mujeres). Se emplearon como instrumentos de investigación dos cuestionarios tipo escala de Likert, tanto para la gestión directiva como para la interacción social.

La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 25.

Del trabajo de campo se obtuvo como resultado $\rho = 0.602$ indicando una correlación alta y positiva entre la gestión directiva y la interacción social con un valor calculado donde $p = 0.001$ a un nivel de significancia de 0.01, lo que indica que la relación es significativa.

Palabras clave: Gestión directiva, interacción social, docentes.

Abstract

The present research work entitled management and social interaction of teachers of the Private Educational Institution The Angels de Chaclacayo - 2018, had as a general objective to determine the relationship between management and social interaction, for which they cited different authors that will define the variables and their dimensions.

The sample consisted of 51 teachers from The Angels de Chaclacayo Private Educational Institution (men and women). Two Likert scale questionnaires were used as research instruments, both for management and for social interaction.

The research has been developed under the methodological procedures of the quantitative approach, non-experimental research design, and correlational type. The data obtained from the applied instrument were processed using statistical software called SPSS version 25.

From the fieldwork, $\rho = 0.602$ was obtained as a result, indicating a high and positive correlation between management and social interaction with a calculated value where $p = 0.001$ at a significance level of 0.01, which indicates that the relationship is significant.

Keywords: Management, social interaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, han surgido muchas innovaciones para el entorno educativo; los primeros han sido directamente relacionados a la gestión directiva, siendo el director el encargado de gestar los cambios y alcanzar la optimización educativa. La educación de los pueblos. En el Congreso de Directores de Excelencia Educación 2020 realizado en México, Martinelli (2014) concluyó que:

La exigencia para el proceso de selección de directores es alta, los candidatos deben ser evaluados y cumplir una serie de requisitos los cuales son previamente diseñados o estipulados para evaluar capacidades y competencias fundamentales e imprescindibles en un líder educativo de estos tiempos. (p. 19).

Las instituciones educativas tienen como gestores a un equipo de trabajo que dirige el director, quien tomará medidas de acuerdo a las situaciones que se presenten. Es el equipo directivo, el responsable del éxito o fracaso de las actividades que se planifican para el año, ya que están comprometidas con el bien de la institución educativa y a su vez con los que conforman la comunidad educativa en general.

En el Taller Internacional de Gestores en Educación, llevado a cabo en Chile, dentro de los cuales participó el gestor Directivo Otoniel (2016) hizo mención que el equipo directivo de un colegio generalmente cumple funciones de autoridad y control, volviéndolo burócrata; es decir, lo que se llamaba el manejo tradicional del directivo y lo que actualmente ha cambiado.

Asimismo, Romero (2007), se refirió a los roles que cumplen los directivos de esta época:

Los gestores empresariales consideran que tanto la eficacia como la buena dirección escolar son esenciales para encontrar resultados positivos, pero la posición del director debe estar orientada al beneficio del estudiante viéndolo como un cliente satisfecho al que se le brinda un buen servicio. (p.161).

En nuestro país, el Ministerio de Educación, desde el año 2011, obliga a los directivos utilizar como guía su Manual de gestión que le permite cultivar nuevos conocimientos, estrategias en mejora de su gestión dentro de su organización educativa, buscando la excelencia, congruencia virtud, eficacia y justicia. En tal sentido todo director o supervisor que esté a cargo de la evaluación de los modelos de jerarquía requieren de una formación ética basada en principios, al mismo tiempo acompañada de conocimientos que permitan el crecimiento de la institución educativa, en otras palabras, un trabajo con características de formación democrática, con principios, con visión de escuela formadora e integradora, para lo cual requiere un trabajo en equipo.

La interacción social, definida por Martinelli (2014) hace referencia a “la relación que se produce entre las personas dentro de un contexto o espacio en común” (p. 90). Dentro de las instituciones educativas los docentes se relacionan todo el tiempo, surgiendo conflictos, discrepancias, altercados, etc. entre los docentes, teniendo cada uno su posición, es este instante en que el gestor directivo debe hacer uso de su liderazgo y establecer una buena comunicación con todo su personal, sin excepción alguna y entablar un proceso de adaptación y respeto con sus semejantes. Si nos preguntaríamos, ¿qué sucedería si el director y su equipo directivo no han direccionado correctamente su visión, o simplemente no tiene la capacidad de direccionar y ser líder en su organización?, ¿en qué medida afectaría las prácticas y la interacción social?, y ¿en qué nivel afectaría en el aprendizaje de los alumnos?, ¿cómo se podría pretender dar una buena educación si la interacción social no es la adecuada?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos internacionales

Benjumea (2016), en su investigación realizada en la Universidad Pontificia Javeriana de Bogotá, Facultad de Educación referente a la Gestión del director en la IE públicas, estudio realizado en la ciudad de Bogotá, Kennedy, Bosa y Barrios Unidos, entrevistando a 30 directivos y docentes, con respecto al rol del

Director, contexto social y la gestión en general, llegando a la conclusión que la gestión directiva es el responsable que los profesores se encuentren con estrés laboral, no están conformes con la línea directiva en la IE investigadas, lo que genere una desmotivación general.

Ortiz (2013), menciona, en su trabajo de investigación, la interacción social con el fin de fortalecer la empatía, llevado a cabo en una Universidad de Bogotá con alumnos del segundo ciclo. Tuvo como objetivo general dar a conocer las características de la interacción social respecto a la empatía en alumnos del II ciclo del CED Villas del Progreso, bajo un enfoque cualitativo y método descriptivo. La muestra estuvo constituida por 110 estudiantes y 20 docentes, donde a los estudiantes se le aplicó una ficha de observación y a los docentes un cuestionario, como instrumentos de trabajo. Finalmente, la autora concluyó que los aspectos importantes dentro de la personalidad como la seguridad en sí mismo, la autoconfianza, la autoestima y el respeto a sí mismo y a los demás, solo es posible si se trabaja de forma empática, con filiación y proximidad a los estudiantes; por lo tanto, hay que conocer bien el entorno del estudiante

Asimismo, Carranza (2013), investigó sobre la gestión directiva y el efecto que esta puede tener en la calidad de la educación, desarrollado en un instituto tecnológico de Jalisco, México empleando para tal fin el método descriptivo, correlacional, transversal con un diseño no experimental. Empleó como muestra a un total de 84 profesores, 6 administrativos y 150 estudiantes de la entidad educativa San Mariano 2910, Jalisco. El autor concluyó que la gestión directiva debe cumplir con seis dimensiones básicas: personal, interpersonal, social, organizacional o institucional, pedagógica o didáctica y valoral. También, al referirse a estas dimensiones se considera todos los elementos a tomar en cuenta si realmente se quiere educar al hombre, el entorno cercano y el más amplio, los valores, el sistema, la vida personal y sobre todo la reflexión de sus acciones a través de la corrección de sus errores.

De igual modo, Gómez y Mendoza (2013), en su trabajo de investigación sobre modelos de trabajo o gestión por competencias, desarrollado en la entidad

superior universitaria de Cartagena, Bolívar en Colombia. Empleó para su trabajo un diseño básico de tipo no experimental, transversal y descriptivo, con una población muestral de 6 empleados de la organización ACMED S.A.S. Utilizó formatos de modelo de gestión por competencias basados en una serie de caracteres que se relacionan con el desempeño docente, asimismo se hace referencia a los conocimientos, las habilidades y la experiencia necesarios para un trabajo de dirección Pero el perfil del director también requiere del desarrollo de aptitudes y actitudes éticas, formación en valores, etc.

El buen desempeño del director se ve reflejado en evidencias que marcan sus planes y actividades. Se aplicó el modelo de gestión directiva en el ámbito administrativo y académico y resultaron vulnerables, la existencia de actividades que dependen de otros equipos de trabajo resulta problemático debido a las interrelaciones entre los miembros. La falta de compromiso con la empresa hace que el modelo de gestión directiva no resulte. Ante tal problemática se propuso la capacitación del personal administrativo, sugiriéndose temas como liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia y otros.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Condori (2017), menciona en su investigación respecto a la gestión de un director y el desempeño de sus profesores en la IE de la red 09, UGEL 09 – Lima, año 2016, tuvo como objetivo fundamental precisar de qué forma el director a través de su gestión puede relacionarse con el desenvolvimiento laboral de sus profesores, para tal fin realizó un bosquejo con característica no experimental, transversal, enfocándole cuantitativamente, tomo en cuenta una población muestral de 116 profesores de primaria y secundaria, aplicando un cuestionario para ambas variables, obteniendo como resultados de Rho de Spearman alta y positiva, concluyendo que ambas variables se relacionan, a mejor línea directiva, mejor desempeño docente.

Guillén (2016), en su investigación sobre la Gestión del director respecto al clima organizacional realizado en agua Chaparra en Chíncha, Ica, sobre la administración; consideró como objeto de estudio precisar si existe relación de la

gestión directiva respecto al clima organizacional. Delineó su trabajo a un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal aplicando un muestreo por conveniencia a 38 servidores. Se trabajó con dos cuestionarios, para ambas variables, es decir para la gestión directiva y para el clima institucional, encontrando que efectivamente existía una correlación directa alta ($r= 0,787$) entre ambas variables y llegando el autor a concluir que cuando la gestión directiva es eficiente el clima institucional también lo es, y cuando la gestión directiva es deficiente, también el clima institucional es deficiente; por lo tanto, ambas variables son directas.

Johnson (2015), en su tesis *Los procesos de interacción social en las IE del distrito de Zarate*, tuvo como finalidad describir el proceso de interacción social y sus características en las instituciones educativas de la zona. Tuvo que valerse del método descriptivo, diseño no experimental con una población muestral de 350 docentes. El autor concluye que la investigación permitió determinar que los docentes se comunican constantemente, pero en la mayoría de las oportunidades esta comunicación es poco asertiva, asimismo les cuesta aceptar decisiones que ponen de manifiesto habilidades sociales como cooperación, coordinación, compromiso y asimilación.

1.3. Teorías o enfoques conceptuales

Son los que van a permitir sustentar el trabajo de investigación de forma científica.

1.3.1. Bases Teóricas de la variable gestión directiva.

Se van a definir las bases teóricas que sustentarán a la variable de gestión directiva durante el proceso de investigación.

1.3.1.1. Teoría de Pozner sobre la gestión directiva estratégica.

La administración escolar, desde hace tiempo, ha considerado al gestor educativo como el principal responsable de los resultados que se presenten en la entidad educativa. El director ha sido considerado el administrador escolar, por lo que, en la actualidad, las entidades educativas particulares se han formado como empresas, las que tienen a un administrador tomando las decisiones, es por esta

razón que existe una gran similitud en las definiciones de gestión directiva empresarial y gestión directiva educativa.

Estas similitudes han hecho que la administración educativa se consideren teorías simples y naturales, es decir acciones que debe realizar en cuanto al planeamiento, la coordinación y el control de todos los servicios. Por eso Pozner (2000) considera que la administración escolar presenta al igual que la administración empresarial serios desvíos que perturban su normal progreso, estos son la burocratización, la lentitud de los procesos administrativos, la falta de conocimiento de las normas, las pérdidas de tiempo, la falta de calidad educativa, de compromiso de los docentes, la frustración personal y la superación de las tareas. Si se considera uno de los problemas más fuertes es el de la burocratización, porque las ideas se presentan alienantes, las prácticas están observadas y modificadas al gusto del gestor directivo.

Cuando se trabaja en un ambiente burocratizado se presentan docentes complacientes, quejosos, desconfiados a las propuestas innovadoras, resistentes al cambio o a la discusión de nuevas estrategias y faltos de motivación por la enseñanza, se convierten simplemente en los títeres del director, lo que él diga u ordene, eso se hará. Aunque han pasado los años y la administración se ha modernizado, en nuestras entidades públicas, sobre todo escuelas, aún existe la administración clásica. La sociedad globalizada requiere de una dirección en la que las ideas fluyan, las prácticas y la innovación sean constantes, ya no se trata de ver al director como el que manda sino como el que guía, a esto se suman los cambios tecnológicos hacen que la tarea sea más fácil siempre y cuando estén capacitados para usarla.

Por lo tanto, la modernización de la administración también requerirá que se mantengan en constante actualización y capacitación a los docentes y al personal administrativo. Finalmente, es bueno revisar, analizar si el modelo actual de la organización permite encontrar y solucionar los problemas primordiales, estos son desafíos que deben asumir el director y su equipo directivo.

1.3.1.2. Definiciones de gestión directiva.

Diversos autores han definido la gestión directiva y han aportado grandes conceptos, como el caso de Filmus (1999), que la definió como una forma de liderazgo que se ejerce dentro de una organización, con identidad, practicando y enseñando valores, haciendo costumbre de una comunicación fluida para encaminarse a tomar buenas decisiones, todo en bien de la IE.

El gestor directivo o director de la institución educativa tiene que ser un líder, el cual debe enfocarse inicialmente en el aspecto pedagógico, ya que de este dependerá el desarrollo de la institución, la cual alcanzará los objetivos que se plantean siempre y cuando sean bien dirigidos.

Asimismo, Lepeley (2001), considera que la gestión de un director y su equipo directivo es el encargado de formular, planear, monitorear y realizar una evaluación de las actividades planteadas a fin de mejorar la gestión de la organización.

El equipo directivo debe trabajar considerando dos aspectos para su desarrollo: el aspecto humano y el netamente de crecimiento administrativo, esto llevaría a tener cuidado, analizar y reflexionar sobre teorías de la administración, conocimientos administrativos de formación, pero considerar que para una buena administración son necesarios los valores, la empatía, la asertividad, la búsqueda del bien de todos, el liderazgo y sobre todo la voluntad para llevar con éxito la gestión educativa.

Para Pozner (2000) fortalecer ideas, integrar, retroalimentar y dirigir son las características de la gestión directiva la cual supone de total interdependencia, con cualidades como conocimientos en pedagogía gerencial y social; en dirección, inspección, evaluación y práctica en el aula. Juicios de valor, decisiones, teóricas y técnicas, principios de acción, trabajo en equipo e individual, planificación y ejecución en el tiempo; sin embargo, es necesario que el agente gestor indique el camino o direccione las acciones para obtener buenos resultados.

La gestión escolar tiene como dimensión a la gestión directiva, por tanto, cuando se hace referencia a la gestión escolar hay que mencionar al equipo directivo que llevará las riendas de la entidad educativa realizando bien la gestión directiva. Son objetivos innatos del equipo directivo: centrar y focalizar las necesidades de la entidad, para esto el equipo directivo en coordinación, plantearán soluciones que beneficiarán directamente en el aprendizaje de los alumnos, sin distinción alguna y en todos sus niveles, siendo un gran desafío enfrentar las diferentes problemáticas existentes.

Cuando la gestión escolar es eficaz, toda la IE se beneficia, porque se recupera la línea pedagógica, administrativa y educativa; además de incorporar a los miembros o actores principales del cambio educativo, se convierte en una gestión de calidad, con procesos correctos que busca resultados óptimos. El equipo de trabajo será el gestor de actividades necesarias para obtener aprendizajes significativos en los estudiantes con las herramientas y recursos necesarios que les permitan poner en práctica sus capacidades.

1.3.1.3. Dimensiones de la gestión directiva.

Se tomará como base lo propuesto por Pozner (2000), respecto a las dimensiones de esta variable:

Primera: Dimensión Pedagógica

Esta dimensión tiene que ver con las metas, perfiles, objetivos que una institución educativa se traza a inicios de año, centrado en los aprendizajes del estudiante, por lo tanto, tiene que ver con los docentes, sus estrategias, métodos, técnicas, recursos, instrumentos, planes, proyectos, tipos de enseñanza, etc., siendo el director quien evaluará de forma correcta que todo lo planificado se lleve tal y como se diseñó.

Esta dimensión hace clara referencia a la forma en que se pretende enseñar, como se preparan y se piensan realizar las acciones pedagógicas por parte de los docentes, como se observa la forma de llevar y evaluar el aprendizaje, uso

adecuado del tiempo y empleo de los recursos didácticos con los que cuenta la institución, todo esto con el fin de reforzar al docente a través del acompañamiento y asesoramiento docente.

El profesor al ser evaluado en su desempeño por el director o su equipo directivo, deberá demostrar conocimientos sobre las prácticas pedagógicas, dominio de los manejos de documentos de planificación como la programación, unidades didácticas, sesiones de clase, etc. Asimismo, el manejo de los enfoques pedagógicos, sin dejar de lado las relaciones humanas porque el trato con los padres de familia es constante.

Segunda: Dimensión Administrativa

Se indica como el conjunto de acciones que se adoptan y que permiten el buen desarrollo de las actividades de la escuela, encargadas de la planificación, organización, ejecución, etc., asimismo es necesaria la coordinación constante con los docentes, quienes serán los ejecutores de las actividades pedagógicas aprobadas. También esta dimensión debe brindar los recursos y materiales para el cumplimiento de las actividades planificadas.

La dimensión administrativa desarrolla o se encarga del personal, de evaluar los perfiles, asignar las tareas, evaluar cómo se hace el trabajo, solicitar y contratar personal, solucionar conflictos, brindar ayuda al personal. La gestión del director se enfoca en gestionar y buscar los medios necesarios para el buen funcionamiento de la IE, para que los estudiantes tengan lo necesario para su proceso de aprendizaje, además, evaluar constantemente al personal bajo su cargo. La supervisión de los docentes es otra de las funciones administrativas y para esto se cumple con un cronograma que debe ser establecido en base a logro de objetivos.

Tercera: Dimensión Organizacional

Esta dimensión permite organizar adecuadamente, y bajo las normas establecidas, a todas las áreas con el fin de que el órgano institucional fluya debidamente, asimismo se asignarán responsabilidades, comisiones,

encargaturas a los docentes o personal administrativo capacitado. Los aspectos en los que pueden desempeñarse puedan ser a nivel deportivo, ecológico, cultural, social y en casos en los que se trabaje la solidaridad como carisma también podrán participar como organizadores o coordinadores.

El Consejo Directivo Escolar está estrechamente relacionado con los padres de familia quienes forman la APAFA, ellos son una parte fiscalizadora de los recursos económicos de la escuela, asimismo forman parte de la comunidad educativa la cual se rige bajo un reglamento interno.

La dimensión organizacional es como la médula espinal de la entidad educativa, para esto se requiere de un responsable líder, que ejerce las funciones correctamente, que tenga la capacidad de organizar al equipo y conseguir los objetivos en el tiempo real. El liderazgo puede permitir que se logre el trabajo de organizar con eficacia.

Cuando la persona que guía se da cuenta de lo que puede lograr se siente motivada, inspirada para lograr con éxito lo que desea, esto debe ser contagiante y cuanto más se contagie este espíritu mayor será el beneficio. Las capacidades o competencias no pueden ser restringidas, deben ser puestas en práctica para que sean de provecho (Maxwell, 1998, p.11).

El liderazgo no debe entenderse como la cualidad de una persona de dirigir y ordenar a todos, por el contrario, el liderazgo es la acción de organizar el trabajo de tal manera que cada quien realice una función para lograr un solo objetivo común.

Maestro (2009), con respecto a la definición del trabajo en equipo, menciona que es importante la madurez de los que conforman el equipo directivo a fin de lograr y obtener el objetivo final plateado.

En tal sentido, el autor considera que la dimensión organizacional puede considerarse a nivel empresarial, pero el equipo de trabajo será distinto, porque los objetivos son educativos y van a nivel del aprendizaje de los educandos.

Cuando se asume una organización, todos los participantes se sienten comprometidos con las decisiones que se tomarán, esto es parte de la cultura o conocimiento empresarial, aunque existen diferencias, también hay similitudes en los dos campos. Por lo tanto, si un empresario se identifica con su empresa, un docente debe comprometerse e identificarse con la entidad educativa. Cada miembro de la IE tiene el compromiso de conocer la misión y visión de la ésta, ya que se debe saber a dónde se quiere llegar, qué es lo que se busca y cómo se pretende lograr.

Una fortaleza importante del trabajo en equipo es la confianza, se debe confiar en cada uno de sus miembros, en sus capacidades y en lo que aportará con su trabajo, para lo cual se le darán responsabilidades. Cada actividad del equipo deberá estar direccionada en la misma línea, donde la cohesión permitirá que el equipo de líderes tenga el control y la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar cada acción, teniendo el tiempo para corregir o enmendar en caso sugiera alguna dificultad.

Los miembros del equipo de trabajo organizacional se convierten en la médula espinal de la gestión escolar, porque asumirán responsabilidades que pueden levantar o disminuir la eficacia institucional. Se requerirá del compromiso al 100% de la entidad en todo momento. Acogen y lo hacen suyos las responsabilidades, compromisos de la organización antes de sus objetivos personales. Cada paso que se dé será observado por los demás y deberá ser dado con firmeza y seguridad hacia el objetivo.

Cuarta: Dimensión Comunitaria

Según, Rodríguez (2012), la IE es importante dentro de la comunidad, su función de recibir a los estudiantes de diversos contextos lo hace mucho más necesaria siendo tarea del gerente educativo, el ser el líder, promover la

transformación de la entidad educativa, trabajando con un buen equipo, capacitado para cumplir las metas que la comunidad espera, formando futuros profesionales que se pondrán al servicio de los demás, forjadora de hombres con principios y que constituirán una nueva sociedad. (p. 62).

Así también, consideró que en cualquier entidad educativa los resultados se relacionan directamente con las interacciones que mantienen las personas, es decir, si las relaciones son armoniosas los resultados también serán positivos, y según el autor, debido a que los docentes pasan muchas horas de trabajo en los que la convivencia influye entre ellos. Por esta razón, es importante mantener buenas relaciones entre los integrantes del contorno y entorno de la IE.

Como consecuencia, sobre el trabajo que deben realizar los directores, cabe destacar que:

Actualmente las IE, tienen un rol fundamental, esencial y son un factor determinante, frente a la comunidad.

El líder directivo en el ámbito educativo, tiene como responsabilidad, comprometerse en el desarrollo positivo de las comunidades, promoviendo desde las aulas el cambio, la innovación, el trascender de los valores inculcados y concientizar sobre la actualidad en el ambiente social, económico, cultural, y más importante aún, en el tema ambiental. Asimismo, incluye y se requiere el trabajo compartido con todos los que conforman los estamentos de la entidad educativa.

Schemelkes (citado en Rodríguez, 2012) indica que, en una institución, la sociedad, están referidos a las actividades que se programen en conjunto con las municipalidades, hospitales, comisarías, iglesia, etc., es decir, entidades públicas. Para estas actividades se requiere apoyo y trabajo del equipo docente quien será el que proponga las actividades de acuerdo al programa la curricular que desarrolla.

Existe diferencias entre lo que piensa el Ministerio de Educación y Rodríguez (2012), respecto a la dimensión comunitaria:

Ministerio de Educación (2014), pone en primera línea la actuación del docente para la labor comunitaria a desarrollar a nivel local, como arborización, limpieza, solidaridad, deportivas, etc., y propone la integración de la comunidad con la escuela, considerándola un proceso que implica el desarrollo de programas como alfabetización, dictado de manualidades, talleres, juegos deportivos, etc., por tanto, la IE será el ente auspiciador y deberá estar al servicio de la comunidad sin distinción alguna.

Rodríguez (2012), menciona que:

La gestión que debe realizar la IE teniendo en cuenta el uso de herramientas importantes para combatir las necesidades, por ejemplo, charlas, seminario, uso de vídeos, trípticos, material audio visual, que debe llegar a la comunidad. El estar cerca de las entidades públicas debe ser una fortaleza y se debe planificar en base al contexto que rodea al estudiante, es decir, aprender de ejemplos reales, concisos, realidades que están todos los días frente a los estudiantes.

De ambas opiniones se concluye que la comunidad y las escuelas están relacionadas, una se necesita de la otra, solo queda que los agentes directores sean los que ejecuten las acciones necesarias para que estas pueden darse.

Ruiz (2011), señala que la institución educativa debe estar relacionada o mantener un vínculo con entidades, asociaciones, empresas u otras organizaciones públicas de la comunidad, estableciendo una red de aliados que le permita cumplir acciones para mejorar la educación de los estudiantes. No puede existir una entidad alejada de la comunidad, es decir que cierre sus puertas a las diversas actividades que suceden dentro de la escuela y fuera de ella. La comunidad puede participar, cooperar, organizar y aprovechar la relación o vínculo con la escuela para establecer convenios. Los convenios pueden darse también entre instituciones como escuela-comunidad, etc. Entonces, queda claro

que la trama relacional entre las organizaciones comunitarias y las instituciones educativas es totalmente necesaria, aunque no se trate de invadir en ningún momento los espacios o aspectos administrativos de ninguna de las entidades involucradas. (p.62).

Sorados (2010) consideró que para que exista participación de los miembros de una entidad, es necesario que se tomen las decisiones correctas para cada actividad que se lleve a cabo. Cuando se planifica se debe tener siempre en mente que el contexto debe ser real, que debe existir una problemática a tratar, que al resolver estos problemas se pondrá vincular la escuela, la comunidad y las entidades del estado, para beneficio de la escuela. Ejemplo: si se presenta un accidente, la policía puede brindar los primeros auxilios al encontrarse más cerca que los bomberos, es decir, todo se logra con un trabajo en conjunto.

1.3.2. Bases Teóricas de la interacción social.

1.3.2.1. Teoría de la interacción social de Erving Goffman.

Goffman citado por Gallardo (2014), señaló que la conducta humana depende de los lugares y las relaciones con las personas de esos lugares; es decir, todos estamos inmersos en un manejo constante de nuestra imagen ante el resto del mundo.

La interacción que cada individuo realiza con su entorno, lo lleva a buscar la definición de cada situación con el objetivo de lograr el control de la misma. De esta manera, se intenta manejar las impresiones que los demás se vayan a formar sobre nosotros.

El autor señala que Goffman tiene razón cuando se refiere a la interacción como la representación social, porque todos tratan de proyectar una imagen favorable a los demás, ya sea que se busque gustar, agradar, simpatizar, lograr ser aceptado, todos deberían actuar intentando ser consistentes de la imagen pretendida.

Otro aspecto importante que cita Gallardo (2014), de la teoría de Goffman, es que considera que “al interactuar lo que realmente se busca es crear impresiones que formen interferencias en el público” (p. 45). Las interferencias serán beneficiosas para todos, porque con ella se intenta reflejar los aspectos de la identidad que se desea comunicar, además mostrarán la intencionalidad.

1.3.2.2. Definiciones de interacción social.

Salvador (2012) señaló que la interacción social “es el vínculo que se presenta o se produce entre las personas que pertenecen a un grupo, de tal forma que, si esta no existiera, la sociedad simplemente no funcionaría” (p. 102). Es decir, el autor indica que las relaciones sociales sólo se producen cuando existen modos de interacción, los que pueden darse en las relaciones familiares, laborales, políticas, deportivas, etc.

Otra definición también es la que manifiesta Peña (2014), quien se refiere a la interacción social como “un fenómeno básico a través del cual las personas logran relacionarse entre sí, estableciendo posteriormente influencia social” (p.88).

La interacción social tiene como principal punto de desarrollar la comunicación, que permite establecer la primera relación con los demás, como también destacar las habilidades sociales, y posteriormente permitirá que la interacción sea fructífera y los resultados de estos procesos sean positivos.

Para Díaz y Hernández (2004), la interacción social no es más que el intercambio por cualquiera de los medios de comunicación con las entidades públicas y privadas que pueden aportar a la IE, así mismo destacar los aprendizajes significativos de los estudiantes de la comunidad local o regional, básicamente la organización, tanto de los medios como de los materiales, así como también de las actividades planificadas, para partir de forma correcta y considerando el orden en cada momento.

1.3.2.3. Dimensiones de la interacción social.

De acuerdo a Peña (2014), la interacción social tiene tres dimensiones fundamentales, estas son: comunicación, habilidades sociales y adaptación.

Primera dimensión: Comunicación

Se refiere a la interacción a través de un medio, el diálogo, ahora con el internet, los medios televisivos, prensa hablada, escrita, donde la entidad educativa a través de su equipo directivo manifiesta sus beneficios, bondades y todo lo relacionado con el quehacer educativo. En ese sentido Mucchiell (2008), señaló que la comunicación es importante para vivir en esta sociedad globalizada apoyado en las prácticas de las normas de convivencia.

Por lo descrito, hablar de comunicación, es estar cada vez más cerca con el mundo y la interacción social se convierte en la esencia de la sociedad.

Segunda dimensión. Habilidades sociales

Para definir claramente el concepto de habilidades sociales, Muñoz (2011), indica que son aquellos comportamientos o conductas específicas que el individuo utiliza para contactarse con sus semejantes, y estas deben ser de manera armónica, amigable y socialmente muy buena.

El autor señala que las habilidades sociales se convierten en un aliado para los estudiantes quienes tendrán mayor oportunidad de comunicarse, de dar a conocer lo que piensan, sienten y desean, sin el menor miedo a ser rechazados, a tomar decisiones para expresarse con claridad.

Sin embargo, para Monjas (2012), respecto a las habilidades sociales, menciona que son conductas que el individuo muestra al momento de interactuar o destrezas sociales, es decir se trata de desarrollar la competencia social, de

poner en práctica actitudes y destrezas que permitan la interacción social, la cual debe partir de la propia voluntad.

A su vez Gil y Jarana (2008), lo consideran como conductas manifestadas por una persona al momento de interactuar socialmente. Es así que muchos autores lo comparan como capacidades que tiene el ser humano que le permiten no solo mejorar su aprendizaje sino también las relaciones humanas y el entrenamiento social, para ser puestos en práctica en sus relaciones diarias. Consideran además que es sumamente importante la interacción social entre los niños, esto permitirá mejorar conductas o destrezas necesarias para el desempeño óptimo en la sociedad en relación a los demás.

Tercera dimensión: Adaptación

Para Peña (2014) la adaptación no es más que un proceso donde el ser humano ya sea de forma individual o estando en grupo puede modificar sus hábitos de conducta a fin de cumplir con las normas o reglas que rigen en la sociedad.

En este ajuste, el sujeto al ser evaluado u observado está en capacidad de cambiar conductas de erradas a correctas y también de correctas a erradas, ya que se siente susceptible y quiere sentirse acogido, siendo una sociedad en la que el individuo quiere ser aceptado, influirá mucho su conducta y la forma en la que los demás la ven.

Los grados de adaptación, según Peña (2014) son:

Acatamiento: cuando el individuo acata las órdenes públicas, respeta las normas o reglas establecidas y estipuladas para tener una mejor convivencia, pero sin dejar que invadan sus decisiones.

Identificación: Es el único ante la sociedad, por tanto, está comprendido por todas las normas y reglas de la sociedad que lo acoge.

Internalización: La persona que está o forma parte de la sociedad debe aceptar como suyos los principios, códigos y normas sociales.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?

1.5. Justificación

La investigación resulta conveniente porque se tratan dos temas de la realidad, gestión directiva e interacción social; la primera que muestra la realidad de los directores, quienes están al mando de las IE y tienen a cargo el aspecto

administrativo, organizativo, comunitario y pedagógico y la interacción social que permite conocer como son las formas de relación entre profesores en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo.

Para esta investigación se empleó una metodología descriptiva del trabajo de los directores, la forma en la que se dirige a los docentes ante circunstancias problemáticas y las habilidades sociales que se ponen de manifiesto para solucionar inconvenientes cotidianos.

Para las dos variables de estudio, gestión administrativa e interacción social, ha sido necesaria la revisión de diversas teorías, enfoques, etc. Asimismo, esta investigación está organizada teniendo en cuenta las bases teóricas que permiten fundamentar la problemática observada; por lo tanto, esta investigación se convierte en un aporte bibliográfico que puede ser de utilidad a otra investigación que tenga las mismas variables de estudio.

A nivel metodológico, esta investigación se basó en un trabajo de campo que posteriormente empleando técnicas de procesamiento de información obtuvimos los cuadros estadísticos de forma descriptiva e inferencial, para poder probar las hipótesis planteadas y al mismo tiempo llegar a conclusiones respecto a la situación problemática que se observó inicialmente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación

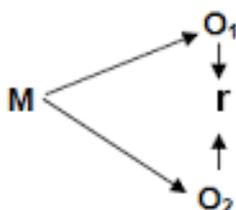
Se utilizó el tipo descriptivo correlacional transeccional, como lo señala Hernández, Fernández y Sampieri (2014), cuando menciona que los estudios descriptivos tratan de hallar datos valiosos de individuos, comunidades u otros aspectos que se desea saber en una investigación y ser sometidos a su análisis respectivo.

Científicamente, se dice que se describe o mide relaciones, para esta investigación se medirá la relación que exista entre la variable gestión directiva y la interacción social de los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018.

2.2. Diseño de investigación

Es de naturaleza no experimental tipo correlacional transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos reales los cuales no son manipulados o intervenidos, simplemente son hechos observados por sus características y finalmente descritos (Hernández, et. al. (2014); por lo tanto, el diseño para esta investigación es válido.

Esquema:



Donde:

M = muestra

V₁ = Gestión directiva

V₂ = Interacción social

r = relación de las variables de estudio.

2.3. Variables

2.3.1. Variable 1: Gestión directiva

Se considera a Pozner (2000), quien define a esta variable como todas las acciones que toma el equipo directivo de una institución a fin de sembrar los cimientos para lograr los objetivos marcados en su visión, consolidando en primer orden el aprendizaje de los alumnos y las relaciones con la comunidad educativa.

2.3.2. Variable 2: Interacción social

Peña (2014), consideró la interacción social como “un fenómeno básico a través del cual las personas logran relacionarse entre sí, estableciendo posteriormente influencia social.

2.3.3. Operacionalización de variables.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión directiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Dimensión pedagógica	-Gestión curricular. -Innovación y cambios pedagógicos - Monitoreo	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Bueno
	-Toma de decisiones -Evaluación organizacional oportuna -Reformulación del plan institucional	6,7,8,9,10	Casi siempre (4) A veces (3)	72 – 100 Regular 46 – 71
Dimensión organizacional	-Delimitación de funciones -Recursos humanos -Desempeño del equipo directivo.	11,12,13,14,15	Casi nunca (2) Nunca (1)	Malo 20 - 45
Dimensión Comunitaria	Compromiso y conformación Articulación Participación	16,17,18,19,20		

Fuente: Basada en Pozner (2000)

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable interacción social

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Comunicación	Escuchar	1,2,3,4,5,6,7	Pocas veces (1)	Alto
	Dialogar			
	Preguntar		Muchas veces (2)	49 – 63
	Agradecer			
Presentarse				
Habilidades sociales	Pedir ayuda	8,9,10,11,12, 13,14	Habitualmente (3)	Medio
	Integrarse			35 – 48
	Participar			
	Obedecer		Bajo	
	Disculparse		21 - 34	
	Convencer			
Sinceridad				
Adaptación	Sensibilidad Comprensión	15,16,17,18, 19, 20, 21		

Fuente: Basada en Peña (2014)

2.4. Población muestral

La población es un acumulado o segmento de personas delimitada para realizar la investigación y que tienen una característica en común que nos permitirá obtener información a través de datos posteriormente a ser procesados durante el proceso de la investigación (Tamayo, 2007, p. 114).

Consideré trabajar con toda la población, es decir, 51 docentes de la IE particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, porque se trata de una población pequeña. Una muestra por conveniencia, según Hernández (2014), es cuando la muestra no es demasiado grande, y se utiliza en poblaciones menores.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnica

Se empleó la encuesta a una población de 51 docentes de la IE particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

La encuesta:

Según Martínez (2010), la encuesta es una técnica que nos facilita identificar la información de hechos que se desean investigar (p.22).

2.5.2. Instrumentos.

Un instrumento válido empleado es el cuestionario y según Casas (2003), menciona que es un documento preparado de forma adecuada nos permite recoger información de los indicadores de las variables motivo del estudio.

Ficha Técnica: Gestión directiva

Nombre Original: Cuestionario de gestión directiva

Autora: Karina Espinoza Huerta

Procedencia: Lima. Universidad Cesar Vallejo

Administración: Individual – Colectiva.

Duración: 20 min.

Cantidad de ítems: 20

Estructura: Consta de 4 dimensiones:

Pedagógica - curricular

Administrativa

Organizativa

Comunitaria

Formato escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) siempre (5).

Ficha Técnica: Cuestionario de Interacción Social

Nombre Original: Cuestionario de interacción social

Autora: Karina Espinoza Huerta

Procedencia: Lima. Universidad Cesar Vallejo

Administración: Individual – Colectiva.

Duración: 20 min.

Cantidad de ítems: 21

Estructura: Consta de 3 dimensiones:

Comunicación

Habilidades sociales

Adaptación

La escala utilizada fue: pocas veces (1), muchas veces (2), habitualmente (3).

2.6. Método de análisis de datos

2.6.1. Validación

Existen muchas definiciones sobre validez, una de ellas es tratada como el nivel de confianza que tiene un instrumento para obtener resultados de lo que queremos medir, de allí sale todo, por ello es importante que este bien estructurado (Baechle y Earle, 2007).

La validación del instrumento a aplicar fue realizada a través del juicio de tres expertos, quienes determinaron la suficiencia de las preguntas de los instrumentos de medición para ambas variables. Asimismo, debemos dejar en claro que para determinar la existencia o no del grado de relación entre las dos variables se empleó el software SPSS 23.

Tabla 3. Validación por juicio de expertos

Validadores	Resultado
Dr. Candela Valencia Ludwig	Aplicable
Dra. Mendoza Retamozo Noemí	Aplicable
Mg. Valiente Agreda Laura del Pilar	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.6.2. Confiabilidad

Según Delgado (2012), un instrumento es confiable cuando tiene un alto índice de fidelidad y seguridad de los resultados que se obtendrán una vez que se aplica el instrumento, así sea si se aplica por segunda vez, estas deben arrojar los mismos valores. El Alfa de Cronbach, conocido para medir la prueba estadística de fiabilidad fue utilizada en esta investigación y se aplicó a 10 docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018 como muestra piloto. Los resultados hallados se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Análisis de Alfa de Cronbach

Variables	Coeficiente	Ítems
Gestión directiva	0.87	20
Interacción social	0.89	21

Fuente: elaboración propia.

2.7. Aspectos éticos

Por la importancia en el aspecto ético, se creyó conveniente considerar los siguientes: Solicitud a la entidad elegida pidiendo autorización para la ejecución de la investigación, coordinando con las autoridades de la IE el día, fecha y hora de ejecución de los instrumentos, los cuales fueron revisados previamente.

Con respecto a la información que se solicita al participante, ésta fue totalmente anónima y de aceptación voluntaria, protegiendo de esta manera a los docentes colaboradores con la investigación, respetando también la reserva y todos los derechos de autoría.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Para variable 1: Gestión directiva.

Tabla 5. Resultado porcentual de la variable 1: gestión directiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	10	19%
Regular	36	71%
Malo	5	10%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

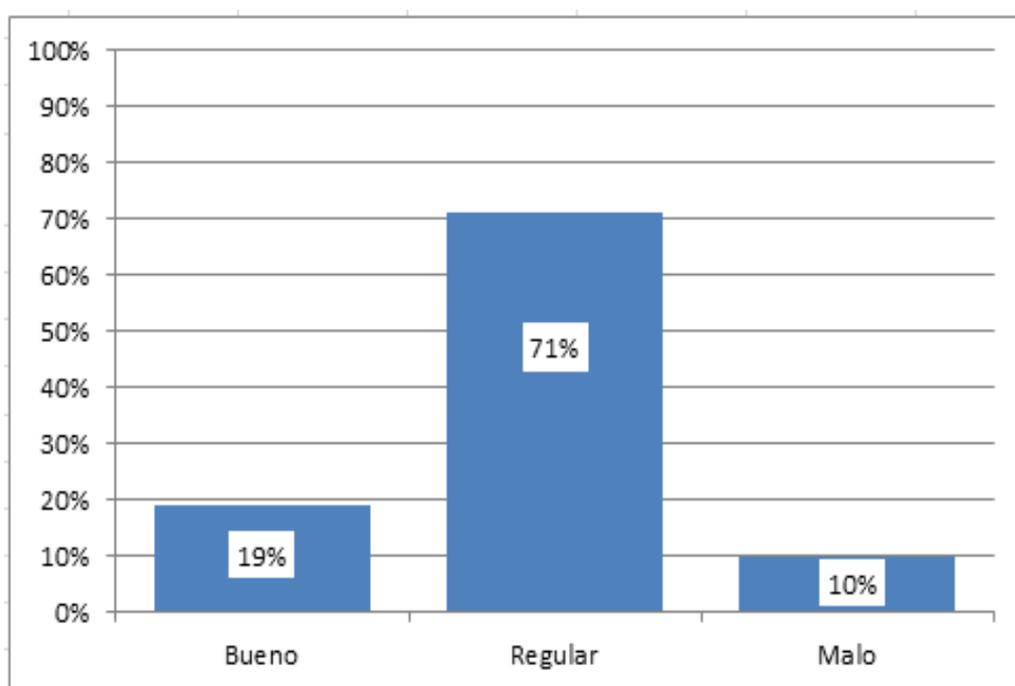


Figura 1. Niveles de porcentaje de la variable gestión directiva.

En la tabla 5, figura 1, el 71% de docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que la gestión directiva es regular, el 19% lo percibe como muy bueno y el 10% de docentes señaló que la gestión en estas IEP está en un nivel malo.

Tabla 6. Resultado porcentual correspondiente a la dimensión pedagógica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	18	35%
Regular	33	65%
Malo	0	0%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

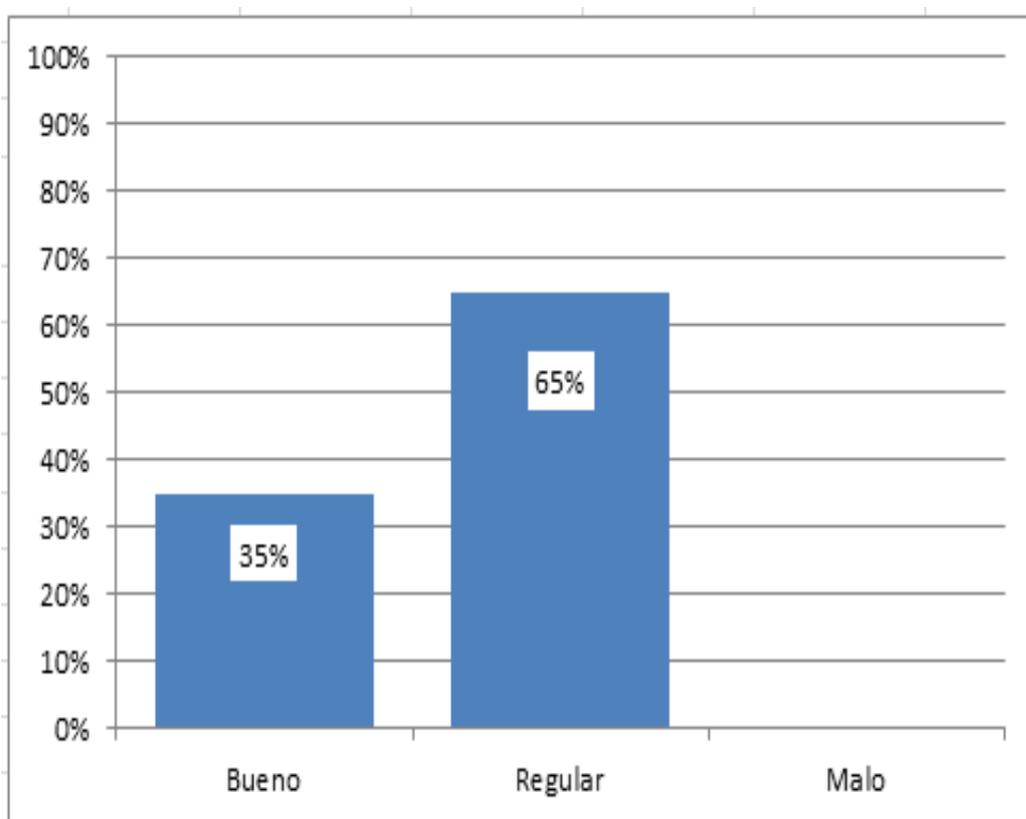


Figura 2. Niveles porcentuales de la dimensión pedagógica.

En la tabla 6, figura 2, el 65% de docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que la dimensión pedagógica de la gestión directiva se aplica de modo regular, mientras que el 35% lo percibe como bueno y ningún docente percibe que la dimensión pedagógica esté en el nivel malo.

Tabla 7. Resultado porcentual de la dimensión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	2%
Regular	42	82%
Malo	8	16%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

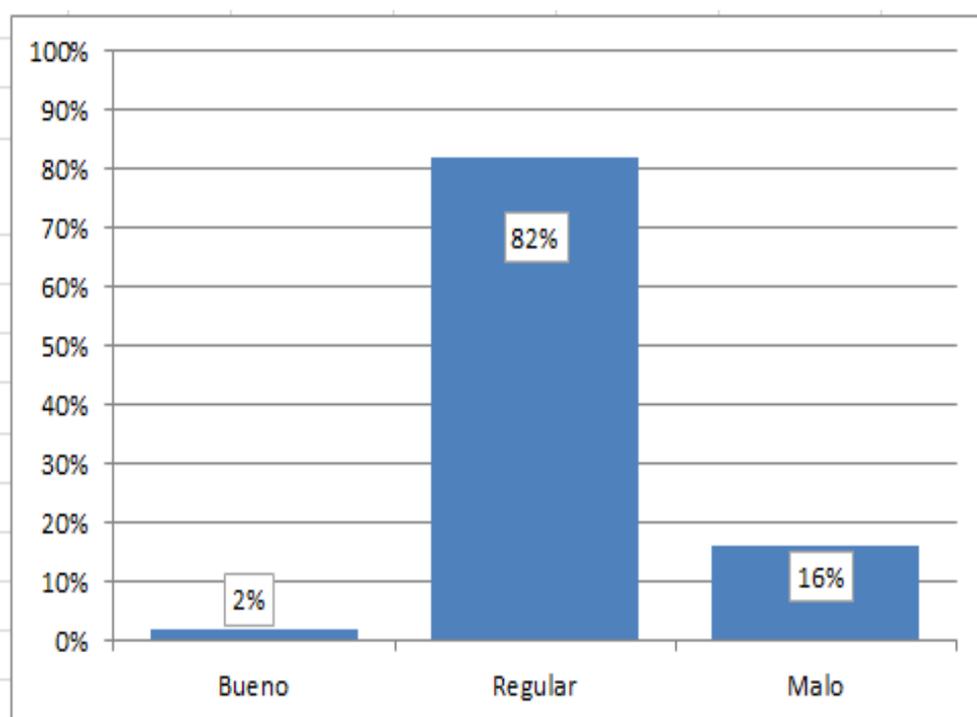


Figura 3. Niveles de la dimensión administrativa.

En la tabla 7, figura 3 observamos que el 82% de profesores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que esta dimensión de la gestión directiva es empleada por el equipo directivo de forma regular, mientras que el 16% de docentes lo percibió que la dimensión en investigación es malo y por último un 2% lo percibió que es bueno.

Tabla 8. Resultado porcentual de la dimensión organizativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	3	6%
Regular	37	73%
Malo	11	21%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

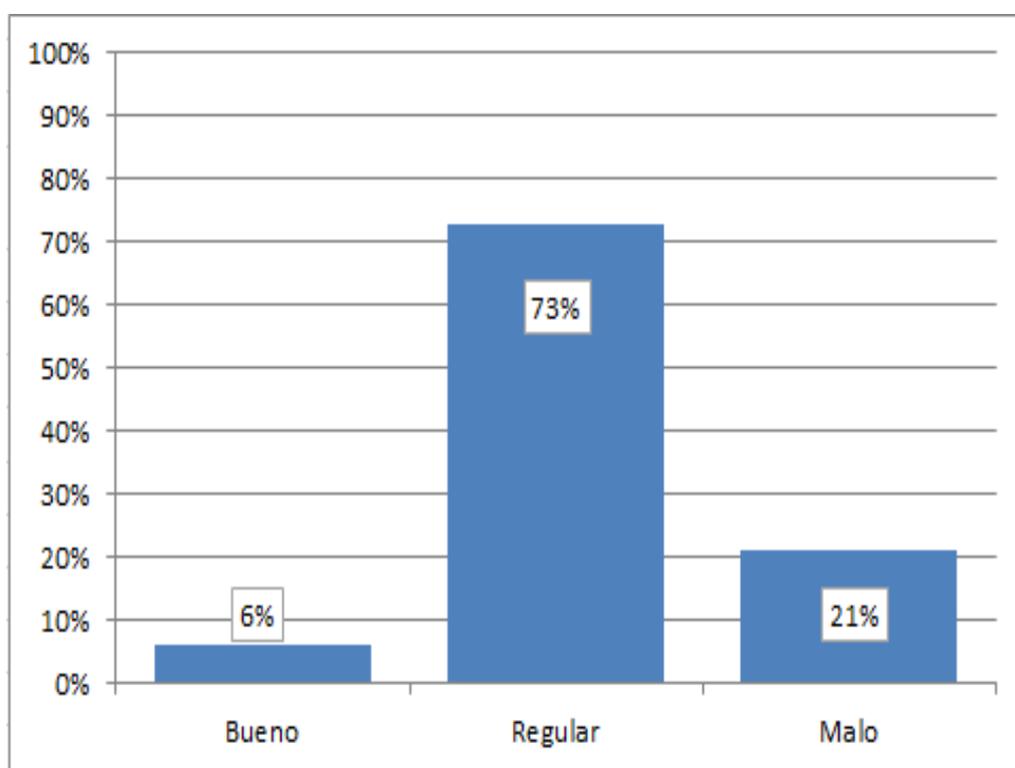


Figura 4. Niveles porcentuales de la dimensión organizativa.

Según datos procesados se observa en la tabla 8, figura 4, que el 73% de los profesores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que esta dimensión es utilizada de manera regular por la gestión directiva, mientras que un 21% lo percibe como malo y tan solo un 6% lo percibe que esta dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 9. Resultado porcentual de la dimensión comunitaria

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	2%
Regular	36	71%
Malo	14	27%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

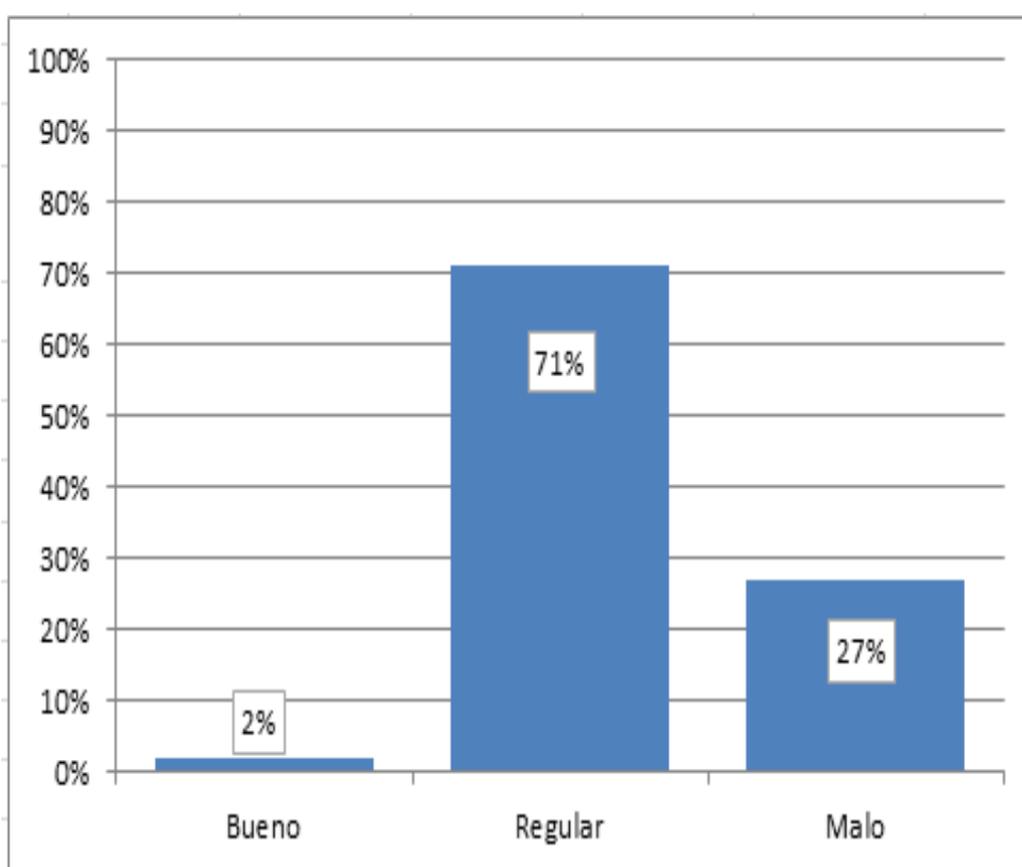


Figura 5. Niveles de la dimensión comunitaria.

La tabla 9 y la figura 5 el 71% de los docentes de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que la dimensión comunitaria de la gestión directiva se encuentra en un nivel regular, mientras que un 27% está en un nivel malo y finalmente un 2% está en un nivel bueno.

3.1.2. Para la variable 2: Interacción social

Tabla 10. Resultado porcentual de la variable 2: interacción social

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	4	2%
Regular	30	82%
Malo	18	16%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

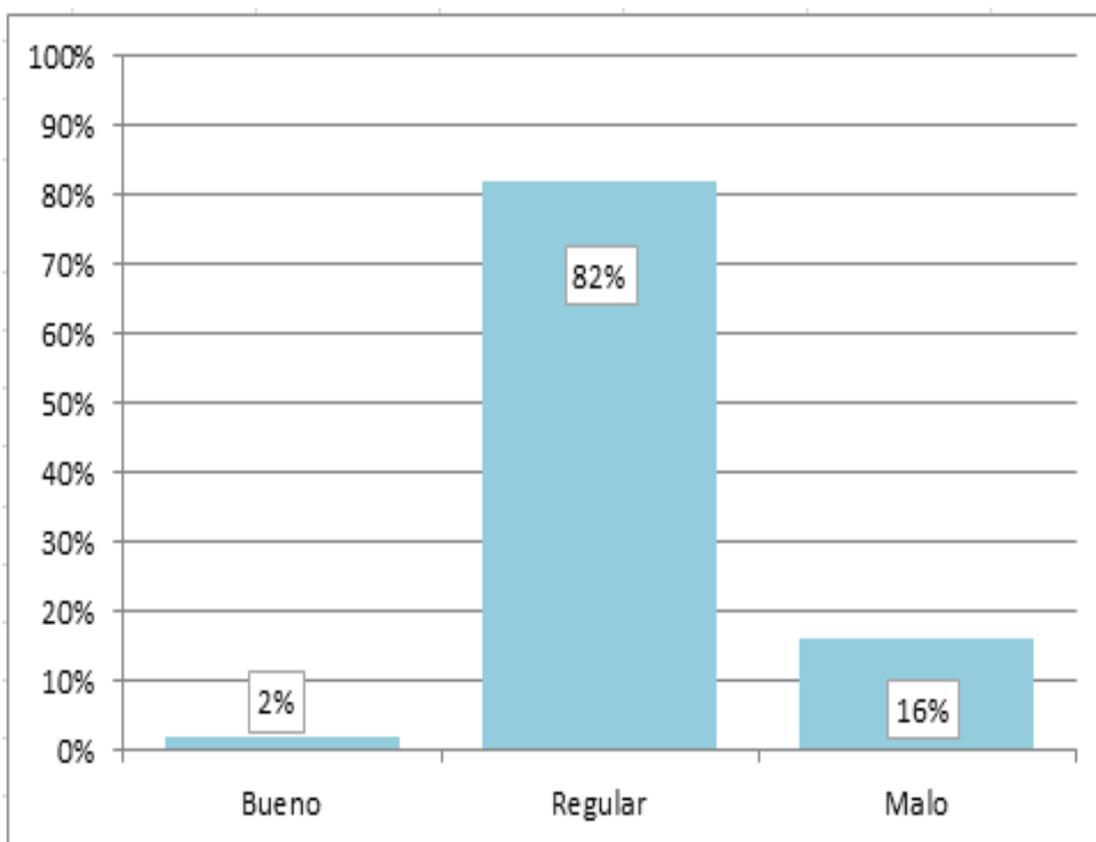


Figura 6. Niveles de la variable: interacción social.

Analizando la tabla 10, figura 6, observamos que el 82% de los profesores pertenecientes a la IEP Los Ángeles de Chaclacayo dijeron que la interacción social entre docentes y directivos es regular, sin embargo un 16% percibe como malo y un 2% señala que el nivel de interacción es bueno.

Tabla 11. Resultado porcentual de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	4%
Regular	35	68%
Malo	14	28%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

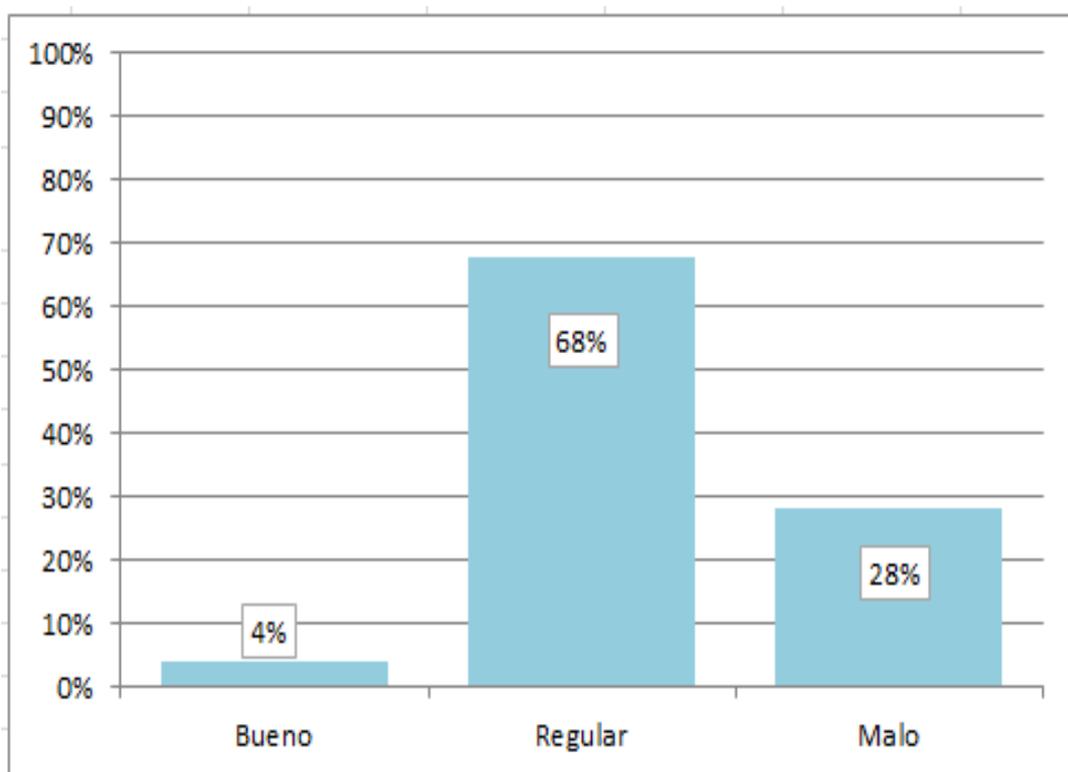


Figura 7. Niveles de comunicación.

Analizando la tabla 11, figura 7, observamos que los profesores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que la comunicación dentro de la interacción social es regular; muy al contrario, un 28% percibe que es malo y un mínimo porcentaje de profesores con el 4% lo perciben como que la dimensión de comunicación es buena en la interacción social.

Tabla 12. Resultado porcentual de la dimensión habilidades sociales.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	2%
Regular	28	55%
Malo	22	43%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

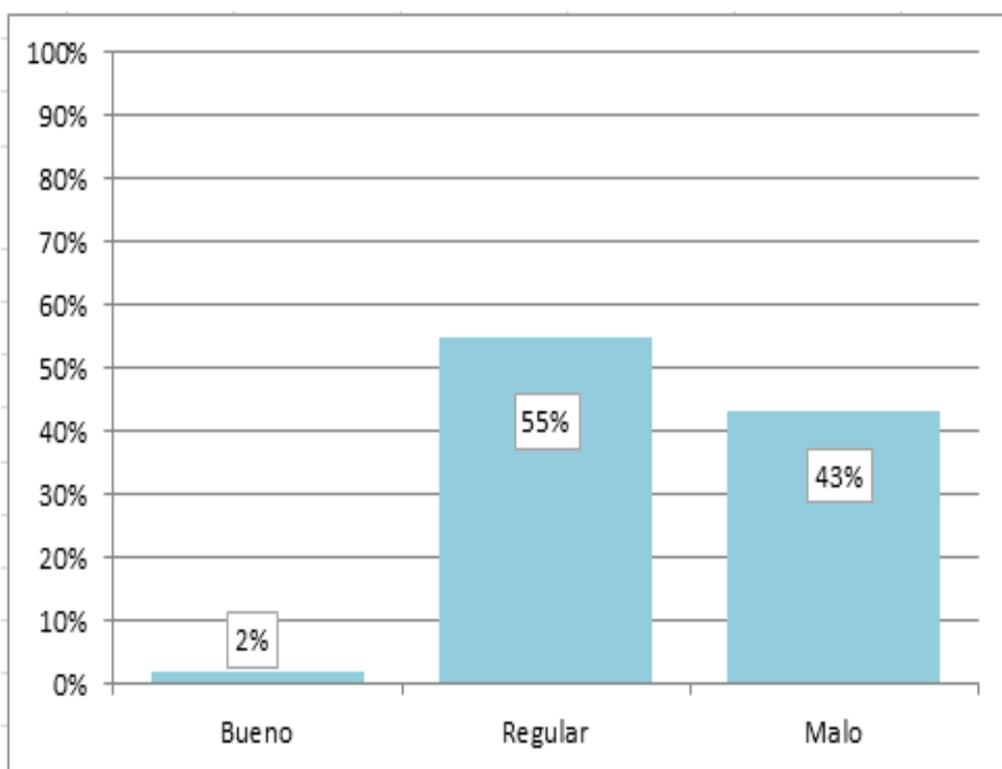


Figura 8. Niveles de habilidades sociales.

La tabla 12, figura 8 nos demuestra que el 55% de profesores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo percibe que las habilidades sociales dentro de la interacción social se aplican de forma regular, un 43% percibe que se encuentran en un nivel malo y un 2% de profesores percibe que el nivel de las habilidades sociales dentro de la interacción social es bueno.

Tabla 13. Distribución porcentual de la dimensión: adaptación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	1	2%
Regular	33	65%
Malo	17	33%
Total	51	100%

Fuente: Elaboración propia.

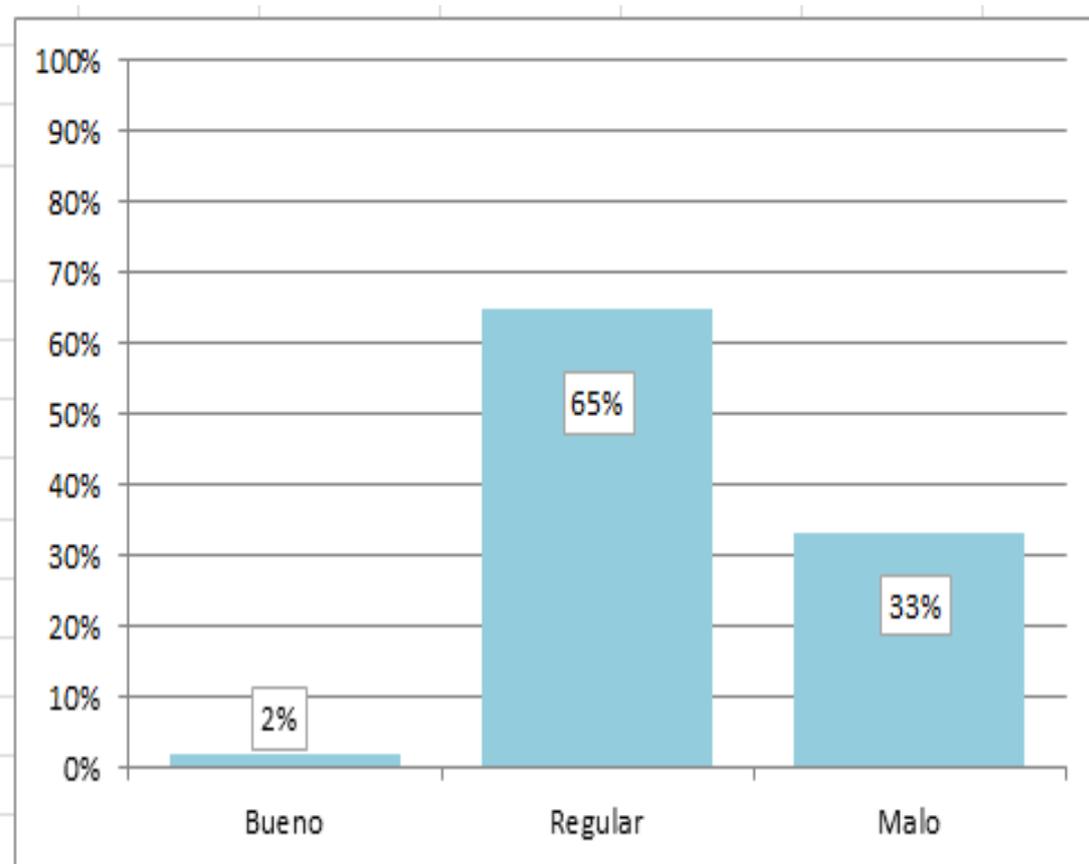


Figura 9. Niveles de adaptación

Apreciamos en la tabla 13, figura 9, que el 65% de los profesores de la IEP Los Ángeles de Chaclacayo perciben que la adaptación dentro de la interacción social es aplicada regularmente, en cambio un 33% percibe que la adaptación respecto a la interacción social es malo y un 2% de profesores encuestados considera que es bueno.

3.3. Contrastación de la hipótesis

3.3.1. Para la hipótesis general.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

$$\rho = 0$$

H_i. Existe relación significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Tabla 14. Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión directiva e interacción social

			Gestión directiva	Interacción social
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1.000	,802**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	51	51
	Interacción social	Coeficiente de correlación	,802**	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	51	51

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (ambos lados)

Fuente: Software SPSS vs. 23.

La evidencia mostrada en la tabla 14 demuestra que las variables de gestión directiva e interacción social tienen una alta relación y correlación con $\rho = 0,802$ dada en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, con significancia de 0,001 que es menor a 0,01, por tanto, queda desechada la Hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. Entendiéndose la interacción social entre docentes y directivos de la Institución en mención.

3.3.2. Para la hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.

$$H_1: \rho \neq 0$$

Tabla 15. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social

			Dimensión pedagógica	Interacción social
Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	Coeficiente de correlación	1.000	,823**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	51	51
	Interacción social	Coeficiente de correlación	,823	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	51	51

**Correlación significativa, nivel 0,01 (ambos lados)

Fuente: Software SPSS 23.

Los resultados que arroja Spearman nos permite observar en la tabla 15 que existe un rho=0,823, lo cual evidencia que hay una relación de la dimensión pedagógica de la gestión directiva respecto a la interacción social en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, por lo tanto podemos afirmar que los profesores califican positivamente a la gestión directiva porque se preocupan en la dimensión pedagógica, por tanto la correlación entre la dimensión y la variable planteada en la hipótesis específica 1 es alta, rechazando por completo la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, la misma que se refuerza por su significancia de 0,001 menor al nivel 0,01.

3.3.3. Para la hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018.

$$H_0: \rho \neq 0$$

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018.

$$H_1: \rho = 0$$

Tabla 16. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social

			Dimensión administrativa	Interacción social
Rho de Spearman	Dimensión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,799**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	51	51
	Interacción social	Coeficiente de correlación	,806	1.000
		Sig. (bilateral)	,799	
		N	51	51

**Correlación significativa, nivel 0,01 (ambos lados)

Fuente: Software SPSS Vs. 23.

La tabla 16 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión administrativa de la gestión directiva con la variable de interacción social con una rho= 0,799 lo cual evidencia que efectivamente hay correlación alta de interacción entre profesores y directivos de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018. El valor de significancia 0,003 < 0,001 demuestra lo afirmado y a su vez nos permite rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna.

3.3.4. Para la hipótesis específica 3.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018.

$$H_0: \rho \neq 0$$

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018

$$H_1: \rho = 0$$

Tabla 17. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social

			Dimensión organizativa	Interacción social
Rho de Spearman	Dimensión organizativa	Coeficiente de correlación	1.000	,780**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	108	108
	Interacción social	Coeficiente de correlación	,780	1.000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	108	108

**Correlación significativa, nivel 0,01 (ambos lados).

Fuente: Software SPSS Vs. 23.

Realizado el análisis estadístico de Spearman, en la tabla 17 observamos que hay una rho= 0,780 entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, lo cual nos permite afirmar que hay una relación positiva y con un nivel de correlación alta. Además, la significancia de 0,002 < 0,001 avala lo mencionado y también nos permite reafirmar que se rechaza la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

3.3.5. Para la hipótesis específica 4.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018.

$$H_0: \rho \neq 0$$

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018

$$H_1: \rho = 0$$

Tabla 18. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social

			Dimensión comunitaria	Interacción social
Rho de Spearman	Dimensión comunitaria	Coeficiente de correlación	1.000	,771**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	100	100
	Interacción social	Coeficiente de correlación	,771	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	110	110

**Correlación significativa, nivel 0,01 (ambos lados)

Fuente: Software SPSS Vs. 23.

Del análisis estadístico mostrado en la tabla 18 donde se observa un rho=0,771 nos permite decir que existe una relación significativa de la dimensión comunitaria perteneciente a la gestión directiva con la variable de interacción social entre los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, por lo que esta relación es positiva con una correlación entre dimensión y variable alta debido al valor de significancia de 0,002 < a 0.01, además permite rechazar la hipótesis nula, aceptando a su vez la hipótesis alterna. En ese sentido demuestra que la interacción social entre profesores y directivos en la IE Particular en mención es muy alta.

IV. Discusiones

Realizadas las pruebas estadísticas, evidenciamos que hay relación entre las dos variables motivo de esta investigación realizada en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, así se pueden apreciar a diversos autores con sus conclusiones confirmando o discrepando de las hipótesis planteadas y contrastadas en esta investigación.

Analizando la hipótesis general, percibimos que existe una alta relación significativa entre la variable de gestión directiva y la variable interacción social entre los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, Carranza (2013) concluyó que la gestión directiva debe cumplir con seis dimensiones básica: dimensión personal, dimensión interpersonal, dimensión social, dimensión organizacional o institucional, dimensión pedagógica o didáctica y dimensión valoral; sin embargo, en la presente investigación se mencionaron cuatro dimensiones: pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria, teniendo coincidencia con el autor solo en dos dimensiones.

Asimismo, al referirse a estas dimensiones considera todos los elementos a tomar en cuenta si realmente se quiere educar al hombre, el entorno cercano y el más amplio, los valores, el sistema, la vida personal y sobre todo la reflexión de sus acciones a través de la corrección de sus errores. En cuanto a los valores, la vida personal y el entorno; esto se sitúa en la dimensión comunitaria pero no en su totalidad, es decir, se relaciona la gestión directiva sólo en base a funciones dentro de la institución educativa y la comunidad.

Guillén (2016), considera que cuando la gestión directiva es eficiente el clima institucional también lo es y cuando la gestión directiva es deficiente, también el clima institucional se presenta deficiente, por lo tanto, las variables son directas; lo cual tiene coincidencia con los resultados hallados en la investigación, y es que la gestión directiva presenta relación directamente proporcional con la interacción social; por lo tanto, cuando la gestión directiva está en el nivel regular la interacción social también se encuentra en el mismo nivel.

Ahora, de acuerdo al planteamiento de la hipótesis específica 1 también percibimos que hay una alta relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social de los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, Johnson (2015) encontró que los docentes no se comunican constantemente, que en la labor pedagógica (la cual implica un perfil frente a los estudiantes) requiere de una comunicación asertiva, asimismo les cuesta aceptar decisiones que ponen de manifiesto habilidades sociales como cooperación, coordinación, compromiso y asimilación importantes para la práctica de la enseñanza y la interacción social.

En la presente investigación se encontró que hay una relación importante y estrecha entre la dimensión pedagógica y la interacción social entre los profesores, quienes conviven diariamente poniendo de manifiesto ciertas actitudes necesarias para que el aprendizaje de los estudiantes tenga éxito. Asimismo, Ortiz (2013) concluyó que la empatía, filiación y proximidad permiten la socialización y formación de la confianza en lo que se hace; por lo tanto, un docente seguro de lo que hace podrá transmitir también a los estudiantes esta seguridad, auto fianza y capacidad de superar obstáculos.

Analizando lo planteado en la hipótesis específica 2, comprobamos que a través de los resultados obtenidos por Spearman, la existencia de una relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social de los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018. Delgado (2012) resalta que los directivos evaluados en su investigación no tienen situaciones problemáticas para resolver las funciones de tipo administrativo y dicen tener una plena disposición por aprender constantemente y estar atentos a las necesidades de sus docentes. Esto demuestra que la gestión directiva responsabiliza al líder de las acciones administrativas que se decidan realizar en la institución educativa, pero para esto se requerirá de un trabajo conjunto y organizado con las personas que trabajan en esta área.

Además, se infiere que los directores están capacitados para llevar a cabo la gestión directiva en forma eficaz, es necesario que se mantengan en constante capacitación y tal como lo afirma el autor, es necesario que conozcan mecanismos prácticos para resolver problemas, temas relacionados al liderazgo y las relaciones humanas dentro de un contexto de interacción social armónico.

Los resultados obtenidos para la hipótesis específica 3 permiten afirmar que existe una relación significativa alta entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social en los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018. Gómez y Mendoza (2013) señalaron que la dimensión organizativa requiere del desarrollo de competencias en el líder directivo, su desempeño debe ser superior al trabajo de los docentes porque se convierte en el guía, en la persona que será el modelo para la institución educativa para esto es necesaria la formación de conocimientos, desarrollo de habilidades y experiencia laboral; sin dejar de lado el aspecto humano, las actitudes, los valores, los motivos, etc.

Cuando la organización de la IE es correcta, la parte administrativa se manejará con orden y los beneficios se verán en plazos estipulados, los planes se cumplirán, los objetivos se concretizarán y sobre todo los resultados a nivel laboral y académico serán los correctos.

Finalmente, los resultados de acuerdo a la estadística de Spearman planteada para la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018. Rojas (2012) señaló que, para alcanzar los logros institucionales por el equipo directivo, estas se dan a través de una serie de mecanismos normativos que enlazan a todos los componentes que forman la comunidad educativa a fin que opinen y orienten, sugieran alternativas viables que respondan a solucionar ciertas necesidades de la institución. Por esta razón la dimensión comunitaria está totalmente ligada a la gestión directiva, porque es el líder educativo quien planificará de qué manera se logra enlazar las actividades académicas con el contexto comunitario.

V. Conclusiones

Primera

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,802$ entre la variable gestión directiva y la interacción social de directivos y de los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018. Nivel de significancia de $0,001 < 0,01$ lo que indica que la relación es significativa. También la estadística nos demuestra que entre ambas variables hay una estrecha relación, eso quiere decir que en la mencionada IE la gestión del equipo directivo toma con mucha importancia la interacción social para bien de sus docentes y los agentes educativos.

Segunda

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,82$, nivel de significancia $0,001 < 0,01$ entre la dimensión pedagógica de la gestión del equipo directivo y la variable interacción social en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, lo que permite concluir que el equipo directivo a través de su gestión considera importante la dimensión pedagógica en la IE en mención; facilitando la labor del docente en bien de sus estudiantes.

Tercera

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,799$; significancia $0,003 < 0,01$ entre la dimensión administrativa de la gestión del equipo directivo y la variable interacción social en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018. De igual manera afirmamos que los directivos de la IE materia de esta investigación considera que la parte administrativa es fundamental para el desarrollo institucional de la organización educativa.

Cuarta

Se encontró una correlación alta positiva con una $\rho = 0,780$ y un nivel de significancia de $0,002 < 0,01$ entre la dimensión organizativa de la gestión del equipo directivo y la variable de la interacción social en la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018. Estos valores me permiten afirmar y concluir que el equipo directivo de la IE mencionada se encuentra bien organizada; por tanto, el aspecto administrativo, académico están enmarcadas dentro de las normas y

funciones que deben cumplir cada trabajador o docente en beneficio de los estudiantes.

Quinta

Los profesores de la IE Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018 percibieron la dimensión comunitaria de la variable gestión directiva tienen una correlación alta y significativa con la variable interacción social, demostrado mediante la estadística de Spearman con una $\rho = 0,771$ y con significancia de $0,002 < 0,01$. Esta correlación nos permite concluir que tanto la dimensión como la variable materia de este análisis son considerados como eje central para estar comunicados, e interactuar socialmente entre todos los estamentos de la IE y la comunidad en general.

VI. Recomendaciones

Primera

La IEP Los Ángeles de Chaclacayo 2018, a través de la dirección debe organizar talleres de capacitación de liderazgo e impulsar y motivar el desarrollo de habilidades sociales y blandas para sus docentes, quienes se convierten en el modelo de los estudiantes, así como el director se convierte en el líder educativo de la institución, siendo el primero en participar de estas capacitaciones que serán de beneficio para la gestión directiva.

Segunda

El director también debe gestionar talleres de desarrollo de técnicas y formas de enseñanza para un buen aprendizaje, para el desarrollo de la dimensión pedagógica y diseñar una evaluación para los docentes en la que se tenga en cuenta la técnica de enseñanza que el docente está aplicando después de su capacitación.

Tercera

La institución educativa debe trabajar en forma coordinada y ordenada la parte administrativa con la pedagógica, es decir, la documentación y los procesos administrativos deben ser claros en tiempo y ejecución, para lo cual el líder educativo debe realizar una gestión directiva con planificación eficaz y que permita que los docentes hagan bien su trabajo cumpliendo en las fechas previstas todo lo que se les solicite.

Cuarta

El director y su equipo docente son los encargados que la organización en la institución educativa sea la adecuada, para esto deberá trabajar al inicio del año escolar y durante todos los meses, requerirá de la formación de grupos de trabajo y deberá tener en cuenta las aptitudes de cada uno de los docentes, así como sus habilidades para que el trabajo en equipo sea bueno y la institución educativa se maneje adecuadamente.

Quinta

La institución educativa debe concretizar una red de aliados con la comunidad, es decir establecer una relación directa con las principales entidades de la comunidad, policía, hospitales, municipalidades, etc. a fin de trabajar talleres, capacitaciones, prevención, etc. en beneficio de los estudiantes y para que los docentes tengan un papel directo y efectivo en la dimensión comunitaria de la gestión directiva.

VII. Referencias

Ander, E. (2011). *Diccionario del trabajo social*. México. (2.^a ed.). Edit. Brujas.

Arias, D. (2005). *Aprendizaje e interacción*. Bogotá, Colombia: Pedagógica.

Baechle, M. y Earle, L. (2007). *Metodología de la investigación. Pautas para elaborar una tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>

Carranza, A. (2013). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente de Jalisco - México. Recuperado de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/111sti%F3n+di>

Casas, P. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación*. Buenos Aires: Editorial Pearson.

Cuba, L. (2015). *Gestión directiva y capacitación docente. Instrumento de evaluación*. Universidad César Vallejo.

Delgado, C. (2012). *Práctica directiva y percepción de los docentes sobre el desempeño de los directores de la zona escolar 19*. Recuperado de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A117.pdf>

Díaz, F. y Hernández, G. (2004). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. (2.^a ed.). México D.F.: McGraw Hill

Filmus, D. (1999). *La gestión directiva escolar y las transformaciones sociales de la educación. Actualidades investigativas en educación*. San José: Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://revista.inie.ucr.ac.cr>

Gallardo, H. (2014). *Ervin Goffman y su teoría de la interacción social*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/ervi-goffman-teoria-de-la-accion-social/>

Gil, F. y Jarana, D. (2008). *Habilidades sociales. Generalidades*. Lima – Perú: Editorial Espacio Nuevo.

Gómez, L. y Mendoza, G. (2013). *Modelo de gestión directiva por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/handle/11227/445>

Guillén, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/129>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). México: McGraw-Hill.

Johnson, L. (2015). *Procesos de interacción social en las instituciones educativas distrito de Zarate. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”*. Recuperado de <http://www.abc.com.py/articulos/los-procesos-de-interaccion-social>

Lepeley, M. (2000). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de educación*. Chile: Mc Graw Hill.

Maestro, N. (2009). *Importancia del trabajo en equipo en la gestión directiva*. México. Editorial Nuevo León.

Martinelli, L. (2014). *Directores de excelencia, Educación 2020*. Recuperado de http://www.educacion2020.cl/sites/default/files/directores_excelenc

Martínez, T. (2010). *Seminario de investigación científica*. Santiago, Chile: Editorial Pearson.

Maxwell, J. (1998). *Leyes irrefutables de liderazgo*. Tennessee: Thomas Nelson Inc.

Ministerio de Educación (2011). Minedu. *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Monjas, M. (2002). *Programas de enseñanza de Habilidades de Interacción social (PEHIS) para niños y niñas en edad escolar*. Madrid – España: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial.

Moyano, M. y Planella, R. (2011). *Voces de la educación social*. Barcelona, España: UOC.

Mucchielli, A. (2008). *Psicología de la comunicación*. Barcelona – España: Editorial Paidós.

Muñoz, G. (2011). *Habilidades sociales*. Madrid – España: Paraninfo.

Ortiz, M. (2013). *La interacción social como una forma de abordar y reforzar la empatía, filiación y proximidad de los estudiantes del ciclo II con sus pares, acudientes y docentes*. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7170/OrtizGarzonSandraMilena2013.pdf?sequence=1&isAllowed>.

Otoniel, P. (2016). *Gestores del Futuro. Calidad de Educación. Nuevo Ciclo*. Santiago – Chile: Editores Conferencia Educativa.

Peña, L. (2014). *Desarrollo de la interacción social en la escuela*. Barcelona – España: Editorial Madrileña.

Peñafiel, P. y Serrano, G. (2010). *Habilidades sociales*. Madrid, España: Editex.

Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. (5.^a ed.). Argentina: Aique.

Rizo, G. (2007). *Interacción y comunicación en entornos educativos*. México: Mc. Graw Hill.

Rojas, D (2012). *Gestión directoral y el clima institucional en las instituciones educativas públicas de nivel Inicial de la ciudad de Requena*. Recuperado de <https://www.requena-peru/gestion-directoral-y-clima-institucional-instituciones-educativas-requena->.

Rodríguez I. (2012). *Gestión del Director en los centros de educación Inicial*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela). Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2012-06-25T08:37:06Z-3173/Publico/rodriguez_irama.pdf

Romero, K. (2007). *Perfil del líder directivo en las instituciones educativas*. Buenos Aires Argentina: Nuevo Millenium.

Rosales, E. (2015). *La interacción social en las instituciones educativas del distrito de Jequetepeque*. (Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruíz Gallo). Recuperado de <http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Interaccion%20Escuela-Comuni.pdf>

Ruiz G, (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/Ruiz_e=1

Salvador, U. (2012). *Interacción social entre docentes. Contexto social*. Santiago, Chile: Editorial Pearson.

Schemelkes, S. (1992). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Documento en línea. Dialnet.Unirioja.es.

Sorados, K. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*. Universidad UNMSM, Lima Perú.

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. (4.^a ed.). México: Editorial Limusa.

Valderrama, L. (2013). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Pearson.

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Artículo científico



La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018

@hotmail.com

Br. Karina Espinoza Huerta

Estudiante de posgrado con mención en Administración de la Educación

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo - 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión directiva y la interacción social, para lo cual se citaron diferentes autores que definirán las variables y sus dimensiones. La muestra estuvo conformada por 51 docentes de la Institución educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo (varones y mujeres). Se emplearon como instrumentos de investigación dos cuestionarios tipo escala de Likert, tanto para la gestión directiva como para la interacción social. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 25. Del trabajo de campo se obtuvo como resultado $\rho = 0.802$ indicando una correlación alta y positiva entre la gestión directiva y la interacción social con un valor calculado donde $p = 0.001$ a un nivel de significancia de 0.01, lo que indica que la relación es significativa.

Palabras clave: gestión directiva, interacción social, docentes.

ABSTRACT

The present research work entitled management and social interaction of teachers of the Private Educational Institution The Angeles de Chaclacayo - 2018, had as a general objective to determine the relationship between management

and social interaction, for which they cited different authors that will define the variables and their dimensions. The sample consisted of 51 teachers from the Angels de Chaclacayo Private Educational Institution (men and women). Two Likert scale questionnaires were used as research instruments, both for management and for social interaction. The research has been developed under the methodological procedures of the quantitative approach, non-experimental research design, and correlational type. The data obtained from the applied instrument were processed using statistical software called SPSS version 25. From the fieldwork, $\rho = 0.802$ was obtained as a result, indicating a high and positive correlation between management and social interaction with a calculated value where $p = 0.001$ at a significance level of 0.01, which indicates that the relationship is significant.

Keywords: management, social interaction, teachers.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se han visto muchos cambios en el ámbito educativo; los primeros han sido directamente relacionados a la gestión directiva, siendo el director el encargado de gestar los cambios en pos de lograr la calidad de la educación. La educación de los pueblos. Asimismo, las habilidades sociales han sido la principal preocupación en el ámbito de la interacción social.

Investigaciones a nivel internacional como como la de Ortiz (2013) *La interacción social como una forma de abordar y reforzar la empatía, filiación y proximidad de los estudiantes del ciclo II con sus pares, acudientes y docentes*. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Educación, Bogotá. Tuvo como objetivo general caracterizar la interacción social de los estudiantes del ciclo II del C.E.D. Villas del Progreso con sus pares, acudientes y maestros. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y el método fue descriptivo. La muestra fue de 110 estudiantes y 20 docentes. Se trabajó con dos instrumentos, uno dirigido a los estudiantes (ficha de observación) y otro a los docentes (cuestionario). Finalmente, se concluyó que la empatía, filiación y proximidad; son aspectos relevantes que inciden en el comportamiento

en los diferentes ámbitos en los que socializa, permitiéndole construir conceptos de su personalidad como: autoestima, autorespeto, confianza y seguridad en sí mismo.

En el ámbito nacional Guillén (2016), investigó acerca de Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. Tesis para obtener el grado académico de magister en Gestión Pública. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional. El tipo de investigación fue no experimental con diseño descriptivo correlacional, la población fue de 38 trabajadores y se consideró para la muestra la misma cantidad, fue un muestreo por conveniencia. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para la gestión directiva y otro para el clima institucional. Los resultados demostraron que existe una correlación alta ($\rho = 0.787$) entre la gestión directiva y el clima institucional. Las conclusiones del autor determinaron que cuando la gestión directiva es eficiente el clima institucional también lo es y cuando la gestión directiva es deficiente, también el clima institucional se presenta deficiente, por lo tanto, las variables son directas.

En cuanto al enfoque teórico de las variables investigadas podemos considerar en primera intención referencias oficiales, las cuales nos permiten definir las variables. Así tenemos la primera variable: Pozner (2000) la gestión directiva se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y la retroalimentación del sistema. La gestión directiva supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas y en cuanto sus dimensiones: la dimensión pedagógica, que hace referencia a los fines y objetivos específicos o razón de ser de la escuela en la sociedad.

Todo esto tiene que ver con procesos importantes, vitales y fundamentales del quehacer de la escuela y sus actores: la enseñanza, el aprendizaje, los

maestros, los métodos, proyectos, instrumentos, planes, entre otros. La dimensión administrativa, es la que se refiere al conjunto de tareas que facilitan el funcionamiento regular de la escuela, basadas en una coordinación permanente de personas, tareas, tiempo, recursos materiales y la forma de planear actividades escolares. La dimensión organizativa, es la forma de organizar el funcionamiento de la escuela, instancias de participación y la asignación de responsabilidades a los diferentes actores de la escuela: comisiones docentes (social, ecológica, cultural, deportiva, religiosa y solidaridad, en el caso de la institución marista) y la dimensión comunitaria, la cual indica que el gerente educativo como líder institucional, tiene en sus manos elementos indispensables para promover las transformaciones desde la escuela; un grupo de colaboradores, un alumnado en formación, el liderazgo que la profesión docente en sí misma incluye, una comunidad de padres y representantes, un espacio físico constituido por la escuela como expresión concreta y tangible de las políticas educativas. (p. 62).

Para la variable interacción social Peña (2014), la define como “un fenómeno básico a través del cual las personas logran relacionarse entre sí, estableciendo posteriormente influencia social” (p.88) siendo sus dimensiones: la comunicación que hacía referencia a la comunión, la unión, la puesta en relación y el compartir algo. Esta definición, sin duda alguna, se aleja del asociar la comunicación casi automáticamente a la transmisión de información a través de un vehículo técnico: los medios masivos.

La segunda dimensión, habilidades sociales, “son aquellos comportamientos o conductas específicas para interactuar y relacionarse con el otro en forma afectiva, satisfactoria y exitosa socialmente” (p. 57). Finalmente, la tercera dimensión, adaptación, para Peña (2014) “es el proceso mediante el cual un individuo o grupo de individuos cambiar sus comportamientos para ajustarse a las reglas o normas que imperan en el medio social” (p. 23).

OBJETIVO

Determinar la relación entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018

METODOLOGÍA

Para realizar la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, pues la investigación planteó ciertas hipótesis a fin de realizar su contrastación con la realidad, identificada con la aplicación de dos fichas de observación a los docentes. Del análisis referido, se realizaron conclusiones específicas según los resultados del procesamiento y análisis estadístico de la información obtenida. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, el diseño es de naturaleza no experimental transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores. La población estuvo constituida por 51 docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018.

RESULTADOS

Los resultados descriptivos demostraron que el 71% de los docentes perciben que la gestión directiva se encuentra en un nivel regular y un 82% percibe que la interacción social se encuentra en un nivel regular. En cuanto a los resultados inferenciales se encontró una correlación alta y significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo, 2018, con un $\rho=0,802$ y un nivel de significancia de 0,001.

DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general que indica que existe relación significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018, Carranza (2013) concluyó que la gestión directiva debe cumplir con seis dimensiones básicas: dimensión personal, dimensión interpersonal, dimensión social, dimensión

organizacional o institucional, dimensión pedagógica o didáctica y dimensión valoral; sin embargo, en la presente investigación se mencionaron cuatro dimensiones: pedagógica, administrativa, organizativa y comunitaria, teniendo coincidencia con el autor solo en dos dimensiones.

Asimismo, al referirse a estas dimensiones considera todos los elementos a tomar en cuenta si realmente se quiere educar al hombre, el entorno cercano y el más amplio, los valores, el sistema, la vida personal y sobretodo la reflexión de sus acciones a través de la corrección de sus errores. En cuanto a los valores, la vida personal y el entorno; esto se sitúa en la dimensión comunitaria pero no en su totalidad, es decir, se relaciona la gestión directiva sólo en base a funciones dentro de la institución educativa y la comunidad.

Por último, Guillén (2016), considera que cuando la gestión directiva es eficiente el clima institucional también lo es y cuando la gestión directiva es deficiente, también el clima institucional se presenta deficiente, por lo tanto, las variables son directas; lo cual tiene coincidencia con los resultados hallados en la presente investigación, y es que la gestión directiva presenta relación directamente proporcional con la interacción social; por lo tanto cuando la gestión directiva está en el nivel regular la interacción social también se encuentra en el mismo nivel.

Con respecto a la hipótesis específica 1: existe relación significativa entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacabuco – 2018, Johnson (2015) encontró que los docentes no se comunican constantemente en la labor pedagógica (la cual implica un perfil frente a los estudiantes) requiere de una comunicación asertiva, asimismo les cuesta aceptar decisiones que ponen de manifiesto habilidades sociales como cooperación, coordinación, compromiso y asimilación importantes para la práctica de la enseñanza y la interacción social.

En la presente investigación se encontró que hay relación significativa importante entre la dimensión pedagógica y la interacción social entre los docentes, quienes conviven diariamente poniendo de manifiesto ciertas actitudes necesarias para que el aprendizaje de los estudiantes tenga éxito. Asimismo, Ortiz (2013) concluyó que la empatía, filiación y proximidad permiten la socialización y formación de la confianza en lo que se hace; por lo tanto, un docente seguro de lo que hace podrá transmitir también a los estudiantes esta seguridad, autonfianza y capacidad de superar obstáculos.

Para la hipótesis específica 2: existe relación significativa entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018, Delgado (2012) resalta que los directivos evaluados en su investigación no tienen situaciones problemáticas para resolver las funciones de tipo administrativo y dicen tener una plena disposición por aprender constantemente y estar atentos a las necesidades de sus docentes.

Esto demuestra que la gestión directiva responsabiliza al líder de las acciones administrativas que se decidan realizar en la institución educativa, pero para esto se requerirá de un trabajo conjunto y organizado con las personas que trabajan en esta área. Se infiere que los directores están capacitados para llevar a cabo la gestión directiva en forma eficaz, es necesario que se mantengan en constante capacitación y tal como lo afirma el autor, es necesario que conozcan mecanismos prácticos para resolver problemas, temas relacionados al liderazgo y las relaciones humanas dentro de un contexto de interacción social armónico.

En cuanto a la hipótesis específica 3: existe relación significativa entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018, Gómez y Mendoza (2013), señalaron que la dimensión organizativa requiere del desarrollo de competencias en el líder directivo, su desempeño debe ser superior al trabajo de los docentes porque se convierte en el guía, en la persona que será el modelo para la institución educativa para esto es necesaria la formación de

conocimientos, desarrollo de habilidades y experiencia laboral; sin dejar de lado el aspecto humano, las actitudes, los valores, los motivos, etc.

Cuando la organización de la institución educativa es correcta, la parte administrativa se manejará con orden y los beneficios se verán en plazos estipulados, los planes se cumplirán, los objetivos se concretizarán y sobretodo los resultados a nivel laboral y académico serán los correctos.

Finalmente, la hipótesis específica 4: existe relación significativa entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo –2018, Rojas (2012), señaló que para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

De cierto modo, la dimensión comunitaria está totalmente ligada a la gestión directiva, porque es el líder educativo quien planificará de qué manera se logra enlazar las actividades académicas con el contexto comunitario. Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. La comunidad se convierte en el aliado educativo, donde los estudiantes podrán realizar diferentes actividades reguladas por la institución educativa pero importante para su formación.

CONCLUSIONES

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,802$ entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa

Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018 y un nivel de significancia de 0.001 menor que 0.01 lo que indica que la relación es significativa, en cuanto a las hipótesis específicas.

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,823$ entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la interacción social y un nivel de significancia de 0.001 menor que 0.01 lo que indica que la relación es significativa.

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,799$ entre la dimensión administrativa de la gestión directiva y la interacción social, y un nivel de significancia de 0.003 menor que 0.01 lo que indica que la relación es significativa,

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,780$ entre la dimensión organizativa de la gestión directiva y la interacción social y un nivel de significancia de 0.002 menor que 0.01 lo que indica que la relación es significativa.

Se encontró una correlación alta positiva con un $\rho = 0,771$ entre la dimensión comunitaria de la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Angeles de Chaclacayo – 2018, con un nivel de significancia de 0,002 menor a 0.01, lo que permite señalar que la relación es significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baechle, M. y Earle, L. (2007). *Metodología de la investigación. Pautas para elaborar una tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>

Benjumea, H. (2016) *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas*. Facultad de Educación. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana Bogotá). Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1>

Carranza, A. (2013). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente de Jalisco - México. Recuperado de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/111sti%F3n+di>

Casas, P. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación*. Buenos Aires: Editorial Pearson.

Condori, M. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09 UGEL 09, Lima, 2016*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallardo, H. (2014). *Ervin Goffman y su teoría de la interacción social*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/ervi-goffman-teoria-de-la-accion-social/>

Gil, F. y Jarana, D. (2008). *Habilidades sociales. Generalidades*. Lima – Perú: Editorial Espacio Nuevo.

Gómez, L. y Mendoza, G. (2013). *Modelo de gestión directiva por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/handle/11227/445>

Guillén, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.* Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/129>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación.* (6.^a ed.). México: McGraw-Hill.

Johnson, L. (2015). *Procesos de interacción social en las instituciones educativas distrito de Zarate. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.* Recuperado de <http://www.abc.com.py/articulos/los-procesos-de-interaccion-social>

Ministerio de Educación (2011). Minedu. *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas.* Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Monjas, M. (2002). *Programas de enseñanza de Habilidades de Interacción social (PEHIS) para niños y niñas en edad escolar.* Madrid – España: Ciencias de la Educación Preescolar y Especial.

Ortiz, M. (2013). *La interacción social como una forma de abordar y reforzar la empatía, filiación y proximidad de los estudiantes del ciclo II con sus pares, acudientes y docentes* Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7170/OrtizGarzonSandraMilena2013.pdf?sequence=1&isAllowed>.

Peña, L. (2014). *Desarrollo de la interacción social en la escuela.* Barcelona – España: Editorial Madrileña.

Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*. (5.^a ed.). Argentina: Aique.

Rizo, G. (2007). *Interacción y comunicación en entornos educativos*. México: Mc. Graw Hill.

Rodríguez I. (2012). *Gestión del Director en los centros de educación Inicial*. (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo-Venezuela). Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2012-06-25T08:37:06Z-3173/Publico/rodriguez_irama.pdf

Rosales, E. (2015). *La interacción social en las instituciones educativas del distrito de Jequetepeque*. (Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruíz Gallo). Recuperado de <http://www.feyalegria.org/images/acrobat/Interaccion%20Escuela-Comuni.pdf>

Ruiz G, (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/923/Ruiz_e=1

Anexo 2

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LA INTERACCIÓN SOCIAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LOS ÁNGELES DE CHACLACAYO - 2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES: GESTIÓN DIRECTIVA		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión administrativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo - 2018.</p>	<p>Dimensión pedagógica curricular</p> <p>Dimensión administrativa</p> <p>Dimensión organizativa</p> <p>Dimensión comunitaria</p>	<p>Gestión del currículo Promoción de cambios pedagógicos Monitoreo</p> <p>Toma de decisiones Investigación institucional oportuna Elaboración del plan institucional</p> <p>División de funciones Recursos humanos Desempeño de la función directiva</p> <p>Compromiso y conformación Asimilación Participación</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>6</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión organizativa y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo – 2018.</p>	<p>VARIABLE: INTERACCION SOCIAL</p> <table border="1" data-bbox="1236 288 2009 767"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comunicación</td> <td>Escuchar Dialogar Preguntar Agradecer Presentarse</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Habilidades sociales</td> <td>Pedir ayuda Integrarse Participar Obedecer Disculparse Convencer Sinceridad</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Adaptación</td> <td>Sensibilidad Comprensión</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Comunicación	Escuchar Dialogar Preguntar Agradecer Presentarse	7	Habilidades sociales	Pedir ayuda Integrarse Participar Obedecer Disculparse Convencer Sinceridad	7	Adaptación	Sensibilidad Comprensión	7
Dimensiones	Indicadores	Ítems													
Comunicación	Escuchar Dialogar Preguntar Agradecer Presentarse	7													
Habilidades sociales	Pedir ayuda Integrarse Participar Obedecer Disculparse Convencer Sinceridad	7													
Adaptación	Sensibilidad Comprensión	7													

Anexo 3
Instrumentos


CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos sobre la gestión directiva de la institución educativa particular los Ángeles de Chaclacayo. En tal sentido solicitamos su colaboración, Las respuestas son totalmente confidenciales ya que el instrumento es anónimo, Le agradecemos su colaboración con la investigación.

Escala valorativa:

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Valores	1	2	3	4	5

GESTION DIRECTIVA		RESPUESTAS				
Nº	Dimensión Pedagógica - Curricular	S	CS	AV	CN	N
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.					
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.					
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.					
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.					
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.					
	Dimensión Administrativa	S	CS	AV	CN	N
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.					
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.					
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.					
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.					
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.					
	Dimensión Organizativa	S	CS	AV	CN	N

11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.					
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.					
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.					
14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.					
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.					
	Dimensión comunitaria	S	CS	AV	CN	N
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,					
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.					
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.					
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.					
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.					


CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN SOCIAL

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene preguntas que tienen por objetivo determinar la interacción social entre el director y los docentes se está llevando en forma correcta. Le solicitamos colabore con nuestra investigación, la cual es totalmente anónima y nos brinde sus respuestas a las siguientes preguntas del cuestionario. Gracias.

LEYENDA		
Pocas veces	PV	1
Muchas veces	MV	2
Habitualmente	H	3

INTERACCION SOCIAL				
Comunicación		PV	MV	H
1	El director presta atención cuando le habla un docente.			
2	Entabla conversación con los docentes con facilidad, sobretodo en temas de su interés.			
3	Pide la información que necesita en forma adecuada a los docentes			
4	Agradece a los docentes cuando le brindan orientación.			
5	Le resulta fácil comunicarse con otros docentes respecto a cambios que debe realizar.			
6	Consulta con los docentes cualquier cambio o innovación que desea realizar en la institución educativa.			
7	Reconoce las cualidades y lo méritos de los docentes y se los hace saber.			
Habilidades sociales		PV	MV	H
8	Pide ayuda a los docentes cuando tiene alguna dificultad en la institución educativa			
9	Elige la mejor forma para integrarse a un grupo o para participar en determinada actividad cuando es necesario resolver situaciones problemáticas.			
10	Explica a los docentes acerca de alguna tarea que él conoce			
11	Presta atención a las explicaciones e instrucciones cuando no conoce el tema.			
12	Pide disculpas cuando se equivoca y enmienda su error.			

13	Intenta convencer a los docentes cuando tiene una idea que le gusta			
14	Dice lo que piensa de los demás sin ningún reparo.			
Adaptación		PV	MV	H
15	Entiende cuando se ha equivocado y acepta sus errores delante de los demás.			
16	Comprende cuando un docente no quiere trabajar con él.			
17	Disimula su temor o inseguridad sonriendo o aceptando cualquier solución a una situación problema.			
18	Hace cosas agradables para recibir la aprobación de los demás			
19	Informa a los docentes sobre las cosas que hará para resolver situaciones problema,			
20	Respeto la decisión de la mayoría de docentes en cualquier situación.			
21	Escucha con atención cuando los docentes presentan algún reclamo.			

Anexo 4

Validez de instrumentos

Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Directiva

GESTION DIRECTIVA		RESPUESTAS						
N°	Dimensión Pedagógica - Curricular	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
Dimensión Administrativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
Dimensión Organizativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		

14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión comunitaria		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Valente Agrada Louza del Páez DNI: 09951550

Especialidad del validador: Sección y Planificación de Proyectos, Universidad Herminio Valderrín, Huancayo.

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el 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.

_____ de _____ 2018.

Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Interacción social

		INTERACCION SOCIAL						
Comunicación		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director presta atención cuando le habla un docente.	✓		✓		✓		
2	Entabla conversación con los docentes con facilidad, sobretodo en temas de su interés.	✓		✓		✓		
3	Pide la información que necesita en forma adecuada a los docentes	✓		✓		✓		
4	Agradece a los docentes cuando le brindan orientación.	✓		✓		✓		
5	Le resulta fácil comunicarse con otros docentes respecto a cambios que debe realizar.	✓		✓		✓		
6	Consulta con los docentes cualquier cambio o innovación que desea realizar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Reconoce las cualidades y lo méritos de los docentes y se los hace saber.	✓		✓		✓		
Habilidades sociales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Pide ayuda a los docentes cuando tiene alguna dificultad en la institución educativa	✓		✓		✓		
9	Elige la mejor forma para integrarse a un grupo o para participar en determinada actividad cuando es necesario resolver situaciones problemáticas.	✓		✓		✓		
10	Explica a los docentes acerca de alguna tarea que él conoce	✓		✓		✓		
11	Presta atención a las explicaciones e instrucciones cuando no conoce el tema.	✓		✓		✓		
12	Pide disculpas cuando se equivoca y enmienda su error.	✓		✓		✓		

13	Intenta convencer a los docentes cuando tiene una idea que le gusta	/		/		/		
14	Dice lo que piensa de los demás sin ningún reparo.	/		/		/		
Adaptación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Entiende cuando se ha equivocado y acepta sus errores delante de los demás.	/		/		/		
16	Comprende cuando un docente no quiere trabajar con él.	/		/		/		
17	Disimula su temor o inseguridad sonriendo o aceptando cualquier solución a una situación problema.	/		/		/		
18	Hace cosas agradables para recibir la aprobación de los demás	/		/		/		
19	Informa a los docentes sobre las cosas que hará para resolver situaciones problema,	/		/		/		
20	Respeto la decisión de la mayoría de docentes en cualquier situación.	/		/		/		
21	Escucha con atención cuando los docentes presentan algún reclamo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Noy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Valiente Aguirre, Laura del Pilar DNI: 09951550

Especialidad del validador: Gestión y Planificación de Proyectos, Universidad Almirante Velazquez

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

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.

Laura del Pilar
Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Directiva

GESTION DIRECTIVA		RESPUESTAS						
N°	Dimensión Pedagógica - Curricular	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
Dimensión Administrativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
Dimensión Organizativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		

14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	✓		✓		✓	
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	✓		✓		✓	
Dimensión comunitaria		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	✓		✓		✓	
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	✓		✓		✓	
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	✓		✓		✓	
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

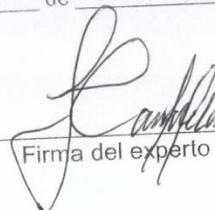
Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: CANDELA VOLONCIA, Ludwig DNI: 07496404

Especialidad del validador: DOCTOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, UNIVERSIDAD FEDERICO VILLAREAL.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para el 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.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Interacción social

INTERACCION SOCIAL								
Comunicación		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director presta atención cuando le habla un docente.	/		/		/		
2	Entabla conversación con los docentes con facilidad, sobretodo en temas de su interés.	/		/		/		
3	Pide la información que necesita en forma adecuada a los docentes	/		/		/		
4	Agradece a los docentes cuando le brindan orientación.	/		/		/		
5	Le resulta fácil comunicarse con otros docentes respecto a cambios que debe realizar.	/		/		/		
6	Consulta con los docentes cualquier cambio o innovación que desea realizar en la institución educativa.	/		/		/		
7	Reconoce las cualidades y lo méritos de los docentes y se los hace saber.	/		/		/		
Habilidades sociales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Pide ayuda a los docentes cuando tiene alguna dificultad en la institución educativa	/		/		/		
9	Elige la mejor forma para integrarse a un grupo o para participar en determinada actividad cuando es necesario resolver situaciones problemáticas.	/		/		/		
10	Explica a los docentes acerca de alguna tarea que él conoce	/		/		/		
11	Presta atención a las explicaciones e instrucciones cuando no conoce el tema.	/		/		/		
12	Pide disculpas cuando se equivoca y enmienda su error.	/		/		/		

13	Intenta convencer a los docentes cuando tiene una idea que le gusta	✓		✓		✓		
14	Dice lo que piensa de los demás sin ningún reparo.	✓		✓		✓		
Adaptación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Entiende cuando se ha equivocado y acepta sus errores delante de los demás.	✓		✓		✓		
16	Comprende cuando un docente no quiere trabajar con él.	✓		✓		✓		
17	Disimula su temor o inseguridad sonriendo o aceptando cualquier solución a una situación problema.	✓		✓		✓		
18	Hace cosas agradables para recibir la aprobación de los demás	✓		✓		✓		
19	Informa a los docentes sobre las cosas que hará para resolver situaciones problema,	✓		✓		✓		
20	Respeto la decisión de la mayoría de docentes en cualquier situación.	✓		✓		✓		
21	Escucha con atención cuando los docentes presentan algún reclamo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: CANDELA VALENCIA, Ludwig DNI: 07496404

Especialidad del validador: DOCTOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, UNIVERSIDAD PEDRICO VILLARREAL

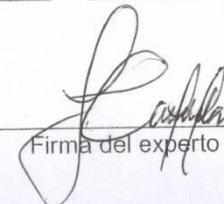
¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.



Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 1: Gestión Directiva

GESTION DIRECTIVA		RESPUESTAS						
N°	Dimensión Pedagógica - Curricular	Pertinencia		Relevancia		Claridad		sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Organiza mesas de trabajo con el equipo docente para conocer y contextualizar los contenidos curriculares.	✓		✓		✓		
2	Realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal profesional.	✓		✓		✓		
3	Supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.	✓		✓		✓		
4	Promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.	✓		✓		✓		
5	Monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.	✓		✓		✓		
Dimensión Administrativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Toma decisiones en beneficio de los estudiantes, teniendo en cuenta las principales necesidades.	✓		✓		✓		
7	Trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficacia y eficiencia de la institución.	✓		✓		✓		
8	Investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.	✓		✓		✓		
9	Elabora el Plan institucional teniendo en cuenta las actividades administrativas y académicas de la institución.	✓		✓		✓		
10	Planifica actividades dentro de la institución teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta.	✓		✓		✓		
Dimensión Organizativa		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Delega responsabilidades teniendo en cuenta la jerarquía y experiencia de los responsables.	✓		✓		✓		
12	Motiva a la participación y trabajo en equipo en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
13	Distribuye los recursos de la institución teniendo en cuenta los diversos puntos de vista que le presentan.	✓		✓		✓		

14	Dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.	✓		✓		✓	
15	Considera fundamental el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.	✓		✓		✓	
Dimensión comunitaria		SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige,	✓		✓		✓	
17	Forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Mantiene constante relación con las familias y la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.	✓		✓		✓	
19	Promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.	✓		✓		✓	
20	Utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes y de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Dra. Mendoza Retamozo Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temático: Gestión Educativa

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

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

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

Juicio de expertos: Variable 2: Interacción social

		INTERACCION SOCIAL						
Comunicación		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El director presta atención cuando le habla un docente.	✓		✓		✓		
2	Entabla conversación con los docentes con facilidad, sobretodo en temas de su interés.	✓		✓		✓		
3	Pide la información que necesita en forma adecuada a los docentes	✓		✓		✓		
4	Agradece a los docentes cuando le brindan orientación.	✓		✓		✓		
5	Le resulta fácil comunicarse con otros docentes respecto a cambios que debe realizar.	✓		✓		✓		
6	Consulta con los docentes cualquier cambio o innovación que desea realizar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Reconoce las cualidades y lo méritos de los docentes y se los hace saber.	✓		✓		✓		
Habilidades sociales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Pide ayuda a los docentes cuando tiene alguna dificultad en la institución educativa	✓		✓		✓		
9	Elige la mejor forma para integrarse a un grupo o para participar en determinada actividad cuando es necesario resolver situaciones problemáticas.	✓		✓		✓		
10	Explica a los docentes acerca de alguna tarea que él conoce	✓		✓		✓		
11	Presta atención a las explicaciones e instrucciones cuando no conoce el tema.	✓		✓		✓		
12	Pide disculpas cuando se equivoca y enmienda su error.	✓		✓		✓		

13	Intenta convencer a los docentes cuando tiene una idea que le gusta	✓		✓		✓		
14	Dice lo que piensa de los demás sin ningún reparo.	✓		✓		✓		
Adaptación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Entiende cuando se ha equivocado y acepta sus errores delante de los demás.	✓		✓		✓		
16	Comprende cuando un docente no quiere trabajar con él.	✓		✓		✓		
17	Disimula su temor o inseguridad sonriendo o aceptando cualquier solución a una situación problema.	✓		✓		✓		
18	Hace cosas agradables para recibir la aprobación de los demás	✓		✓		✓		
19	Informa a los docentes sobre las cosas que hará para resolver situaciones problema,	✓		✓		✓		
20	Respeto la decisión de la mayoría de docentes en cualquier situación.	✓		✓		✓		
21	Escucha con atención cuando los docentes presentan algún reclamo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Dr. Mendoza Betamazo Noemi DNI: 23271871

Especialidad del validador: Temática - Gestión Educativa

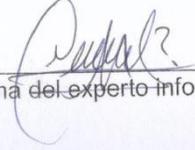
¹**Pertinencia:** El Item corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los Items planteados Son suficientes para medir la dimensión.

_____ de _____ 2018.


Firma del experto informante.

ANEXO 5

Permiso de la institución donde se aplicó el estudio



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR

"Los Ángeles"

Resolución Directoral Regional N° 01903 - 2011 - DRELM

CARTA DE ACEPTACION

Señor (a)

Mgtr. María del Carmen ANCAYA MARTINEZ

Coordinadora de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo- Campus Ate

PRESENTE

ASUNTO: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación de la LIC. Karina ESPINOZA HUERTA.

Es grato dirigirnos a usted, para saludarla y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho, ha visto por conveniente autorizar a la LIC. Karina ESPINOZA HUERTA, la aplicación de los instrumentos de evaluación de la tesis titulada **"La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chaclacayo 2018"**, lo que hago de su conocimiento para los fines que estime conveniente.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Chaclacayo 25 de Octubre del 2018



[Handwritten Signature]
10601973
RAMÍREZ MUÑOZ AURORA ESMERALDA
DIRECCIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LOS ÁNGELES"

"Formando líderes con excelencia educativa"

Calle los olivos 344-348 Chaclacayo
TELÉF.: 6879325/4971512



ANEXO 6

Matriz de datos

DOCENTES	GESTION DIRECTIVA																			
	PEDAGOGICA					ADMINISTRATIVO					ORGANIZATIVA					COMUNITARIA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3
6	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
7	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3
9	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
12	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
13	3	3	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
14	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4
16	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
20	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4
28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
30	3	2	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3
31	3	3	4	3	5	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
34	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4
37	1	3	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	5	5
38	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
39	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3

40	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3
41	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
43	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
44	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
47	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
48	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
50	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4

DOCENTES	INTERACCION SOCIAL																				
	COMUNICACIÓN							HAB. SOCIALES							ADAPTACION						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
6	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2
7	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3
9	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
10	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
13	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2
14	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
15	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
16	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
17	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
18	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
21	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3

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

ANEXO 7

Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo, 2018" De la estudiante Karina Espinoza Huerta; y habiendo sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 17% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Octubre del 2019.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Freddy Antonio Ochoa Tataje", is written over a horizontal line.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



ANEXO 8

Pantallazo del Turnitin



La gestión directiva y la interacción social de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Ángeles de Chacacayo, 2018.

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

AUTORA:

Dr. Karina Espinoza Huerta

ASESORA:

Dña. Rosa Larrea Serquen

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2019



Handwritten signature

Resumen de coincidencias X

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

17	1	Entregado a Universida...	8 %
		Trabajo del estudiante	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
		Fuente de Internet	
	3	lamenteemaravillas...	1 %
		Fuente de Internet	
	4	www.cchep.edu.mx	<1 %
		Fuente de Internet	
	5	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo del estudiante	
	6	Entregado a Universida...	<1 %
		Trabajo del estudiante	
	7	theibfr.com	<1 %
		Fuente de Internet	
	8	fioda.org	<1 %
		Fuente de Internet	

ANEXO 9

Autorización de publicación

ANEXO 10

Autorización de la versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. ESPINOZA HUERTA KARINA

TESIS TÍTULADA:

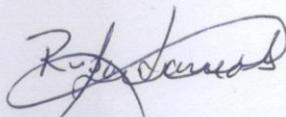
LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LA INTERACCIÓN SOCIAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LOS ANGELES DE CHACACAYO 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 22-01-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


16464657

