

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION
Y HUMANIDADES**



**“Estrategias de Liderazgo de Gestión y Habilidades Sociales Docentes,
Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba 2019”**

**Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con mención en Docencia
Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

SOLÍS MUÑOZ JAVIER GONZALO

Asesor:

**CLETO ÁNGEL TRUJILLO RODRÍGUEZ
CODIGO DE ORCID: 0000-0003-0248-6086**

HUARAZ – PERU

2022

PALABRAS CLAVE

TEMA	Gestión Educativa
ESPECIALIDAD	Educación

KEY WORD

TOPIC	Education Management
SPECIALTY	Education

LINEAS DE INVESTIGACIÓN:

LINEA DE INVESTIGACIÓN	Organización y dirección de las instituciones educativa
ÁREA	Ciencias Sociales
SUB ÁREA	Otras ciencias sociales
DISCIPLINA	Ciencias sociales, interdisciplinarias

TÍTULO:

Estrategias de Liderazgo de Gestión y Habilidades Sociales Docentes- Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba - 2019.

RESUMEN

Como extracto de la investigación se muestra el siguiente título: “estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docentes en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Piscobamba - 2019.”. El fin de la memoria fue determinar si hay relación entre las premisas en mención. El informe investigativo se considera de nivel básico, con el método descriptivo correlaciona, no experimental. Para nuestra población se ha tenido en cuenta a 40 docentes; y para la recolectar la información de utilizó como instrumento 02 cuestionarios, tanto para la variable estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docentes. El método estadístico que se ha tomado fue Tau C Kendall, el que nos ha permitido determinar la relación que existe entre ambas premisas, arrojando como significancia el 5%. Se finaliza, que existe relación significativa entre estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docentes. Esto nos da la opción de afirmar que hay una correlación significativa entre la variable de estrategias de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente.

Palabras Clave: Estrategias de liderazgo y Habilidades sociales.

ABSTRAC

As an extract from the research, the following title is shown: "management leadership strategy and teaching social skills in teachers of the Public Higher Technological Institute of Piscobamba - 2019.". The purpose of the report was to determine if there is a relationship between the premises in question. The investigative report is considered a basic level, with the correlated descriptive method, not experimental. For our population, 40 teachers have been taken into account; and to collect the information of 02 questionnaires used as an instrument, both for the management leadership strategy variable and the teaching social skills. The statistical method that has been taken was Tau C Kendall, which has allowed us to determine the relationship that exists between both premises, yielding 5% as significance. It is concluded that there is a significant relationship between management leadership strategy and teaching social skills. This gives us the option of affirming that there is a significant correlation between the managerial leadership strategies variable and the teacher's social skills.

Key Words: Leadership Strategies and Social Skills.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

GOMEZ (2017), Ser líder en pedagogía: Aptitudes esenciales para lograr armar un programa de mejoramiento continuo en una institución educativa en España.

Su objetivo es buscar construir un modelo para formar a los directivos que estudie competencias (de gestión, humana y técnica) referido a la gestión de liderazgo y a sus componentes. Los centros requieren de líderes que mejoren la docencia y las prácticas educativas, optimizando los recursos. La competencia humana: Para crear los programas de mejora deben colaborar el resto de los agentes implicados en el programa por su calidad humana. La competencia técnica: La dirección del Centro impulsa las nuevas tecnologías, como medio de mejora de programas.

Se llegó a las siguientes conclusiones: estas competencias son esenciales para que los directivos diseñen y desarrollen programas de mejora para la transformación continua de las Instituciones Educativas y la creación de una cultura de innovación en los Centros de Educación Secundaria.

VAILLANT (2015) Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa. Tesis para optar el grado de máster en educación, Madrid.

Se ha considerado un tipo de investigación descriptiva correlacional sustancial y sobre todo de Mira cuantitativa la poblacional en cuanto la muestra ha sido considerada 38 alumnos seguido se ha utilizado instrumentos para poder recolectar los datos necesarios con encuestas cuestionarios que se aplicó a todo el alumnado en esta investigación justamente para poder válida toda la investigación se ha recurrido a criterios de expertos y sobre todo a la confiabilidad de un instrumento que es conocido como El Alfa de cronbach en donde ha salido que ambas variables tiene un 0,9 11% y el otro 0,9 25% de logros en cuanto al aprendizaje respectivamente ganado como conclusión en esta investigación que si se da una asociación directa y significativa entre ambas variables del alumnado de segundo grado de esta institución Palmas reales los que Finalmente nos muestra con el estadístico de spearman en cuanto a complejidad lectora se trata los alumnos les falta un refuerzo existiendo relación entre ambas.

COANQUI (2014), Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima Metropolitana, 2014. Tesis para optar el grado de magíster en educación - Universidad Peruana Unión Escuela de Posgrado.

Razón principal de este desarrollo de tesis ha sido poder descifrar el estilo de Liderazgo que aplican los directivos y sus respectivas características resaltantes en cuanto a su espacio o clima organizacional que posee el colegio para esto se ha tenido que basar en perspectivas de diferentes personas de esta comunidad o institución educativa de los objetivos ha sido diseñar lineamientos que permiten intervenir la tranquilidad de esta institución estudiantil el informe final de esta tesis ácido descriptivo donde se han medido a través de test de adjetivos y escalas de climas laborales trasgo frente al clima organizacional estos instrumentos se han aplicado de forma colectiva en donde se ha considerado estudiantes alumnos docentes directivos de esta institución ya sea de décimo noveno grado del colegio a la conclusión a la que se ha llegado después de todo este estudio es que hay cierta afirmación Clara y precisa hacia el estilo de Liderazgo no deseable que ejerce los directivos de este colegio y esto plasma o marca una propensión evidente en las malas prácticas que se refleja o qué sale medida del proceso de Liderazgo se ha observado que en varios líderes de esta institución existe el tipo de liderazgo deseable en la cual se puede potenciar o reafirmar con un cambio o transformación frente a situaciones negativas muy explícitas para mejorar esta situación se tiene que ingresar factores en el ambiente laboral para que puedan mejorar el clima laboral de estas personas que trabajan dentro de esta institución básicamente el resultado del clima organizacional es muy importante Ya que de esto depende la convivencia de todo las personas que trabajan dentro de ella y esto si se aplica de mala manera genera un descontento y una atención en cuanto a los colaboradores Y eso es lo que no se quiere se quiere un entorno pedagógico con un excelente clima laboral.

Vega (2018) “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en Institución Educativa -Lima –Perú.

Lo que han querido determinar como objetivo primordial es determinar si existe asociación entre ambas variables como liderazgo directivo y clima organizacional de la institución educativa 2018 se ha tomado como muestra 24 profesores durante el desarrollo de esta investigación básicamente se ha utilizado instrumentos como cuestionarios encuestas en donde se ha considerado dentro de ellas estilos y formas de gestión administrativa

institucional pedagógica para estas instrumentos se han recurrido a la validación a través de expertos y técnicas de tecnologías como estadísticas de correlación de Pearson con el fin de obtener los resultados que se han obtenido de este informe de investigación al ser que han podido revelar que si existe una asociación o relación sumamente alta considerable entre ambas variables rechazando la hipótesis nula gracias a estas correlaciones que se han obtenido o se han demostrado en este estudio básicamente podemos afirmar que el comportamiento personal o las actitudes de los alumnos van a ser determinantes de acuerdo al tipo de Liderazgo que apliquen sus docentes o los directivos que están al mando de ese salón o de ese colegio finalmente se va a arrojar un resultado de clima positivo en cuanto a esa institución educativa si es que se aplica de manera correcta de lo contrario tendrán resultados negativos afectando a su clima institucional en donde no se llegara a un acuerdo y no cumplirán con sus metas objetivos tareas actividades trazadas perjudicando a ambas partes alumno-docente directivos.

1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.2.1. El liderazgo

Si consultamos diferentes delimitaciones bibliográficas o terminológicas, terminaremos encontrando toda una variedad de definiciones y/o conceptualizaciones sobre el concepto.

Muchos (2007) Es toda la aglomeración de habilidades aptitudes capacidades que tiene un individuo para poder incidir o influir en otras personas o equipos determinados logrando que estos trabajen con mucho ímpetu y entusiasmo, Aunque su situación sea negativa y finalmente hasta que logre sus objetivos y sus metas trazadas.

Totalmente lo que podemos rescatar es que se entiende que es la capacidad de tener activa de poder administrar y manejar personas promoviendo a estos a lograr sus objetivos ya sea de manera individual o de manera grupal.

Es una interacción entre los miembros de un grupo, en el que los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan el resto de los componentes en mayor grado que los actos de estos últimos afectan a los líderes. Existe liderazgo cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o la competencia de otros

miembros del mismo.

Por otra parte, Alles (2005) sustenta que el liderazgo le corresponde manejar el proceso de preparación de estrategias para elevar el desempleo de una lo cual incrementa el valor de la empresa para sus propietarios y sus accionistas (p. 47).

Así, Leguía, R. (2006), sustenta:

Para que una empresa o un departamento produzcan resultados, el administrador debe desempatar funciones activadoras. Entre estas sobresalen el liderazgo y el empleo adecuado de incentivos para obtener motivación. Ambos requieren la comprensión básica de las necesidades humanas y de los medios de satisfacer o canalizar estas necesidades. [...] el administrador debe conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir, liderar (p. 56).

¿QUE ES UN LIDER?

Es una persona cuyas características le permiten ejercer una influencia acorde con la consecución de metas grupales. El líder puede ser considerado como una persona cuyo rol constituye un recurso grupal fundamental en la medida en que su influencia está encaminada a facilitar el logro de metas comunes. En suma, se considera líder a la persona que organiza, dirige, planifica y regula la vida de un grupo de trabajadores en base a su talento, prestigio y status (Leguía, 2006, p. 58)

DEFINICION DE LIDERAZGO

Asimismo, el autor Chiavenato (2006) es un proceso continuo de elección que permite a la empresa avanzar en dirección de sus objetivos, a pesar de las perturbaciones internas y externas. Además, el grupo tiende a escoger como líder a la persona que puede orientarlo y apoyarlo en la consecución de los objetivos, Por lo tanto, el liderazgo tiene que ver con la reducción, es decir la toma de decisiones.

PRIMERAS TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO

- **TEORÍA DE LOS RASGOS**

Según Muñoz (2005:113-114) nos señala que estas teorías tratan de definir el

liderazgo en base a lo que es el líder. Plantea que se puede identificar a los líderes por los rasgos que tienen, por lo cual se busca identificar un prototipo de líder basado en los rasgos comunes. [...]. Sin embargo, cabe recalcar que en la realidad esta teoría fracasó porque no existe ese prototipo que distinga a los líderes de quienes no lo son. [...]. No obstante, los investigadores no pudieron identificar prototipo de líder basado en rasgos comunes que distingan a los líderes de los seguidores y a los líderes efectivos de los que no lo son este esfuerzo derivó en la identificación de seis rasgos comunes a todos los líderes que los diferencian de los que no lo son, pero que no son los rasgos que definen el prototipo porque existen muchos otros rasgos que diferencian a un líder de otro. Así pues, estos rasgos son: empuje, deseo de dirigir, honestidad e integridad, confianza en sí mismos, inteligencia y conocimiento relativo al puesto.

- **TEORIA DEL COMPORTAMIENTO**

Frente al fracaso de la teoría de los rasgos, que trata de explicar el liderazgo en base a lo que es el líder, se opta por tratar de explicar el liderazgo en base a lo que hace el líder, es decir su conducta. Este nuevo enfoque basado también en el líder, plantea que un gerente puede aprender a ser líder aprendiendo las conductas del líder y en ese sentido se desarrollaron programas de formación para enseñar a los administradores comportamientos de liderazgo.

ULTIMAS TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO

- **TEORIA DE LOS ATRIBUTOS DEL LIDERAZGO**

Por su parte Muñoz (2005:121-123) señala que la teoría de la atribución del liderazgo dice que el liderazgo es solo una atribución que las personas hacen acerca de otros individuos. Al emplear el marco de las atribuciones, los investigadores han encontrado que las personas tienden a catalogar líderes como poseedores de características como inteligencia, personalidad abierta, grandes habilidades verbales, emprendedoras, comprensivas y dedicadas.

TEORIA DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO

Muñoz (2005), "el líder carismático hace auto sacrificios y se compromete en comportamientos no convencionales para demostrar coraje y convicciones acerca

de la visión".

Con el concepto anterior se puede precisar pues que el liderazgo carismático es una mezcla de liderar y carisma, es decir, liderar con carisma.

Cuando se tiene un liderazgo carismático se tiene mayor control debido a que tu carisma cautivo en cierto modo a las personas y hace que estas te apoyen y sigan más debido a quién eres y él quien eres está formado por tu carisma, un carisma que por supuesto no es estático.

EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Palomino (1983), el líder Transaccional ayuda al subordinado a tener confianza en que puede alcanzar los objetivos, determinado lo que este debe hacer.

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Palomino (1983), el líder Transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

Se puede precisar que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores.

Un líder transformacional se centra en “transformar” a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo.

En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

CLASES DE LIDERAZGO

❖ LIDER RACIONAL

Palomino (1983), "es aquel que conduce a sus compañeros dentro de los límites de la ley. Es responsable ante sus conducidos y controlados por los que le conceden autoridad" (P.89).

Utilizando todas las técnicas necesarias para poder liderar a sus compañeros, sin afectar la integridad o todos lo normado que vaya en beneficio del trabajador.

❖ LIDER TRADICIONAL

Es el que tiene autoridad derivada del hecho de su colocación en el status social y de su autoridad, que es reconocida por la tradición. Es el use de los monarcas por (derecho divino).

❖ LIDER CARISMATICO

Es el tipo opuesto al líder racional, porque es el que consigue el consentimiento de los fieles por sus condiciones particulares de magnetismo personal. Es investido por sus partidarios de un cierto tipo de poderes sobrenaturales y elevados por encima de los mortales. Puede demandar total obediencia y confianza.

ESTILOS DE LIDERAZGO

LIDER DEMOCRATICO

Se caracteriza por enfatizar las metas comunes, ocupa más tiempo en el entrenamiento a los trabajadores que dependen de él y utiliza los consejos de los demás para dirigir la solución de los problemas inherentes a la empresa, entidad o establecimiento.

LIDER AUTOCRATICO

Toma decisiones por sí mismo, utiliza métodos arbitrarios para impartir órdenes y controlar el comportamiento del trabajador a través de la acción disciplinaria empresarias y de os enfoques legales. La mayoría de los trabajadores actualmente no corresponden en forma favorable a un exceso de este tipo de liderato, debido al entrenamiento y experiencias anteriores en el ambiente.

LIDER AFECTIVO

Es calificado como un ser humano amistoso, agradable, abordable; pero desafortunadamente existen ocasiones en que dicho líder requiere decir "no" y debe disciplinar, amonestar y despedir trabajadores, en ciertos casos, conforme a las normas legales vigentes.

LIDER IDEAL

Es aquel que desarrolla fácil y efectivamente cualesquiera de estos papeles, no permite que los trabajadores se insubordinen o que se alejen mediante una inejecución del trabajo o un comportamiento por debajo de las normas establecida en la empresa.

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO CENTRADO EN LA TAREA

Según Chiavenato(2009:318), Este tipo de líder es que siempre se encuentra preocupado en Cómo debe ejecutar sus tareas o actividades porque le preocupa mucho los los resultados es por eso que este tipo de individuo es rígido en cuanto a su Liderazgo fragmenta subdivide las tareas las personas que están a su cargo involucra presión en cuanto a las tareas este tipo siempre está concentrado entre las tareas de trabajo fechas ciclos de tarea los ritmos los estándares que tienen que tener en cuenta para que sea más producida para que haya más producción en cuanto a las tareas se preocupa únicamente en cuanto al trabajo y conseguir que todas las tareas o actividades se ejecuten de manera óptima muchas veces a veces no tienen cuenta el proceso y los métodos de ejecución.

LIDERAZGO CENTRADO EN LAS PERSONAS

Por otra parte, se da la existencia de otro tipo el liderazgo que narra el autor Chiavenato (2009:319), Aquí básicamente el líder siempre va a estar preocupado por los aspectos de cada individuo que está a su cargo del todo o de sus subordinados En otras palabras aquí básicamente va a tratar de mantener al equipo siempre activo teniendo en cuenta sus necesidades problema situaciones difíciles que ellos puedan tener y siempre va a propiciar la participación de las opiniones de sus subordinados para que el finalmente pueda tomar un tipo de decisión este tipo de Liderazgo del líder trata de comprender las situaciones de cada colaborador o

subordinado y ayuda aquí básicamente el líder siempre va a estar preocupado por los aspectos de cada individuo que está a su cargo del todo o de sus subordinados. En otras palabras aquí básicamente va a tratar de mantener al equipo siempre activo teniendo en cuenta sus necesidades problema situaciones difíciles que ellos puedan tener y siempre va a propiciar la participación de las opiniones de sus subordinados para que el finalmente pueda tomar un tipo de decisión este tipo de Liderazgo del líder trata de comprender las situaciones de cada colaborador o subordinado y ayuda se preocupa por sus metas objetivos individuales que puedan tener cada subordinado. Esto hace que es que el desempeño sea mejor en cuanto a sus resultados.

A continuación, el autor Chiavenato (2009:319), también nos muestra otro estilo de liderazgo denominado:

GRIG GERENCIAL

LIKERT, BLAKE Y MOUTON:

Elaboran un enfoque sobre liderazgo, denominado Grida Gerencial (ManagerialGrid). Según estos autores, todo administrador está orientado por dos preocupaciones: Énfasis en la producción es decir en los resultados concretos de los esfuerzos de los subordinados con quien trabaja. Además, es preocupación por la producción, por los resultados de la tarea. Por otro lado, esta Énfasis en las personas: es decir, preocupación por las personas, ya sean subordinados, colegas o jefes con quienes trabaja.

CUALIDADES DE UN LIDER

Las cualidades de un líder siempre deben de ser básicamente un perfil el cual se debe de copiar porque los individuos siempre van a tomar atención a lo que el líder está haciendo para que ellos finalmente puedan hacer lo mismo en cuanto a sus situaciones que se les puede presentar es por eso que se considera una de la cualidad del líder es ser un modelo para prospectar en otras personas por otro lado también se considera verse a uno mismo ya que si tenemos en cuenta nuestras fortalezas pero también nuestras debilidades nosotros vamos a poder replantearnos ciertas situaciones como puntos débiles y convertirlos en puntos fuertes vamos en tener en cuenta Cuáles son nuestras debilidades para no cometer las O sino para convertirlas en fortalezas y hasta nos vamos a controlar a nosotros mismos si se

nos presenta cualquier tipo de situación difícil por otro lado se considera ciertas disposiciones de cambios nosotros como líderes Tenemos que tener en cuenta y ser adaptable a los cambios futuros que se pueden presentar Por qué el cambio tiene que ser constante en un líder de y esto ayuda a contribuir a un trabajo a un equipo a cargo con buenos resultados otras cualidades es que el líder siempre tiene visión se adelanta las cosas tiene una noción Clara de lo que quiere y de lo que puede suceder dentro de una organización o en sus colaboradores Y esto es lo que transmite se trata de mejorar incrementarla las buenas prácticas en cuanto a sus procesos y posibilidades que tiene frente a una situación sus características aplicadas en este tipo de tener visiones la lógica la imaginación y la inspiración que pueda tener otra cualidad es que el líder es consciente de su situación actual no se pinta cosas ocultar los acepta como puntos débiles y plantea situaciones de mejorar para resultados buenos por otro lado el líder tiene la cualidad de tener valores sobre todo ética integridad en cuanto a sus acciones siempre es comunicador no extrañado transmite información de manera clara congruente en cuanto a sus mensajes son sencillos no complicados y siempre imparten pensamiento positivo inusitada inteligente a sus subordinados juega un papel muy importante con sus cualidades de entusiasta contagia la inteligencia ante situaciones difíciles que no tienen respuesta en su momento mejor el grupo con un buen humor un buen temperamento unas buenas emociones influyendo acciones buenas a todo el equipo.

1.2.2. HABILIDADES SOCIALES

Desde aquel año ha considerado que ciertas aptitudes o habilidades social han contribuido de manera iba y sumatoria comunicación dentro de los salones de clase y esto a su vez Ha logrado contribuir todo o toda la eficacia de un proceso de enseñanza versus aprendizaje es por esa razón que este autor ha visto por conveniente en considerar a tres premisas fundamentales que conllevan al desarrollo efectivo de las habilidades sociales dentro de un centro educativo o de una institución educativa.

Ahora por otro lado Chucky 2010 ha logrado conceptualizar el término en

mención diciendo no nos lo siguiente las habilidades sociales corresponden a desarrollar ciertas técnicas para lograr producir o aumentar la expresión de los individuos tales como expresiones referentes a sus emociones más conocidos Como verbales o gestuales y faciales.

Seguido caballo 1012 afirmado lo siguiente no existe que existen ciertas componentes elementos o dimensiones como el asertividad resolución de problemas organización planificación y sobre todo un buen Liderazgo.

Asertividad

Lamento relacionado con los límites relacionada con los límites el arte de saber decir que no y sentirse cómodo con ello el saber qué es lo que quieres que es lo que no quieres cómo expresar Cómo pedir lo que quieres y alguien te pone presión sentiste lo suficientemente cómodo para decir no quiero si quiero o estoy determinado a conseguir algo y voy a aplicar el asertividad.

Hay muchas personas que confunden el asertividad con la agresividad la agresividad es afín al cabo llevar a cabo una conducta violenta no es algo bueno no hablan las personas de este ejecutivo es un ejecutivo agresivo con admiración algo positivo alguien agresivo no es precisamente Alina menos diría que es alguien más tóxico que otra cosa.

Todos como seres humanos somos perfecto estado podemos ser tóxico en un momento Bueno, pero si encuentro que hay personas que nombre de la sinceridad todo lo que piensan que no se les haya preguntado. Dicen todo lo que piensas sin ningún tipo de delicadeza consideración en nombre de esa verdad Y de esa sinceridad. Esas personas son sinceridad y son personas que hacen muchísimo daño. Yo no creo que eso sea una buena calidad y cre0 Chucky hay Qué diferencia de ser sincero si tú me haces una pregunta Laura que piensas son lo que sientes sobre él o qué importante ser sincero bien utilizando un lenguaje respetuoso.

Las personas asertivas no solamente saben del tema seguridad lo que quieren, sino que también lo saben pedir saben decir que no saben negociar Doña

documentar y desde un lugar de calma y de serenidad Y eso es muy importante.

Cómo se aprende a ser asertivo puedes aprender en primer lugar sintiendo que cómodo con lo que tú quieres con lo que tú esperas saber expresarse sin ofender a nadie ver me faltan el respeto al otro si alguien te falta al respeto pues tú sabes defenderte y protegerte.

Empatía

El concepto de empatía viene del griego en patos sufrimiento con el otro no me pongo cuando me meto los zapatos del otro.

Meterse ponerse en los zapatos del otro, pero es muy importante, pero debemos de darnos cuenta que esos zapatos no son los nuestros entiendo cómo te sientes, pero yo no estoy viviendo esa situación emociones es algo que no solamente te podrá desarrollarse desarrollo.

Empatía se desarrolla con otro ejemplar de grupo Focus reuniones tribus entre otros. Creo que zapatea como tres niveles tres tipos de empatía emocional.

Escucha activa

A nivel teórico la escucha activa se define como estrategia de comunicación. Que engloba aquellos comportamientos aptitudes que provocan que el receptor se concentre en la persona que habla y pueda proporcionar y respuestas ideas alternativas de modo que para escuchar activamente a una persona tenemos que estar libre de cualquier interrupción de pensamientos y sobre todo de distracciones que son cruciales para la escucha activa.

Escucha activa no sólo es comprender lo que la otra persona dice sino captar lo que no dice o las cosas que obvia.

Y sobre todo sostener un estado emocional el problema radica en que la mayoría de los otros el problema se genera cuando la mayoría nosotros solamente oímos y no escuchamos activamente Y es ahí donde se dan las confusiones los problemas los altercados interrogantes dudas entre otros estudió lavandería de las personas.

1.3. JUSTIFICACIÓN

– **Justificación Teórica.**

La memoria, aporta bases para nuestro entendimiento de la Gestión de Liderazgo frente a las Habilidades Sociales y cómo esta tiene efecto en el rendimiento de los procesos de planear, organizar, dirigir y controlar dentro de la Institución, de esta manera se encontrarán estrategias para lograr un buen nivel moderado de Gestión de Procedimientos y Administración, con eficiencia y trabajo en equipo.

– **Justificación Práctica.**

Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba, entre sus objetivos la gestión de los procedimientos y en cuanto a los docentes y alumnos para que tengan un buen desempeño de sus habilidades sociales, para ello considera que debe haber un eficiente gestión por parte de los directivos en desarrollar eficazmente la parte de los procesos del liderazgo, la incidencia de esta variable que le permitirá mejorar el desempeño en cada proyecto desarrollado en sus cursos mediante la adecuación de un boceto de gestión con las particularidades que tiene el Instituto.

– **Justificación Metodológica.**

Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba considera la implementación de gestión eficaz en cuanto a procesos comerciales, entre ellas el desarrollo correcto de la administración en cuanto al liderazgo, con un alto nivel de gestión de parte de los directivos con miras a lograr la satisfacción del usuario, pese a esto se tienen metodologías para evaluar el comportamiento de estas variables, los instrumentos propuestos serán de utilidad en el ámbito de establecimientos del Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba.

1.4. PROBLEMA

• **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba, 2019?

1.5. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

1.5.1. VARIABLE 01: ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DE GESTIÓN

aglomeración de habilidades aptitudes capacidades que tiene un individuo para poder incidir o influir en otras personas o equipos determinados logrando que estos trabajen con mucho ímpetu y entusiasmo. Oriza (2012).

VARIABLE 02: HABILIDADES SOCIALES DOCENTE

Las habilidades sociales son relevantes en la adaptación social del sujeto a su ambiente, ya que el individuo desarrolla una interacción positiva con sus iguales y 18 con las personas adultas. (Vizcarra, 2003).

1.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DE GESTIÓN	AUTORITARIO	Decisión vertical. Grado de toma de decisiones. Grado de estima a sus subalternos. Grado de valoración del pedido de sus subalternos.
	DEMOCRÁTICO	Grado de preocupación por su personal. Nivel de toma decisiones compartidas. Nivel de fomento de confianza del personal. Asegurar un entorno ordenado y de apoyo
	LIBERAL	Promoción y participación en el aprendizaje Nivel de preocupación por la tarea de su personal. Grado de responsabilidades.

		Grado de aceptación del trabajo.
HABILIDADES SOCIALES DOCENTE	ACERTIVIDAD	Empático, conversador y motivador.
	EMPATÍA	Tiene un trato cordial. Dialogo.
	ESCUCHA ACTIVA	Hago preguntas abiertas que generan conversación. Responden con confianza. Atentos y respuestas adecuadas.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

1.7.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

La dimensión autoritaria se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del del Instituto Superior Tecnológico Publico Piscobamba de Piscobamba.

La dimensión democrática se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

La dimensión liberal se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

1.8. OBJETIVOS

1.8.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

1.8.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Demostrar la relación que existe entre la dimensión Autoritaria y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Demostrar la relación que existe entre la dimensión democrática y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Demostrar la relación que existe entre la dimensión liberal y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

II. METODOLOGÍA

De acuerdo a los objetivos propuestos del presente trabajo de investigación, se utilizó la siguiente metodología:

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. TIPO DE ESTUDIO

El diseño de investigación que se aplicó, fue Descriptivo Correlacional, porque buscó identificar probables relaciones de influencia entre las variables medidas; asimismo comparó la variable independiente con la dependiente, mediante la cual se efectuó la relación entre las variables. Asimismo, se teorizó los principios de relación que tienen las variables.

2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó un diseño No experimental: transeccional, ya que se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado:

Correlacional

Su esquema metodológico fue el siguiente:

Donde:

M : Docentes.

O1: estrategias de liderazgo de gestión.

O2 : habilidades sociales docente.

r : Correlación

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. POBLACIÓN

La población está conformada por 40 docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

	VARONES	MUJERES	TOTAL
DOCENTES	28	12	40
TOTAL	28	12	40

Fuente: Nómina de los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA – Piscobamba - 2019.

2.2.2. MUESTRA

Mediante un muestreo no probabilístico, por conveniencia, la muestra queda determinada a un porcentaje del 50% de los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

ASPECTOS	VARONES	MUJERES	TOTAL
DOCENTES	14	06	20
TOTAL	14	06	20

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las Técnicas e instrumentos que se empleó para la obtención de la recopilación de la información fueron las siguientes:

Técnica: Encuesta.

Es una técnica que se empleó con la finalidad de obtener, procesar y comunicar los datos, con el propósito de medir los diversos indicadores de las variables que sustentan el trabajo de investigación, así como demostrar el cumplimiento de los objetivos. La encuesta se aplicó a los docentes de la INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Instrumento: Cuestionario.

Es una herramienta conformada por un conjunto de preguntas, en un numero de de 14 preguntas para la variable independiente y 14 preguntas para la variable dependiente, insumos que se retiraron de los indicadores de las dimensiones a medir. Este instrumento permitió valorar los grados de relación de las Estrategias de liderazgo de gestión y las habilidades sociales con la finalidad de alcanzar el logro de los objetivos de la investigación.

2.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de datos se desarrolló considerando una indagación científica, permitiéndonos recolectar antecedentes informativos, se buscó los datos basado en nuestra metodología. Siendo esta el momento del proceso más atractivo puesto que nos permite analizar el estudio. La información obtenida es válida por sí solo, logrando ubicarnos frente al reto de buscar y encontrar significado a todo material archivado que provienen de otras fuentes de las cuales se ha usado.

Ruiz (2011) menciona que este proceso muestra a la utilización de los instrumentos de estudio y concluye con una recopilación de información, en donde se plasmaran el análisis de los mismos para dar como resultado específicas y respectivamente a los problemas planteados y puesto sobre la mesa en esta investigación.

En consecuencia, una vez que se ha obtenido los resultados que vendrían siendo el resultado de la utilización de dicho instrumento, continuamente se procede a organizar de manera libre la información para luego filtrarlo e ingresar la tabulación, a los programas informáticos los cuales se usarán y nos permitirán elaborar y presentar los cuadros y graficas estadísticas que muestren los resultados finales.

Para desarrolla el análisis de nuestras variables se emplearán los siguientes softwares estadísticos: EXCEL 2010 y el SPSS v26.

Asimismo, para realizar la prueba de hipótesis se realizó la correspondiente prueba de normalidad y de acuerdo a ello se procedió a determinar el estadígrafo correspondiente para la prueba de hipótesis

III. RESULTADOS

3.1. Selección y validación de los instrumentos

Tabla N.º 01: Estrategias de liderazgo de gestión

DOCENTE	GRADO	PUNTUACIÓN
MORÉ LÓPEZ Jesús	Doctor	92.75
LOPEZ CRUZ Bertha	Magíster	90.00
HUERTA BERRIOS Raúl	Magíster	91.75
TOTAL PROMEDIO		91,50 %

Tabla N.º 02: habilidades sociales docente.

DOCENTE	GRADO	PUNTUACIÓN
MORÉ LÓPEZ Jesús	Doctor	91.50
LOPEZ CRUZ Bertha	Magíster	90.75
HUERTA BERRIOS Raúl	Magíster	89.25
TOTAL PROMEDIO		90,50 %

Estrategias de liderazgo de gestión resultó de 91.50 % y para la Habilidades sociales docente, la valoración resultó de 90.50%.

3.2. Confiabilidad del instrumento de medición

Tabla 3 y 4. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	74	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	<u>Total</u>	<u>74</u>	<u>100,0</u>

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,833	20

EL análisis de fiabilidad de 0.833, representa el 83.3%, se determina que el instrumento de medición la consistencia interna para la variable Estrategias de liderazgo de gestión, resultó de tendencia alta.

Tabla 5 y 6. Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	74	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	<u>Total</u>	<u>74</u>	<u>100.0</u>

b. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de
elementos 0,921
20

Estadística de fiabilidad

el análisis de fiabilidad de 0.921 representa el 92.1%, se determina que el instrumento de medición la consistencia interna para la variable Habilidades sociales docente, resultó de tendencia alta.

3.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA DE PISCOBAMBA.

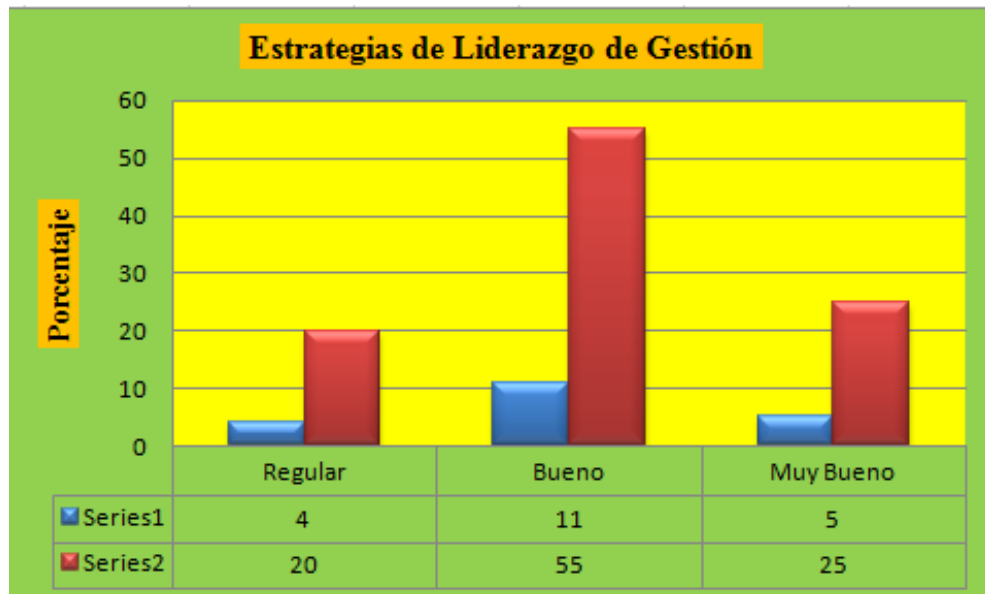
Variable N° 01

Tabla N° 07.- Estrategias de liderazgo de gestión

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel		
Regular	4	20,0
Bueno	11	55,0
Muy Bueno	5	25,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de Datos.

Gráfico N° 01



Fuente: Base de Datos.

Interpretación: Observamos que los docentes tienen incidencia en las estrategias de liderazgo de gestión con un nivel Regular al 20%, en Bueno al 55%, y Muy bueno con un 25%, en efecto, se puede concluir que la mayoría de los docentes del

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA encuestados, son incididos por las estrategias de liderazgo de gestión en el nivel de Bueno que equivale a un 55%, el cual permitirá el desarrollo de sus dimensiones de dicha variable en los docentes del I.S.T.P, ya que entre regular y muy bueno existe un porcentaje contrapuesto al bajo.

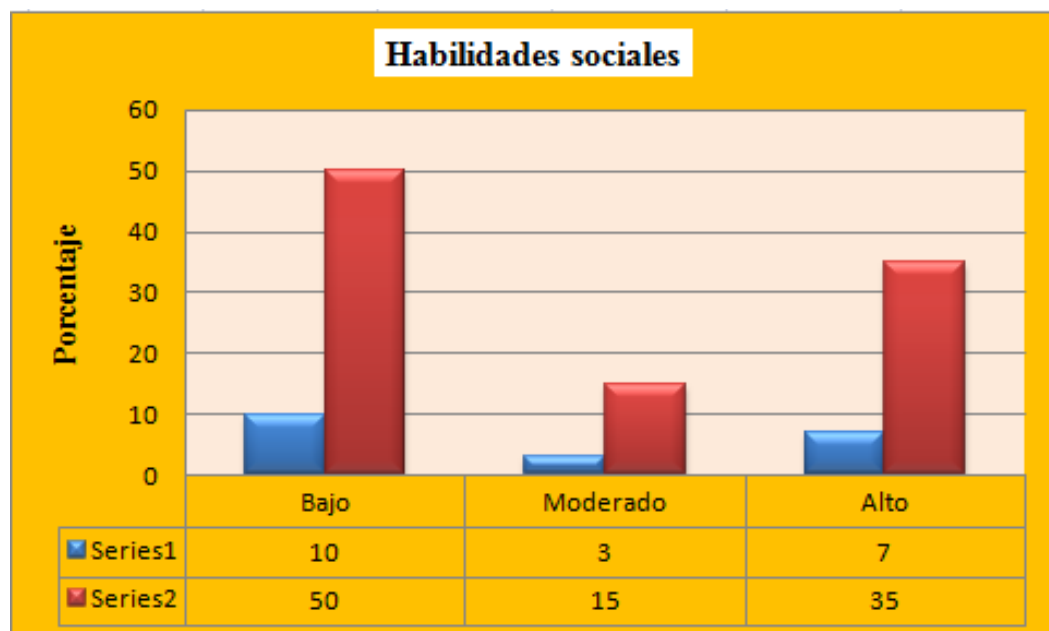
Variable N°02

Tabla N° 08.- Habilidades sociales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	50,0
Moderado	3	15,0
Alto	7	35,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de Datos.

Gráfico N° 02



Fuente: Base de Datos.

Interpretación: Observamos que con la variable habilidades sociales, los niveles de relación son los siguientes; de nivel Bajo de 50%, nivel Moderado con un 15%, luego un nivel Alto de 35%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los docentes del I.S.T.P, mantienen la comunicación de nivel bajo, el cual permite inferir la baja calidad de que tienen los docentes para relacionarse socialmente en el Instituto Superior tecnológico Público de Piscobamba.

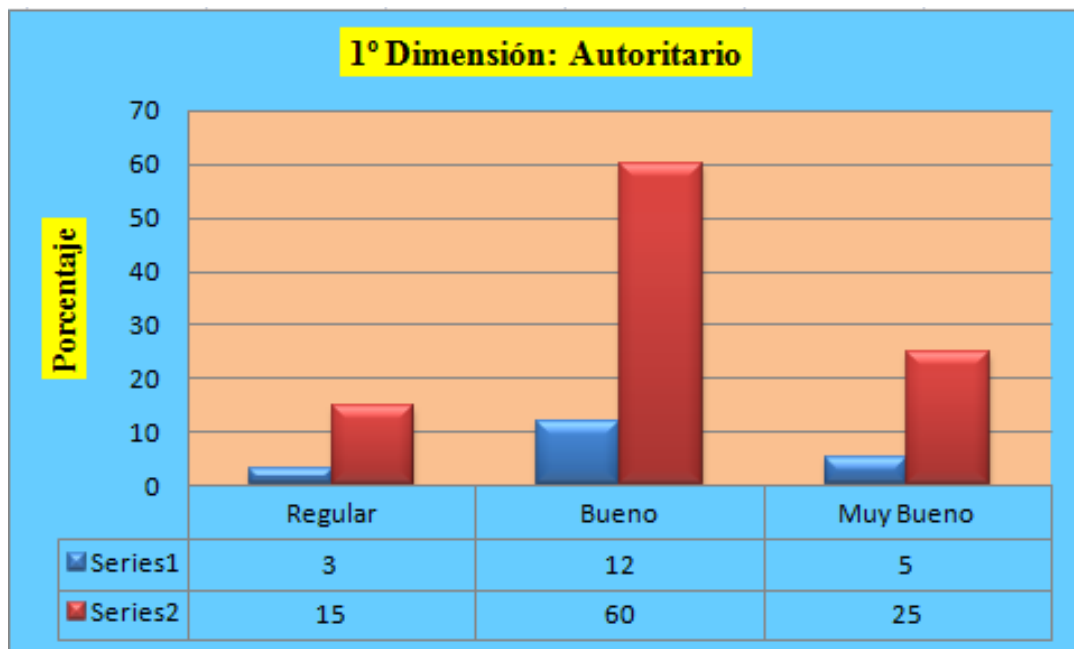
Dimensión N°01:

Tabla N° 09.- Autoritario

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	15,0
Bueno	12	60,0
Muy Bueno	5	25,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de Datos.

Gráfico N° 03



Fuente: Base de Datos.

Interpretación: Observamos que la primera dimensión: Autoritario en relación con las habilidades sociales, sus niveles son; de nivel Regular de 15%, nivel Bueno con un 60%, luego un nivel Muy Bueno de 25%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los docentes del I.S.T.P, encuestados opinaron Bueno, a pesar de ser una dimensión muy vertical; sin embargo, guarda una relación buena y muy buena con la variable dependiente: Habilidades sociales.

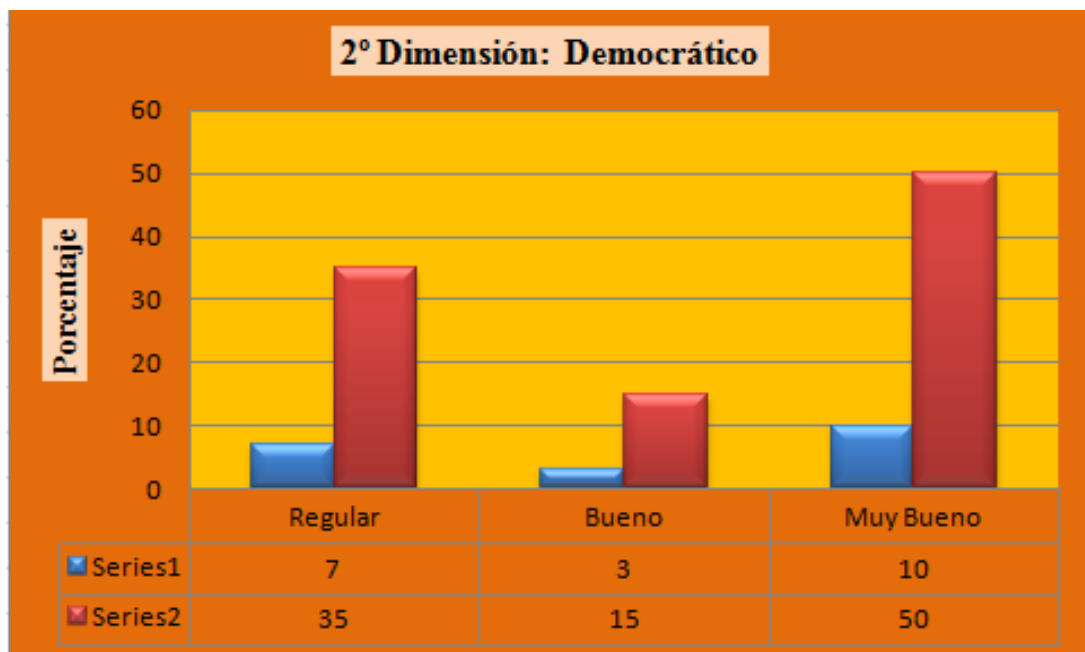
Dimensión N°02

Tabla N° 10.- Democrático

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel		
Regular	7	35,0
Bueno	3	15,0
Muy Bueno	10	50,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de Datos.

Gráfico N° 04



Fuente: Base de Datos

Interpretación: Observamos que con la segunda dimensión: democrática en relación con las habilidades sociales, sus niveles son; de nivel Regular de 35%, nivel Bueno con un 15%, luego un nivel Muy Bueno de 50%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los docentes del I.S.T.P, mantienen una relación muy buena con la variable habilidades sociales.

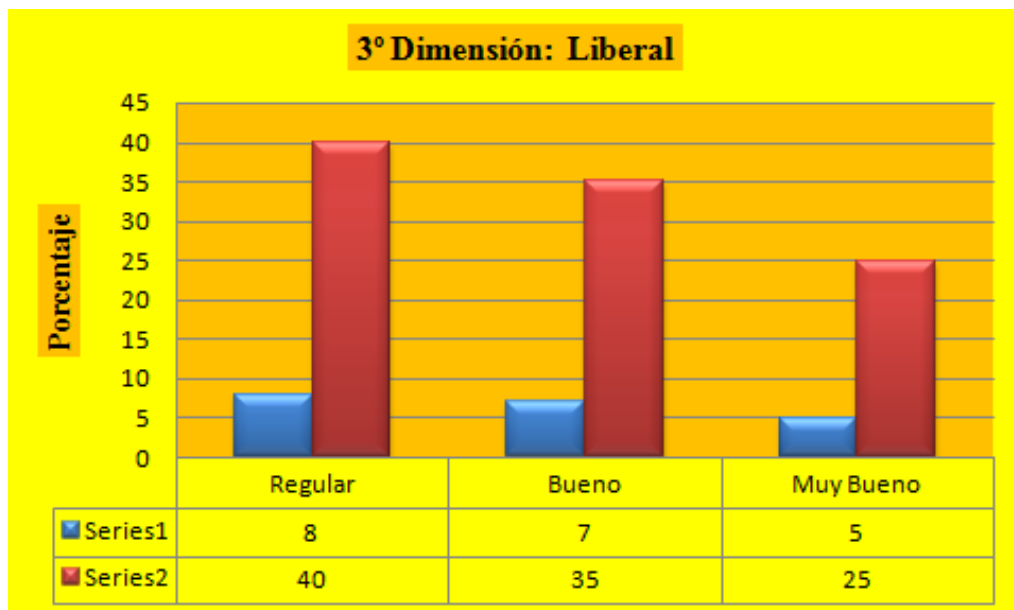
Dimensión N°03

Tabla N° 11.- Liberal

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel		
Regular	8	40,0
Bueno	7	35,0
Muy Bueno	5	25,0
Total	20	100,0

Fuente: Base de Datos

Gráfico N° 05



Fuente: Base de Datos

Interpretación: Observamos que la tercera dimensión: liberal en relación con las habilidades sociales, sus niveles son; de nivel Regular de 40%, nivel Bueno con un 35%, luego un nivel Muy Bueno de 25%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los docentes del I.S.T.P, mantienen una relación regular, buena y muy buena con las habilidades sociales.

3.6.1. Prueba de Hipótesis

Tabla 12

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Prueba de Normalidad				Modelo a Aplicar
	Shapiro de Will				
	Estadístico	gl	Sig.	Resultado	
<i>Habilidades Sociales</i>	.721	20	0,000	No Normal	Rho Spearman
<i>Estrategias de liderazgo de gestión</i>	.807	20	0,001	No Normal	Rho Spearman
<i>Autoritario</i>	,788	20	0,001	No Normal	Rho Spearman
<i>Democrático</i>	,721	20	0,000	No Normal	Rho Spearman
<i>Liberal</i>	.797	20	0,001	No Normal	Rho Spearman

Fuente: Base de datos

Como las variables y las dimensiones no son normales manejaremos la estadística no paramétrica usando prueba Rho de Spearman.

3.6.2. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

Hipótesis Estadística

H₀ : No existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

H₁ : Existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

i. Cálculos

Tabla N° 13

Prueba de Rho de Spearman

Correlaciones		Estrategias de liderazgo de gestión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,661*
	Sig. (bilateral)	0,001
	n	20

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

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 13, existen diferencias significativas por lo cual existe relación significativa entre las estrategias de liderazgo de gestión con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019.

3.6.3. Primera Hipótesis específica

La dimensión autoritaria se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Hipótesis Estadística

H0 : La dimensión autoritaria NO se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

H1 : La dimensión autoritaria se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

i. Cálculos

Tabla N° 14. Prueba de Rho de Spearman.

		Correlaciones	
			Dimensión autoritaria
		Coeficiente de correlación	,652*
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	0,002
		n	20

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

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 14, existe diferencias significativas por lo tanto existe relación significativa entre la dimensión autoritaria con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

3.6.4. Segunda Hipótesis específica

La dimensión democrática se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Hipótesis Estadística

H0 : La dimensión democrática NO se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

H1 : La dimensión democrática se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

i. Cálculos

Tabla N° 15. Prueba de Rho de Spearman.

Correlaciones

	Dimensión democrática
Coefficiente de correlación	,770*

Rho de Spearman	Habilidades sociales	Sig. (bilateral)	0,000
		n	20

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

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 15, existe diferencias significativas por lo tanto existe relación significativa entre la dimensión democrática con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Tercera Hipótesis específica

La dimensión liberal se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

Hipótesis Estadística

H₀ : La dimensión liberal NO se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

H1 : La dimensión liberal se relaciona significativamente con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

i. Cálculos

Tabla N° 16. *Prueba de Rho de Spearman.*

		Dimensión liberal
	Coeficiente de correlación	,785*
Rho de Habilidades Spearman	Sig. (bilateral)	0,000
	n	20

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

Fuente: Base de datos

Como se observa de la tabla 16, existe diferencias significativas por lo tanto existe relación significativa entre la dimensión liberal con las habilidades sociales docente en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba.

IV. Análisis y Discusión

Existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019. Luego aplicado los instrumentos de recolección de datos, para las variables se utilizó un cuestionario, para recoger la información, después se tabulo los datos con el programa computacional SPSS 21. Los resultados se muestran a continuación.

Asimismo, en la investigación realizada, se referenció los resultados de investigaciones a nivel internacional y nacional, que se aproximaron al presente estudio, en cuestión a las variables de estrategias de liderazgo de gestión y habilidades sociales, ya que nuestro objetivo general fue “determinar la relación que existe entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba - 2019”.

Así tenemos, un primer descubrimiento es la presencia de un coeficiente de correlación de nuestra variable de estrategias de liderazgo de gestión, que es de 0.727%, donde este dato nos da a conocer que hay una correlación positiva, a su vez donde nos respalda un 95%, de fiabilidad, por lo tanto rechazamos a la hipótesis nula, por consiguiente aceptamos la hipótesis alterna de las dos variables, estrategias de liderazgo de gestión y habilidades sociales, donde hemos podido encontrar resultados que se asemejan con la tesis.

Por otra parte, en cuanto al análisis correlacional de las variables de estudio se encontró relación positiva altamente significativa entre las estrategias de liderazgo de gestión y sus dimensiones con las áreas relacionadas a la variable dependiente de las habilidades sociales, a un nivel de significancia ($p < .01$). Esto indica que los docentes encaminan sus actividades y facilitan información sobre los procedimientos comunicativos desde los niveles superiores hasta los inferiores, es así lo que realmente dinamiza y hace mover el mundo. De ahí que, (Albarrán, 1996), sustenta que, “El líder es la persona que posee

cualidades educativas especiales para guiar a las masas, mostrar el camino y crear patrones de forma de vida y modelos de comportamientos de que la gente común adopta y sigue”

Finalmente se demuestra en base a la evidencia de los resultados del presente estudio y al de otros autores, de que efectivamente las estrategias de liderazgo de gestión si se relaciona con las habilidades sociales. Así tales resultados tienen su importancia para formular nuevos estudios o estudios relacionados al tema, pero de manera más profunda en donde se evalúen variables explicativas y su nivel de contribución debe ser muy importante en la toma de decisiones de la organización educativa.

V. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Primera.

En esta tesis se determinó que existe relación significativa entre la estrategia de liderazgo de gestión y las habilidades sociales en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Rho de Spearman con un Coeficiente de correlación ,661*

Segunda.

Se determinó que la dimensión autoritaria se relaciona significativamente con las habilidades sociales docentes en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Rho de Spearman con un Coeficiente de correlación ,652*

Tercera.

Se determinó que la dimensión democrática se relaciona significativamente con las habilidades sociales docentes en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Rho de Spearman con un Coeficiente de correlación ,770*

Cuarta.

Se determinó que la dimensión liberal se relaciona significativamente con las

habilidades sociales docentes en los docentes del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO PISCOBAMBA de Piscobamba. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Rho de Spearman con un Coeficiente de correlación ,785*.

5.1. Recomendaciones

1. Que, el Instituto Superior Tecnológico Público de Piscobamba, debe seleccionar y capacitar a los directivos y docentes en competencias inherentes a la gestión de liderazgo, con la intención que internalicen y apliquen en la mejora de la institución educativa estudiada con la finalidad de gerenciar pedagógicamente las habilidades sociales.
2. Se recomienda que los docentes que hayan demostrado ser autoritarios en sus sistemas pedagógicos y didácticos; no deben evadir su responsabilidad en la toma de sus decisiones verticales, su labor debe centrarse en el manejo situacional democrático de la buena comunicación con los estudiantes de manera respetuosa en un trato amable, permitiendo que las nuevas ideas de los docentes y estudiantes salgan a la luz en bien de la institución.
3. Los docentes deben capacitarse en forma continua para fortalecer las competencias del liderazgo de gestión porque es uno de los aspectos muy necesarios e importantes para el éxito de la institución educativa y del aprendizaje adecuado de los estudiantes.
4. Recomendar tanto a los directivos, docentes y demás componentes del Instituto Superior Tecnológico Público de Piscobamba. superar respecto al comportamiento del clima organizacional realizando jornadas de reflexión analizando las posibles causas respetando democráticamente la opinión de los integrantes de la comunidad educativa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2003), Gerencia y marketing educativo. Lima-Perú: San marcos

Bennis, W. y Nanus, B. (2001), Estrategías para un Lider Eficaz, Barcelona:

Paidós.

Caballo, V. (2002). Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades Sociales. (5ª ed.). España: S.XXI.

Carrobbles, J. (1988). Comparación de la efectividad de diferentes programas de entrenamiento en habilidades sociales. España: Narcea.

Covey, S. (1997), Los 7 hábitos de la Gente Altamente Efectiva, Madrid – España: Espasa Libros.

Choque, R (2009). Eficacia del Programa de Habilidades para la Vida en Adolescentes Escolares de Huancavelica, Perú: San Marcos.

DePree (2000), Desarrollo de Habilidades Directivas, México: trillas

Estanqueiro (2012). Principios de la Comunicación Interpersonal. Madrid: Narcea

Huerta, J. y Rodríguez, G. (2006), Desarrollo de Habilidades Directivas, México: Pearson Education.

Huidobro, Gutiérrez & Condemarín (2000). A estudiar se aprende. Chile: Universidad Católica de Chile Irurtia.

Koontz, H y Heinz, H. (1998), Administración una Perspectiva Global, México: McGraw Hill.

Lussier, R. y Acha, C. (2007), Liderazgo, Teoría y Desarrollo de Habilidades, México: Adamsa Impresiones.

Machuca, A. (2008), Las organizaciones del siglo XXI, Apuntes de Administración general, México: Trillas.

Martínez, V (2011). La empatía en la educación. Madrid: CCS.

Melgosa, J. (1995). Sin estrés. Madrid: Safeliz.

Monjas, E. (1999). La Habilidad y Competencia Social. México: Mc Graw Hill.

Mora, F. (2013) Neuro educación. Madrid: Alianza.

Neidhardt,J., Weinstein. M & Conry.R(1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Madrid: Deusto

Owens, R. (2004), La escuela como organización. España: Nueva española.

Pulido, I. (2009). Habilidades sociales del docente. España: Narcea.

Riso, W. (1998). Entrenamiento asertivo. Medellín: Rayuela.

Salmurri, F. (2015). Razón y emoción. Recursos para aprender y enseñar a pensar. Barcelona: RBA Libros.

Stoner, J. (2009), Administración, octava edición, México: Hispanoamérica, S.A.