



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos directivos y relaciones interpersonales en
docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Olórtegui Cristóbal, Yta Zunilda

ASESOR:

Dr. Juan Méndez Vergaray

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Página del Jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Presidente

Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Secretario

Dr. Juan Méndez Vergaray

Vocal

Dedicatoria:

Dedico el presente proyecto a mi madre que es el motor de mi vida, ella tan tierna e inexorable. A mis señores catedráticos y a mi asesor Vergaray por su exigencia y su impasibilidad, cuando parecía que me iba a inhibir.

Agradecimientos

Va mi cariño y agradecimiento a mis catedráticos por la enseñanza impartida, a mi asesor por su apasionamiento y entrega académica, a los amigos porque se preocupan por mi persona detalles que considero mucho, como un saludo, elogio, preocupación y exigencias vertidas...

Declaración de autenticidad

Yo Olórtegui Cristóbal, Yta Zunilda, identificada con documento nacional de identidad N° 09755331, egresada del Programa de Maestría en Gestión y Docencia Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis denominada “Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La investigación corresponder a mi autoría.
2. La tesis cumplió en cuanto a citas con las normas internacionales con respecto a las referencias consultadas. Por donde la tesis carece de plagio total o parcialmente.
3. La investigación carece de auto plagio, no se publicó ni se presentó por otras personas para obtener su grado de maestría o título profesional.
4. Los resultados corresponden a hechos verídicos no son falso, tampoco es duplicidad, ni copias de otros y por ende la investigación corresponde al contexto en donde se realizó la investigación.

En caso que exista fraude o falsedad, copias sin citar a los autores principales, así como el auto plagio, o el trabajo pirata me someteré a las consecuencias y sanciones de acuerdo al reglamento de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 14 de junio del 2017.

D.N.I. N° 09755331
Olórtegui Cristóbal, Yta Zunilda

Presentación

De acuerdo a las normas emanadas por la Universidad César Vallejo se presenta en la escuela de pos grado la tesis titulada:

“Estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017”.

La tesis va para optar el grado académico de maestro en Gestión y docencia educativa. La tesis corresponde a un diseño descriptivo no experimental y representa el esfuerzo realizado durante los años que duró la maestría y los resultados representan una contribución a mejorar la calidad de la educación en el país. La tesis comienza con la primera parte de introducción en donde se plasman los antecedentes y las bases teóricas, la segunda parte contiene la parte metodológica; la tercera parte contiene los resultados, la cuarta parte la discusión, la quinta parte las conclusiones, la sexta parte las recomendaciones y finalmente la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la correlación entre estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Apreciados miembros del jurado en espera de que la tesis se tome en cuenta para la evaluación final y para su aprobación.

Yta Zunilda Olórtegui Cristóbal

Lista de contenido

Paginas preliminares	Pág.
Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Resumen	xi
Abstracto	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación	18
1.3 Justificación	43
1.4 Problema	44
1.5 Hipótesis	47
1.6 Objetivos	48
II. Marco metodológico	49
2.1 Variables	50
2.2 Operacionalización de variables	50
2.3 Método	52
2.4 Tipo de investigación	53
2.5 Diseño	53
2.6 Población	54
2.7 Técnicas e Instrumentos	57
2.8 Método de análisis de datos	62
2.9 Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
IV. Discusión	78
V. Conclusiones	82
VI. Recomendaciones	84

VII. Referencia	86
Anexos	90

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Prueba piloto

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Base de datos de las variables

Anexo 6. Artículo Científico

Anexo 7. Turnitin, Dictamen final y el Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Índice

Pág.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable estilos directivos	51
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales	52
Tabla 3. Población de estudio	54
Tabla 4. Muestra de docentes de la red 02	56
Tabla 5. Opinión de los jueces	60
Tabla 6. Cuadro de escala de confiabilidad	61
Tabla 7. Niveles de confiabilidad para estilos directivos	61
Tabla 8. Niveles de confiabilidad para relaciones interpersonales	61
Tabla 9. Estilos directivos	64
Tabla 10. Estilo directivo autoritario	65
Tabla 11. Estilo directivo democrático	67
Tabla 12. Estilo directivo permisivo	68
Tabla 13. Niveles de relaciones interpersonales	69
Tabla 14. Relaciones humanas	70
Tabla 15. Relaciones laborales	71
Tabla 16. Estilos directivos y relaciones interpersonales	73
Tabla 17. Estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales	74
Tabla 18. Estilo directivo democrático y relaciones interpersonales	75
Tabla 19. Estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales	77

Índice

Figura 1. Niveles de la variable estilos directivos	64
Figura 2. Niveles de estilo directivo autoritario	66
Figura 3. Niveles del estilo directivo democrático	67
Figura 4. Niveles del estilo directivo permisivo	68
Figura 5. Relaciones interpersonales	69
Figura 6. Relaciones humanas	70
Figura 7. Relaciones laborales	71

Resumen

A continuación se muestra la síntesis de la investigación titulada Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

La presente investigación tuvo como objetivo general Verificar la asociación entre estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017. El diseño del estudio es no experimental. Para seleccionar la muestra se empleó el método de muestreo probabilístico, siendo la muestra 232 docentes pertenecientes a la red educativa N°02 UGEL Ventanilla. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS22.

El análisis de la correlación se realizó mediante el Coeficiente de Rho de Spearman, obteniéndose un resultado de $Rho = 0,809$ concluyéndose como moderada correlación significativa entre las variables, con una p valor = 0.00 ($p < 0.05$) lo cual rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado muestra una correlación alta entre estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Palabras claves: estilos directivos y relaciones interpersonales.

Abstract

The following is the synthesis of the research titled Managing Styles and Interpersonal Relations of Teachers in the Network 02 UGEL Ventanilla, 2017.

The present research had as general objective to verify the association between managerial styles and interpersonal relations of teachers in the teachers of the Network N ° 02 UGEL Ventanilla, 2017. The design of the study is non-experimental. To select the sample, the probabilistic sampling method was used, being the sample 232 teachers belonging to the educational network N ° 03 UGEL Ventanilla. Data processing was performed using the SPSS22 statistical package.

Correlation analysis was performed using the Rho coefficient of Spearman, obtaining a result of $Rho = 0.809$ concluding as a moderate significant correlation between the variables, with a p value = 0.00 ($p < 0.05$) which rejects the null hypothesis, Since the result shows a high correlation between managerial styles and interpersonal relationships of teachers in the teachers of Network No 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Keywords: managerial styles and interpersonal relationships.

I.Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Noriega (2015) presentó en la Universidad de Panamá para optar el grado de maestría en Gestión educativa, la tesis titulada *Estilos directivos y desempeño laboral en los estudiantes del Colegio Real de Panamá*. El objetivo general fue hallar la correlación entre estilos directivos y desempeño docente en los docentes del Colegio Real de Panamá. El diseño de la tesis es no experimental para lo cual utilizó una muestra probabilística de 95 docentes. Los instrumentos que utilizó para ambas variables fue un cuestionario graduado en la escala de Likert de 5 alternativas. Los resultados que obtuvo fueron: encontró una correlación alta ($\rho=0,912$) entre estilos directivos y desempeño laboral en los docentes del Colegio Real de Panamá. Existe una moderada correlación ($r=0,613$) entre el estilo democrático y desempeño laboral en los docentes del Colegio Real de Panamá.

Saldaña (2016) presentó en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para optar el grado de maestro en gestión de la educación y docencia, en la tesis titulada *El estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016*. El objetivo general de la investigación fue hallar la correlación entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016. El diseño de la tesis es no experimental correlacional. Para lograr el objetivo de la investigación consideró una muestra no probabilística de 87 docentes del Colegio Americano de Quito. Los instrumentos que utilizó fue un cuestionario de 20 ítems por cada variable. Los resultados a que arribó fueron: existe una alta correlación ($\rho = 0,874$) entre estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016. Así mismo el estilo directivo alcanzó el nivel alto con el 65%.

Larrea (2016) presentó en la Universidad de Guadalajara, la tesis titulada *Estilo directivo y la motivación de los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015*. Su objetivo general de la tesis fue determinar la correlación entre el estilo

directivo y la motivación en los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015. La tesis corresponde al diseño correlacional simple de paradigma positivista. Para demostrar la hipótesis general de la tesis utilizó una muestra probabilística de 92 profesores del Colegio Cervantes Bosque. Los instrumentos que utilizó fueron para ambas variables un cuestionario. Se tabularon los datos obtenidos utilizando el SPSS22, la cual generó los resultados descriptivos y los resultados inferenciales. Se arribó a las conclusiones siguientes: se encontró una moderada correlación ($\rho=0,745$) entre el estilo directivo y la motivación en los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015. También encontró una correlación alta ($\rho=0,951$) entre el estilo directivo democrático y la motivación de los profesores el estilo directivo y la motivación en los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015.

Astrilla (2015) presentó en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá en la tesis *Estilos directivos y relaciones interpersonales en profesores(as) en el Colegio San Jorge de Inglaterra 2015*. La tesis consideró como objetivo general determinar la asociación entre Estilos directivos y relaciones interpersonales en profesores (as) en el Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. El diseño del trabajo correspondió al descriptivo correlacional simple. Para comprobó la hipótesis utilizó como instrumento de la de la tesis y para ello utilizó como instrumento un cuestionario en la escala de Likert y aplicó a 105 docentes del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. Luego de la obtención de los resultados arribó a la siguiente conclusión: existió una correlación alta ($\rho=0,861$) entre los estilos directivos y las relaciones interpersonales en los profesores(as) del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. La investigación encontró un nivel medio (63%) en la variable estilos directos.

Aravena (2016) presentó en la Universidad de Las Américas (UDLA) Santiago de Chile para optar el grado de maestría en gestión educativa, la tesis titulada *Estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016*. El objetivo general de la investigación fue determinar la asociación entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016. El diseño de la tesis fue descriptivo

correlacional. Para lograr demostrar la hipótesis de investigación utilizó el muestreo probabilístico de 86 profesores. El instrumento que utilizó fueron: cuestionarios graduados en la escala politómica. Luego del recojo de la información y de la obtención de los resultados fueron: la relación interpersonal alcanzó el nivel alto con el 52% y concluyó: que existió una moderada correlación ($\rho=0,661$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Díaz (2016) presentó en la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de maestría en educación, la tesis titulada *Estilos directivos y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016*. Tesis para recibirse maestro en educación. Consideró por objetivo determinar la correlación entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. El diseño del estudio es no experimental. La muestra de estudio fue probabilística de 120 profesores. Se utilizó como instrumento para ambas variables un cuestionario. Los resultados fueron: los estilos directivos alcanzaron el nivel medio con 56% según la percepción de los profesores. Después de los resultados arribó a las conclusiones: se logró demostrar que hubo una alta correlación (0,885 Rho de Spearman) entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. Por otro lado, existió una correlación moderada ($\rho=0,653$) entre los estilos directivos y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016.

Vargas (2015) presentó en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión para optar el grado de maestría en educación, la tesis titulada *Estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015*. Tuvo por propósito determinar la asociación entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015. El diseño de la tesis correspondió el no experimental. Utilizó el muestreo probabilístico y tomó a 125 profesores como muestra de la tesis. Los instrumentos utilizados fueron unos

cuestionarios de 20 ítems por cada una de las variables. Los resultados fueron: la relación interpersonal alcanzó el nivel medio con el 58%, y finalmente concluyó: existió una moderada correlación ($Rho=542$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015. El estilo autoritario es el que más sobresale en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015.

Olarte (2016) presentó en la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el grado de maestro en educación, la tesis titulada *Estilos directivos y el clima institucional en los profesores en la red 02 UGEL 02 Rímac, 2016*. El objetivo general de la investigación fue analizar la asociación entre estilos directivos y el clima institucional en los profesores en la red 02 UGEL 02 Rímac, 2016. La investigación correspondió al diseño correlacional simple. Consideró el muestreo probabilístico para seleccionar la muestra de 225 profesores de la red. Utilizó como instrumentos para ambas variables un cuestionario graduado en la escala polinómica de 40 preguntas para cada variable. Los resultados fueron: el estilo directivo alcanzó el nivel alto con el 67%, el nivel medio el 20%, y el clima institucional alcanzó el 65% el nivel alto, y finalmente concluyó: existió una alta correlación ($\rho=0,872$) entre estilos directivos y el clima institucional en los profesores en la red 02 UGEL 02 Rímac, 2016.

Tudela (2014) presentó en la Universidad San Ignacio de Loyola para optar el grado de maestro en gestión de la educación, la tesis titulada *Clima organizacional y relaciones interpersonales de los profesores en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014*. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación clima organizacional y relaciones interpersonales de los profesores en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014. Utilizó el método de muestreo probabilístico, siendo la muestra de 110 profesores. La tesis pertenece al diseño no experimental. Los resultados fueron: las relaciones interpersonales alcanzó el nivel adecuado con el 76%, el clima organizacional alcanzó el nivel medio con el 56%, y finalmente llegó a la conclusión: existió una moderada asociación entre ($\rho= 0,676$) el clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014. La investigación posee la segunda

variable que es relaciones interpersonales que sirvió para confrontar en la parte de la discusión con las conclusiones del presente trabajo.

Chirinos (2016) en la investigación *Estilos directivos y relaciones laborales en los profesores(as) en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016*. Universidad José Carlos Mariátegui. Consideró como propósito general fue determinar la asociación entre estilos directivos y relaciones laborales en los profesores(as) de la red 05 UGEL 04 Comas, 2016. La tesis fue de diseño correlacional simple. La muestra fue de 150 profesores en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016. a quienes se suministró un cuestionario graduado en la escala politómica de 30 preguntas para cada variable. La conclusión de la tesis es: existió una moderada correlación ($\rho=0,672$) entre estilos directivos y relaciones laborales en los docentes en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016.

1.2 Fundamentación científica, técnica y humanística

1.2.1 Estilos directivos

Definición de estilos directivos.

Para Alvarado (2006) el estilo directivo es una forma de liderazgo en donde el directivo asume el liderazgo en las instituciones educativas frente a los docentes haciendo conocer la manera como se hace y como se debe realizar sus responsabilidades en la institución educativa. Por otro lado, el estilo directivo es un líder que se da dirección a los docentes mediante la utilización de la autoridad, asimismo en la parte administrativa cumple su función determinada, como es de ser profesional y su desempeño en el cargo mismo (p.12).

Para Machado (2005) en el campo educativo hay 2 clases de estilos: el estilo del colegio y el estilo directivo del director de la escuela. El estilo directivo en la institución educativa es el estilo docente, él es el protagonista en el aula durante el desarrollo de las clases. La importancia radica en el aprendizaje de los estudiantes (p.56).

Por otro lado, Zayas (2009) el estilo directivo es aquel que se proyecta asegurando el triunfo de los proyectos educativos, para ello es necesario coordinar para monitorear a los docentes con el objetivo de cumplir las metas establecidas (p.3).

Asimismo, Hernández (2010) los estilos directivos en las instituciones educativas desde el punto de vista del director, de los profesores, se limita a alcanzar las metas establecidas, proyectándose al desarrollo total y lograr la calidad de la educación peruana (p.45).

En ese mismo orden Cuevas, Díaz e Hidalgo (2007) el estilo directivo obedece al criterio o prototipo de Europa, en donde se encontró que un gran número manifiestan que el estilo directivo ejerce una fuerte influencia en los demás criterios, siendo esta como aquella que se preocupa en una buena planificación y una buena estrategia para las instituciones educativas, en la gestionar el talento humano, los recurso materiales y sobre todo en la etapa de procesos que es el pilar fundamental para lograr la calidad de la educación (p.29),

Para Rossi (2009) concibió que el estilo directivo se centra en la persona del director que cuenta con visión estratégica, es una persona que maneja una buena comunicación, resuelve todo tipo de problemas con mucha facilidad, es la persona innovadora y cuenta con una capacidad formidable de creatividad, es la que hace los trabajos en equipo, es la que delega sus funciones manteniendo buenas relaciones interpersonales con todos los trabajadores (p.28).

Asimismo, Flores (2010) concibió que el estilo directivo es una cualidad con que cuenta el directivo de la institución educativa y durante la ejecución de sus funciones deberá demostrar la eficiencia en el manejo del personal y la eficacia en el uso de los recursos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales (p.49).

Para Bolívar (2009) consideró al estilo directivo como la forma de direccionar la institución educativa y de modo que esto deriva un impacto positivo en los

profesores y sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes de la institución (p.89).

Por otro lado, Gonzalo (2010) consideró que el estilo directivo es el factor principal para el logro exitoso de la calidad educativa en una institución educativa. Asimismo, es la clave para lograr los aprendizajes de los estudiantes, sin menospreciar el trabajo de los profesores. El estilo directivo es la que ejerce una fuerte influencia en el personal administrativo, en los profesores, en los estudiantes y en los padres de familia con el solo objetivo de lograr los objetivos y metas establecidas por la institución (p.18).

Teorías sobre los estilos directivos

Las teorías sobre los estilos directivos se basan en las teorías de los estilos liderazgo y no es fácil distinguirlos entre las diferentes teorías que circundante en el mundo.

Según Sánchez (2007) concibió en base a los estudios hechos por varios autores sobre los estilos de dirección y liderazgo: teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría de la contingencia y teoría integral o emergente (p.67).

Teoría de los rasgos

Para Sánchez (2007) tomó como base a la teoría administrativa de Fayol en donde explica sobre las características distintivas de la eficiencia del manejo de la dirección a través de un liderazgo eficiente para la conducción de una organización (p.65).

La noción principal de esta teoría radica en el manejo correcto de los objetivos de dirección, en donde el papel primordial de un líder debe demostrar en forma eficiente en cuanto a la conducción de las personas dentro de la institución con el objetivo de lograr las metas trazadas durante la planificación.

Teoría del comportamiento

Para Sánchez (2007) en esta parte lo consideró a las de Mc Gregor, Lewin, Likert y Blake y Mouton, quienes explicaron los estilos directivos se definen de la forma de trabajo que se realizan dentro de una organización.

La teoría de comportamiento es la que tiene como soporte al ser humano, estudia de una manera minuciosa el comportamiento de él en el seno de la institución, pensando siempre mejorar ese comportamiento con el objetivo de lograr los objetivos institucionales.

Teoría gerencial de Douglas Mc Gregor

Según Navarro (2015) sostuvo que:

Esta teoría consiste en dos concepciones circundantes dentro de la organización: la primera se basó en la teoría de valores y acciones de Weber, quién confirmó que los valores del supervisor con respecto a su comportamiento en cuanto a sus acciones y procesos cuando ejerce su mando, la toma de decisiones y la motivación que realiza. En la segunda parte, tomando la teoría de Maslov de la jerarquía de las necesidades, en base a ello se clasificó dos tipos de supervisores: el pesimista o tayloriano con poca confianza en el trabajador a la que denominó la teoría X, y el otro optimista que se confía mucho en el trabajador y ve que todo ser humano se encuentra lleno de amor y se auto realiza desempeñando mejor sus labores, es la que llamó la teoría Y. (p.3).

El autor en base a las teorías circundantes de la época sostiene que la teoría Weber es la que se aplica cuando el líder trata a los seguidores y toma la decisión motivándolos. Por otro lado, recoge de la teoría Maslow sobre las necesidades que poseen los seres humanos y de la teoría de Taylor en donde a un grupo de trabajadores se les considera pesimistas y a otro grupo de trabajadores como optimistas.

Teoría X.

Según Navarro (2015) sostuvo que:

En base a los trabajos de Mc Gregor sostuvo que el hombre es indolente por la naturaleza, no tiene ambiciones, es irresponsable, prefiere que dirija alguien, es egocéntrico, es indiferente a las actividades organizativas, es reacio a los cambios, es crédulo porque cualquiera puede convencerlo. Por estas razones los supervisores establecen trabajos simples en función al tiempo, controlan el subordinado para que cumplan con las metas propuestas de acuerdo a un parámetro, establecen reglas sólidas en cuanto a la disciplina (p.4).

Teoría Y.

Según Navarro (2015) sostuvo que:

En base a la teoría X de Mc Gregor sostuvo que los descubrimientos posteriores invalida a la teoría X, los nuevos modelos considera al hombre con valores y con una conducta real, la cual genera un trabajo altamente productivo, puesto que le da valor al hombre, quién cuenta con iniciativa, es responsable, colabora con el logro de los objetivos valiosos, es capaz de auto controlarse y auto dirigirse (p.7).

Teoría de contingencia

Según Sánchez (2007) al respecto lo consideró dentro de esta teoría, a la teoría de Fiedler, Hersey y Blanchard, quienes establecieron la utilización de los prototipos para una determinada situación con el objetivo de lograr elevar el desempeño de los líderes, de los liderados o ambos al mismo tiempo dentro de una organización (p.45).

Teoría integral o emergente

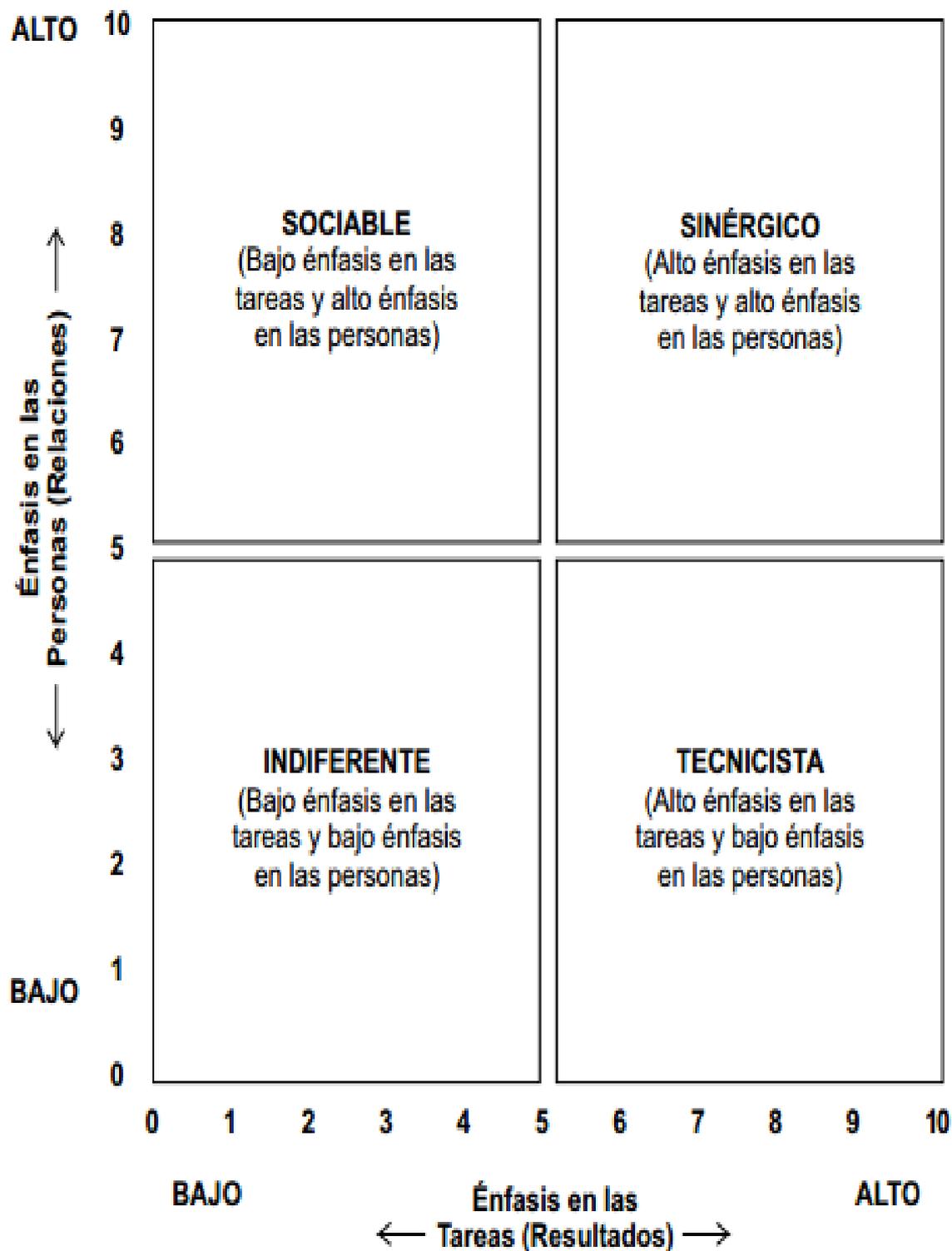
Según Sánchez (2007) dentro de ellos se consideró la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Bédard, quienes explican que fueron fructíferas algunas de las influencias entre líderes y seguidores. Proponen nuevas maneras o nuevas perspectivas para conducir una organización hacia el éxito. (pp. 3–5).

A. Perspectivas teóricas de los estilos directivos

Los estilos dirección.

Según Sánchez (2007) los estilos de dirección se agrupan en cuatro grandes grupos: siendo el primero el indiferente, que consiste en baja énfasis en las tareas y baja énfasis en las personas, este grupo no es conveniente para las organizaciones. El segundo grupo, el tecnócrata que consiste en el alto énfasis en las tareas y baja énfasis en las personas, este grupo tampoco es conveniente para las empresas, el tercer grupo, el sociable que consiste en baja énfasis en las tareas y alto énfasis en las personas, este grupo si es aceptable para las empresas que laboran con gente altamente preparada, y finalmente el sinérgico que consiste en alto énfasis en las tareas y alto énfasis en las personas (p.107).

Figura 1:
Estilos de Dirección



Fuente: Sánchez (2007).

Comportamientos directivos.

Para Torres (2011) los comportamientos de los directivos se clasifican en cuatro grandes grupos: dirección de tareas, dirección de tipo club de amigos, dirección empobrecida, dirección en punto medio y dirección en equipo (p.21).

Dirección de tarea.

Para Torres (2011) es la que consiste en el jefe tiene alto interés en la producción, pero bajo en el trato de las personas y se consideran ambos como incompatibles. Aquí el gerente planifica, organiza, dirige y controla, los trabajadores sólo se limitan a la ejecución de las actividades totalmente planificadas por el gerente (p. 22).

Dirección tipo club de amigos

Para Torres (2011) es la que demuestra débil interés en la producción y acentuación fuerte en los intereses de los trabajadores. Se prioriza las condiciones de trabajo que permita al personal conseguir sus intereses personales dentro de la misma actividad laboral (p.22).

Dirección empobrecida.

Para Torres (2011) esta clase de dirección no se puede denominarse dirección, puesto que se caracteriza por un fuerte desinterés hacia la producción y las personas (p.23)

Dirección en punto medio

Para Torres (2011) es el equilibrio entre los ambos intereses el gerente intenta encontrar un compromiso entre los intereses de la producción y de los trabajadores, porque favorecer uno y otro lado genera conflictos (p.23).

Dirección en equipo

Para Torres (2011) es la que se da cuando sólo es posible si los objetivos personales de los trabajadores sean compatibles con los de la empresa, en este caso se logra obtener una alta productividad en el logro de los objetivos de la empresa y en el logro de los objetivos personales de los trabajadores (p.23).

Dimensiones de los estilos directivos

Dimensión 1: Estilo directivo autoritario

Para Alvarado (2006) concibió que el estilo directivo autoritario es aquel que centra el poder en su propia persona, así como la toma de decisiones. El plenamente asume su responsabilidad y su autoridad. Su castigo es amenazante y duro. Asigna a cada trabajador sus funciones y considera que deben cumplirlas en el tiempo asignado en caso de incumplimiento recibe castigo. Su toma de decisión es vertical y categórico (p.13).

Para Chamorro (2005) el estilo directivo autoritario genera desconfianza en los docentes, en el personal administrativo porque ellos no participan en la toma de decisiones que es realizado solamente por el director, su comunicación es vertical y no necesita recibir ni la opinión de los demás (p.28).

Indicadores del estilo directivo autoritario.

Proceso decisorio.

Para Alvarado (2006) consideró que el proceso decisorio del estilo directivo autoritario es centralizado en el directivo y los demás no participan ni opinan y solamente esperar aceptar la decisión tomada por el directivo (p.33).

Sistema de comunicación.

Para Alvarado (2006) la comunicación que maneja el estilo directivo autoritario es de tipo vertical, no existe una comunicación abierta, vale la palabra del directivo mas no de los demás, de modo que la decisión es tomada por el mismo directivo (p.33).

Relaciones interpersonales.

Para Alvarado (2006) concibió que la relación interpersonal es muy poco, cada cual realiza sus funciones asignadas sin importarle lo que otros hacen, es el clásico sirviente, hay deficiencia de relaciones entre las personas (p.33).

Sistemas de recompensas y castigos.

Para Alvarado (2006) para este estilo directivo autoritario, las recompensas son casi nulos, primando más el castigo. Aqué no se considera al trabajador por su desempeño, sino no trabaja se les despide. Existe mucho temor y no hay confianza (p.33).

Dimensión 2: estilo directivo democrático.

Para Alvarado (2006) concibió este estilo es aquel directivo que delega su autoridad a otros miembros de la institución educativa. Para tomar decisión consulta a los demás docentes y considera su opinión. Asimismo, informa a todos los miembros sobre el trabajo que vienen realizando y de sus deficiencias, alimentándoles que deben ir mejorando. La comunicación es horizontal y el sistema de recompensas es de acuerdo al desempeño de sus funciones, el sistema de castigos es casi nulo (p.13).

Likert (citado por Chamorro; 2005, p.29) su característica principal de este tipo de estilo es que los directivos consideran la opinión de los empleados o trabajadores, aquí los empleados toman decisiones con referente a sus labores.

La interacción entre la alta gerencia y los trabajadores hay mucha confianza, se consideran mucho las opiniones de los empleados o de los trabajadores, existe una comunicación asertiva que va de ambas direcciones. Existe motivación en donde se otorgan los premios por el desempeño (p.29).

Indicadores del estilo directivo democrático.

Proceso decisorio.

Para Alvarado (2006) el proceso decisorio se realiza de una manera consultiva con los trabajadores o los empleados. Aquí vale la opinión del trabajador, y todas las decisiones deben ser de su área de competencia del empleado (p.30).

Sistema de comunicación.

Según Alvarado (2006) el estilo democrático practica una comunicación asertiva de horizontal, se practican comunicación de tipo orientación más que una imposición. Esta clase de comunicación conlleva el logro exitoso de los objetivos de una organización (p.30).

Relaciones interpersonales.

Para Alvarado (2006) concibió que las relaciones interpersonales dentro de este estilo priman, porque existen intercambio de opiniones, ideas de todos los involucrados en la institución educativa, hay mucho diálogo y sobre todo hay una comunicación abierta y existe mucha armonía en las relaciones humanas (p.30).

Sistemas de recompensas y castigos.

Para Alvarado (2006) el directivo considera que muy oportuno otorgar incentivos económicos a los trabajadores por su desempeño, así como brindar oportunidades para su ascenso y sobre todo se busca el desarrollo profesional humano que represente el prestigio de la empresa. Los castigos se aplican de

acuerdo a lo establecido por las normas y el reglamento interno de la organización (p.35).

Dimensión 3: Estilo directivo permisivo.

Para Alvarado (2006) consideró a este estilo como aquel que deja hacer a los demás lo que debe hacer, el siente indiferente y acepta todo simplemente. Aquí el directivo se vuelve dependiente de los grupos que formaron en la institución educativa, cada grupo logran auto determinarse y hasta logran tomar decisiones por el directivo (p.13).

Likert (citado por Chamorro 2005, p.28) en este tipo de directivo es aquel que deja hacer lo que le parezca mejor a los empleados. Sus decisiones en ocasiones se toman en la alta dirección, pero también se toman en los niveles de los subordinados. Aquí los premios se otorgan, pero con poco énfasis, no se les aplica castigo, porque el empleado toma decisiones (p.28).

Indicadores del estilo directivo permisivo.

Proceso decisorio.

Para Alvarado (2006) en este tipo de directivo las tomas de decisiones en muchos de los casos los toman los grupos y finalmente es aprobado por el directivo que conduce a la institución (p.34).

Sistema de comunicación.

Para Alvarado (2006), en este tipo de estilo directivo existe una comunicación ascendente y descendente con la finalidad de reformular sus decisiones en beneficio de la institución educativa (p.34).

Relaciones interpersonales.

Para Alvarado (2006) aquí las relaciones interpersonales se dan sobre todo para los trabajadores que se interactúan entre ellos y para los otros no se perciben que hay relaciones interpersonales en este estilo directivo permisivo (p.34)

Sistemas de recompensas y castigos.

Para Alvarado (2006) aquí el directivo aplica más las cuestiones disciplinarias. Hay motivaciones salariales y materiales, y las sociales se dan pocas veces (p.34).

Fundamentación científica, técnica y humanística.

1.2.2 Relaciones interpersonales.

Según Biza (2012) concibió que las relaciones interpersonales provienen de las interrelaciones entre dos o más seres humanos ubicados dentro de una empresa o de una institución que son reguladas por las leyes vigentes, normas y por sus reglamentos de tipo social. Aquí se alcanzan ciertas metas que son principales para el avance de la sociedad y casi todas las metas se encuentran entrelazados con otras personas (p.17).

Asimismo, Mendez y Ryszard (2015) consideraron a las relaciones interpersonales como aquella que nace en las interrelaciones con otros miembros de la comunidad con el objetivo de buscar la satisfacción de las principales necesidades y buscando siempre desarrollar las potencialidades de la misma persona que son muy valiosas para la existencia de la especie humana (p.41).

Para Altamirano (2016) consideró a las relaciones interpersonales como aquellas que resultan de las interrelaciones en los integrantes de una institución,

en donde se identifican sus intereses, se interactúan sus metas comunes y sobre todo se comprometen a cumplirlas (p.23).

Para Navarro (2016) concibió a las relaciones interpersonales como aquellas oportunidades que se presentan a las personas cuando interactúan entre ellas, de modo que unas tendrán ricas experiencias que se imparten con las que no las tiene, y de esa manera se amplían los conocimientos (p.6).

Teorías de las relaciones interpersonales

La teoría de las relaciones humanas.

Para Jaramillo (2016) concibió que esta teoría surgió a raíz de la gran desvaloración de la humanidad en el trabajo, sometiendo a métodos muy exigentes, hasta los métodos científicos con mucha certeza y se aplicaban para someter a todos los trabajadores. Las principales causas fueron: la búsqueda de una administración democrática y humana, el desarrollo del humanismo, las ideas principales de Dewey y finalmente la psicología de Lewin y las principales conclusiones de Hawthorne (p.3).

Para Naranjo y Saldarriaga (2009) esta teoría aparece con el surgimiento de las ciencias humanas como la sociología, la psicología, dando mayor importancia al ser humano que la máquina. Aquí prima el respeto al ser humano siendo uno de los principios que fundamenta la teoría de las relaciones humanas, esta teoría considera que cada ser humano es diferente y por ende sus gustos, las motivaciones y los estímulos también serán diferentes, su manera de ser y así se va evolucionando dando una peculiar característica que el sello personal del ser humano (p.27).

La administración democrática y humanizada

Para Jaramillo (2016) concibió que la administración democrática y humanizada debe desterrar a los métodos tradicionales y sobre todo de tipo mecánica, adecuándose a la forma de vida que existe en cada nación, esto

deberá tomarse en cuenta la parte cultural, la filosófica y sobre todo la visión que debe alcanzarlas (p.3).

Aparición y desarrollo de las ciencias humanísticas.

Para Jaramillo (2016) aquí se considera los aportes de la psicología y de la sociología y más el aporte de la intelectualidad del ser humano. En ese sentido las ciencias sociales no son pertinentes porque pertenecen a la parte de la teoría clásica (p.4).

El pragmatismo de Dewey y de la psicología de Lewin.

Para Jaramillo (2016) las concepciones de los grandes autores ejercieron una fuerte influencia para la corriente humanista. A ello se suma la idea de Elton Mayo como fundador de esta teoría, John Dewey fue quien aporta de una manera indirecta y Lewin quien si aportó de una forma directa para el avance de la teoría en mención (p.4).

El experimento Hawthorne y las conclusiones

Asimismo, Jaramillo (2016) la experiencia fue compartida por Elton Mayo y cuyos aportes fueron grandes y superaron a la teoría clásica administrativa, al valorar al ser humano tal como lo merece en el mundo de hoy (p.5).

Por otro lado, Blach, Espuny y Artiles (2003) es la tarea clave que considera a la productividad que no solo depende de los recursos materiales y de las técnicas para producir, sino del matiz social que se encarna en el ser humano quienes trabajando en equipo obtienen una alta productividad (p.20).

Para Blach y otros (2003) concibieron que la parte humana nace con el humanismo y con el enfoque social y técnico que siempre estará acompañado por La presencia del ser humano (p.24).

Humanismo

Para Blach y otros (2003) el humanismo es una corriente que surge como un prototipo X de una empresa que trata a los trabajadores como algo pasivo, carentes de responsabilidad, es indolente. En contra posición a esta teoría aparece el prototipo Y en una empresa que lo fundamenta MacGregor (1960), aquí aparece esta nueva corriente valorando más a la persona humana, la cual requiere mucha actividad, se basa en las necesidades, en ser capaces de generar una alta motivación y sobre todo la calidad de los ambientes del trabajo para las personas dentro de las empresas (p.24).

Enfoque social y técnico

Según Blach y otros (2003) dentro de este enfoque se considera el modo de comportarse dentro de la empresa por parte del trabajador. En forma práctica, se armoniza la eficacia y la eficiencia en la organización por parte de las empresas, en ese sentido es necesario mencionar los aspectos que sirven para mejorar la calidad de vida laboral, el clima laboral, la cultura organizacional, el clima organizacional, todo dependiente de la parte político y de la parte cultural. Por otro lado, este enfoque presenta un sistema abierto y como tal depende de la eficacia y eficiencia de los recursos con la que cuenta la empresa (p.26)

Teoría de la inteligencia emocional.

Según Fernández (2004) concibió a la teoría como aquella capacidad compleja que comprende las actitudes y sobre todo las habilidades que determinan el comportamiento del ser humano como son las emociones, la capacidad mental, su manera de comunicar con los demás, su autoestima y los demás factores que son necesarios y suficientes para satisfacer personal y socialmente a los integrantes de una institución (p.25).

Asimismo Fernández (2004) presenta cuatro grandes capacidades: conciencia y conocimiento sobre sí mismo, es decir, con qué frecuencia y profundidad se conoce nuestras fortalezas y debilidades. La capacidad para manejar las emociones personales, ósea el control de las emociones, los impulsos de una forma responsable y flexible que beneficie a los resultados de la propia actividad. La conciencia social es la manera de sintonizar los sentimientos, las necesidades con los demás, y la habilidad social, es la que permite interactuar con los otros, comunicarse, influir, colaborar ya sea en forma individual o en forma grupal. (p.26).

Por otro lado Fernández (2004) consideró a la inteligencia emocional como aquella que permite interrelacionarse con las demás personas, hacer el trabajo en equipo, resolver situaciones problemáticas, irradiar una empatía de tipo social, manejar con tolerancia los impulsos y los niveles de humor. En el siglo XXI a mucha gente se le consideran analfabetos emocionalmente (p.26).

Perspectiva teórica de las relaciones interpersonales.

Tipos de relaciones interpersonales.

Para Altamirano (2016), los tipos de relaciones interpersonales se consideran las relaciones íntimas/superficiales, las relaciones personales/sociales y las relaciones amorosas (p.65).

Relaciones íntimas/superficiales.

Para Altamirano (2016) esta relación en las escuelas se da entre el docente y los estudiantes en donde el docente enseña. Por otro lado la relación superficial se da entre el docente y los demás estudiantes de la institución educativa (p.65).

Relaciones personales/sociales.

Para Altamirano (2016) la relación personal se refiere a lo individual y la relación social a la identidad social o del grupo, un ejemplo claro aquí se manifiesta que la relación personal se da entre los alumnos en forma individual y la relación social se da en forma grupal con alumnos de otra institución educativa, y al final ambos se complementan (p.66).

Relaciones amorosas.

Para Altamirano (2016) la relación amorosa se desde tres puntos de vista: pasión, compromiso e intimidad. Aquí la relación es formal porque predomina los aspectos formales de la relación, hay amistad porque predomina la intimidad, hay relación pasional porque predomina la pasión, hay relación de amor pleno, porque se forman equilibrio los tres elementos: compromiso, la intimidad y la pasión (p.68).

Importancia de las relaciones interpersonales.

Según Prócel (2016) las relaciones interpersonales son las diversas interacciones que a diario realizamos con otras personas. Esta juega un gran papel en el desarrollo integral del ser humano, es a través de ellas, el ser humano obtiene valiosos refuerzos sociales en el entorno inmediato adaptándose de una manera compartida con otros, para ello utiliza una comunicación asertiva. Por otro lado, las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa viabilizan el trabajo en equipo y permite lograr los objetivos institucionales proporcionando una vida feliz, ambiente de trabajo agradable y mejora la calidad de vida de todos los que labora en la institución (p.2).

Los diez principios básicos de las relaciones interpersonales.

Según Luna (2016) considera los diez principios básicos de las relaciones interpersonales: la gestión de la comunicación óptima, comprender el dolor,

prepararse para el encuentro, generar confianza y credibilidad, el respeto como fundamento ético, controlar los estados emocionales, generar la responsabilidad, la actitud de servir, cuidar la imagen y reputación, y la prevención y manejo de conflictos (p. 16).

Primer principio: La gestión de la comunicación óptima.

Según Luna (2016) gestionar una comunicación óptima en todos los ámbitos de la enseñanza y práctica docente radica de su formación profesional en donde establecen una buena comunicación con los estudiantes con el objetivo de vincularse con las sesiones de aprendizaje (p. con las sesiones de aprendizaje (p. 20).

Segundo principio: Comprender el dolor.

Según Luna (2016) el ser humano cuenta con etapas de desarrollo, es un ser que depende de la adaptación al medio ambiente que lo rodea, aquí la persona se vuelve vulnerable y a lo largo de su vida soluciona diversos problemas con el objetivo de la supervivencia para ello se enfrenta a las condiciones externas que lo rodea en donde puede sufrir, dañarse tanto físico como mental y social (p.39).

Tercer principio: Prepararse para el encuentro.

Según Luna (2016) aquí se considera los diferentes escenarios y situaciones que la vida los ubica, tales como el medio ambiente en donde juega diferentes roles dependiendo con las personas con que interactúa. En el medio social prima el conocimiento con que cuenta para asumir una gran responsabilidad y sobre todo con una actitud de cambio para adaptarse al medio social y ambiental (p.55).

Cuarto principio: Generar confianza y credibilidad.

Según Luna (2016) la vida es una constante lucha que sobrelleva enfrentamientos continuos en cada una de las relaciones interpersonales. En muchos casos es necesario pedir apoyo a los demás y toda relación nace con la confianza como uno de los elementos principales que permite generar cierto grado de credibilidad en la persona, de modo que la persona de confianza mediante acciones nos brinda respeto, apoyo y solidaridad (p.71).

Quinto Principio: El respeto como fundamento ético.

Según Luna (2016) el respeto mutuo entre los seres humanos es un elemento de la racionalidad que permite determinarse a las personas así mismo. Cuenta con una libertad para mantener lo ético respetando ante todo a la otra parte, reflexiona sobre la justicia que es una virtud que establece el deber de otorgar lo que le corresponde y lo que tiene derecho (p.79).

Sexto principio: Controlar los estados emocionales.

Según Luna (2016) los estados emocionales determinan la dignidad de la persona humana, porque a través de su comportamiento se conoce la calidad de la persona qué es. La persona tiene la capacidad para adaptarse al medio ambiente social interrelacionándose con otras personas. Aquí se considera que el comportamiento humano se va modificando cuando adquiere mayor experiencia a través de sus vivencias e interacciones como respuesta a las demandas internas y externas que su vida lo ofrece (p.89).

Séptimo principio: Generar la responsabilidad.

Según Luna (2016) la responsabilidad es el pilar fundamental del ser humano para su existencia. Aquí la persona selecciona los estímulos que les permita cumplir con su deber con cierto grado de madurez personal que conlleva a la supervivencia con los demás (p. 109).

Octavo principio: La actitud de servir.

Según Luna (2016) toda persona humana por naturaleza posee una actitud de servicio como dice el famoso refrán “el que no vive para servir, no sirve para vivir”, de modo que servir es comprometerse a profundidad con la otra parte y cumplir con mucha responsabilidad a fin de satisfacer sus propias necesidades y las necesidades de los demás (p. 117).

Noveno principio: Cuidar la imagen y reputación.

Según Luna (2016) aquí se refiere al cuidado del honor como una virtud que permite al ser humano a guardar cierto respeto a sus semejantes. El honor social es un valor que se basa en la protección de la dignidad humana, generando cierto prestigio sobre los otros. El objetivo central de la imagen personal es lograr que la percepción se centre en la gente con mayor grado de responsabilidad (p. 131).

Décimo principio: La prevención y manejo de conflictos.

Según Luna (2016), la vida de todo ser humano se basa en el continua toma de decisiones que permite avanzar o generar conflicto, aquí la persona se encuentra en conflicto cuando no sabe evitar que ocurra el conflicto. Asimismo se considera que todo conflicto es propio de los seres humanos (p. 146).

Las principales leyes de las relaciones interpersonales.

Para Navarro (2016) concibió por relaciones interpersonales que cuentan con 7 leyes: el cómo cambiar la relación, lo positivo de la persona, ganar la confianza de las personas, mantener una actitud de gana/gana, escuchar con alegría, ser asertivo al comunicarse y diferenciar la persona y su comportamiento (p.12).

Ley primera: La mejor manera de cambiar una relación es cambiando uno mismo.

Para Navarro (2016) todo cambio surge en el interior de la persona, mas no se da en la otra, siempre se da en la interrelación entre varias personas y por su puesto esta relación influye de una manera de la otra persona (p.13).

Ley segunda: Busque lo positivo de cada persona- revisa sus paradigmas sobre los demás.

Para Navarro (2016) las personas en su mayoría siempre se basan en las experiencias propias y también de otras, en el campo educativo este proceso se da entre el docente y el estudiantes durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en la comunidad se da de acuerdo a los modelos establecidos tanto culturales y económicos (p.14).

Ley tercera: Gánese la confianza de las personas.

Para Navarro (2016) ganar confianza significa que una persona piensa positivamente, sabe escuchar, acepta muchas recomendaciones, sabe disculparse de los errores que se cometió, considera que el trabajo en equipo es ideal para lograr ganar la confianza a los demás (p.14).

Ley cuarta: Mantenga una actitud ganar/ganar.

Para Navarro (2016) el ser humano por naturaleza se valora su talento y sus potencialidades siempre busca el ganar/ganar para sí mismo y muchas oportunidades para los demás miembros de la institución (p.14).

Ley quinta: Escuche con empatía.

Para Navarro (2016) la empatía es una energía que permite a la persona humana a saber escuchar, saber comunicarse, saber valorar las ideas, aquí se

detalla el interés que tiene la persona para entablar un dialogo alturado, con mucha tolerancia y altura (p.15).

Ley sexta: Sea asertivo al expresarse.

Para Navarro (2016) la persona asertiva es aquella que sabe comunicarse lo que desea la otra persona, no impone sino respeta las ideas y es muy claro en comunicarse y con un sentido de alta positividad (p.15).

Ley séptima: Distinga entre la persona y su conducta.

Para Navarro (2016) a toda persona se conoce por su manera de comportarse frente a otras personas. Es importante que la persona piense el cómo puede actuar con respecto a los demás dentro de una institución y fuera de ella (p.15).

Dimensiones de las variables:

Según Beiza (2012) las dimensiones de las relaciones interpersonales se encuentran constituidas por las relaciones humanas y las relaciones laborales. (p.15).

Dimensión 1: Relaciones humanas

Según Beiza (2012) concibió:

Se entiende por relaciones humanas como las interrelaciones entre las personas dentro de la organización, es uno de los factores principales que comprenden todas las formas de conducta y sus interrelaciones de los seres humanos dentro de la institución o fuera de ella (p.15).

Jaramillo (2016) sostuvo que las relaciones humanas son aquellas que permiten mantener la armonía, la cordialidad y sobre todo la amistad entre los seres humanos que se basan en ciertas reglas que son válidas para todos y bajo el criterio de respeto del ser humano. Se entiende que las relaciones humanas

son aquellas aptitudes y actitudes de una persona con respecto a la otra persona (p.16).

Para Naranjo y Saldarriaga (2009) las relaciones humanas es la base de toda la organización en donde se le da su lugar a cada quién según sus habilidades para que realice el trabajo óptimo dentro de la institución. El enfoque se centra a la persona humana a diferencia de los anteriores que más se enfocaba en las máquinas que valían más que el ser humano (p.27).

Algunos indicadores de las relaciones humanas.

Actitudes.

Para Beiza (2012) se entiende por actitud como la valoración que se le da a un objeto en función a una serie de factores que pueden ser ideas, opiniones, concretos, personas, equipos, concretos o abstractos y a todos ellos evaluando finalmente se denomina actitud (p.15).

Empatía

Según Beiza (2012) se entiende por empatía como aquella habilidad que consiste en observar mejor las necesidades, así como los sentimientos de los demás ubicándose en lugar de ellos y manejando con mucho tino las emociones, es decir, que la otra persona se sienta bien y que sienta confianza en sí misma y en la persona de una manera recíproca manteniendo una comunicación asertiva entre ambas personas participantes que al final salen beneficiados (p.15).

Comunicación

Para Beiza (2012) los procesos de la comunicación se dan entre las personas desde la perspectiva de su comportamiento que puede ser de forma individual o en forma grupal dentro de un contexto organizacional o institucional.

Asimismo la comunicación cumple una función primordial entre las personas y las instituciones que se encuentran interrelacionados e interactuando entre ellos y con el medio ambiente social (p.45).

Emociones

Para Beiza (2012) el significado de emociones vienen a ser los estados de ánimo con que cuentan las personas, estas pueden ser positivas, negativas, duraderas, cortos y sobre todo se encuentran sometidos bajo el dominio de los factores fisiológicos, neurológicos y finalmente los cognitivos (p.15).

Dimensión 2: Relaciones laborales

Según Beiza (2012) concibió:

En el contexto de las empresas se realizan diariamente las interrelaciones entre los trabajadores, gerentes, jefes y todo el personal que labora en ella. Ahí se observa que las relaciones laborales se da de 2 maneras: en forma individual y de forma colectiva. La primera se lleva a cabo de una manera aislado entre un trabajador y el gerente; la segunda forma se lleva a cabo entre un colectivo de trabajadores y el gerente de la empresa u organización (p.13).

Algunos indicadores de las relaciones laborales.

Individuales.

Para Beiza (2012) se entiende por esta clase de relaciones como los acuerdos que se consideran entre el trabajador y el gerente de la empresa. En esta parte el trabajador se ubica en calidad de subordinado del gerente (p.13).

Colectivos.

Para Beiza (2012) se entiende por las relaciones colectivas cuando en una empresa se realizan una forma colectiva de negociaciones entre los trabajadores

y el gerente con la finalidad de garantizar la estabilidad de los trabajadores y con mejoras en la calidad de vida (p.14).

Disposición.

Para Beiza (2012) es la manera con que la persona humana se presenta frente a los demás dentro de una reunión de trabajo o de relaciones sociales (p.14).

Ambiente de trabajo.

Para Beiza (2012) es la parte física del trabajo, comprendiendo todos ambientes físicos de la empresa. Por otro lado, se considera también el clima laboral, el clima institucional que prima dentro de la empresa (p.14).

1.3. Justificación.

1.3.1 Justificación teórica.

En la presente investigación dentro de la justificación teórica se consideró las teorías de los estilos directivos y de las relaciones interpersonales de los autores nutriéndose mejor para sustentar las bases teóricas de las variables en estudio con el objetivo que la investigación sirva como base para la realización de las futuras investigaciones en el campo de la educación sobre las variables en otros contextos. Por otro lado, la investigación clarificará conceptos básicos dentro del mundo académico aportando teorías que surgieron para resolver la problemática de ese contexto.

1.3.2 Justificación social.

En la parte social la investigación se basó principalmente en la adecuación de las teorías en el contexto de las instituciones educativas con el objetivo de que los padres de familia, docentes, directivos y demás miembros de la comunidad

educativa conozcan la importancia de los estilos directivos que maneja el directivo de la institución educativa y sobre todo el cultivar las relaciones interpersonales pertinentes que conlleve a la buena atmósfera del clima institucional y el clima laboral y las buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y los padres de familia con la finalidad de lograr el buen desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.3 Justificación metodológica.

En la investigación se utilizó diferentes métodos para extraer los datos teóricos como los datos prácticos así como el apoyo del método de la estadística del SPSS22 con los cuales se obtuvieron resultados confiables que permitió llegar a conclusiones certeras. La metodología utilizada es pertinente y recomendable para que los docentes lo utilicen en su labor diaria al momento de impartir los conocimientos con los estudiantes. Asimismo la metodología utilizada en la investigación servirá de guía a los futuros investigadores y a los estudiantes en general.

1.4. Problema

En el contexto mundial quienes se encuentran en el mando de las instituciones educativas denominados directivos hoy en el siglo XXI cumple una de las funciones primordiales que son de suma importancia para el desarrollo de la ciencia y la tecnología dentro de un contexto determinado como manifiesta Rosales (2015), quién concibió que los estilos directivos son las actitudes que asumen los directivos para ejercer su mando dependiendo del tipo de organización. Estas puede ser: el estilo directivo autoritario en donde la toma de decisiones es unilateral, la comunicación es vertical; el estilo directivo democrático en donde las decisiones se toman con la participación de todo el personal de la institución, y el estilo directivo permiso en donde la toma de decisiones asumen en su mayoría por el personal. Asimismo los estilos directivos ejercen una fuerte influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el interior de una institución

educativa (p.2). En muchos países se observa que hay deficiencia en la aplicación de los estilos directivos por parte de los directores de las instituciones educativas.

Por otro lado en cuanto a las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución hay mucha deficiencia y muchos problemas en casi en todos los países del mundo como se puede inferir que la relaciones interpersonales es el factor clave para el buen desempeño de los docentes, directivos y el personal de una organización, al respecto se entiende por relaciones interpersonales considerando la concepción de González (2015), concibió que la interpersonales en el ser humano es la que das dirección, fuerza y mucho sentido a las metas y es a través de ella se obtiene felicidad o tristeza emocional, favorece y garantiza el bienestar personal como el social. En lo personal logra la satisfacción íntima y se motiva emocionalmente alcanzando la meta personal ejerciendo una fuerte influencia una fuerte influencia sobre los otros, y en lo social se desarrolla mejor las capacidades logrando satisfacer las metas familiares, amistades tanto en la comunidad como en el trabajo siendo una persona creativa, innovador y sobre todo responsable (p.15).

En el Perú se observa que la problemática en cuanto a la aplicación de los estilos directivos es deficiente, debido a que el Ministerio de educación no realiza capacitaciones con un objetivo determinado para todos los directivos, solamente delega a diferentes universidades, las cuales con metodologías diferentes vienen capacitándose a los directivos con diferentes objetivos, esto trae como consecuencia la desnaturalización de las metas, el manejo incorrecto de los estilos directivos por parte de los directores de las instituciones educativas como manifiesta Alvarado (2006), el estilo directivo es la forma como el director imparte su gestión sobre los docentes y el personal administrativo (p.11). De lo vertido por el autor corrobora con la realidad nacional, en donde se observa que muchos directivos desconocen el manejo del estilo directivo más apropiado. Asimismo en cuanto a las relaciones interpersonales existe muchas deficiencias en las escuelas públicas, en donde se observa con claridad la ruptura de las relaciones humanas, existe deficiencias en las relaciones laborales entre los miembros de una misma institución quienes se encuentran en conflictos entre directivos,

docentes, personal administrativo y hasta repercute a los estudiantes. Esta problemática trae como consecuencia el bajo de aprendizaje que presentan los estudiantes.

En la jurisdicción de la Red N°02 de UGEL Ventanilla, Región Callao en cuanto a los estilos directivos se observa que existen muchas deficiencias en su aplicación por parte de los directivos de las diferentes instituciones educativas debido a la deficiente capacitación realizada por el Gobierno Regional del Callao, quienes al firmar convenios con diferentes universidades e instituciones superiores, dichas entidades no realizan el diagnóstico real del contexto, solamente se basan en aspectos teóricos emanados por el Ministerio de Educación o por otros países, estas son algunas de las razones que no permiten aplicar el estilo directivo adecuado en las instituciones educativas, trayendo como consecuencia la generación de los conflictos en el interior de las instituciones educativas. Por otro lado, en cuanto a las relaciones interpersonales por parte de los directivos, docentes y el personal administrativo también son deficientes debido a que muchos de los directivos no practican las buenas relaciones humanas ni laborales observándose así que hay muchos problemas entre directivos, docentes y demás personal que labora en ella por la falta de una buena comunicación y sobre las relaciones interpersonales. Por estas causas descritas anteriormente se pretende realizar la investigación.

1.4. 1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?

Problema específico 2

Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

Existe una asociación positiva entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017

1.5.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe una asociación positiva entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una asociación positiva entre el estilo directivo democrático relaciones interpersonales de docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe una asociación positiva entre el estilo directivo permisivo relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Verificar la asociación entre los estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Verificar la asociación entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Objetivo específico 2

Verificar la asociación entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Objetivo específico 3

Verificar la asociación entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual de las variables.

Estilos directivos.

Para Alvarado (2006) el estilo directivo es una forma de liderazgo en donde el directivo asume el liderazgo en las instituciones educativas frente a los docentes haciendo conocer la manera como se hace y como se debe realizar sus responsabilidades en la institución educativa. Por otro lado, el estilo directivo es un líder que se da dirección a los docentes mediante la utilización de la autoridad, asimismo en la parte administrativa cumple su función determinada, como es de ser profesional y su desempeño en el cargo mismo (p.12).

Relaciones interpersonales.

Según Beiza (2012) concibió:

Se entiende por relaciones humanas como las interrelaciones entre las personas dentro de la organización, es uno de los factores principales que comprenden todas las formas de conducta y sus interrelaciones de los seres humanos dentro de la institución o fuera de ella (p.15).

2.2. Operacionalización de variables

Definición operacional.

Variable 1: Estilos directivos.

Los estilos directivos son: el estilo directivo autoritario, el estilo directivo democrático y el estilo directivo permisivo.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son: relaciones humanas y relaciones laborales en el trabajo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable estilos directivos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medición	de	Niveles y rangos
Estilo autoritario	Proceso decisorio				
	Sistema comunicación	de 1,2,3,4,5,6,7	Escalar		Muy adecuado
	Relaciones interpersonales		Categorial		[80 105]
	Sistemas recompensas y castigos.	de y	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)		Adecuado
Estilo democrático	Proceso decisorio	8,9,10,11,12,13,14,15	Casi siempre (4)		[51 79]
	Sistema comunicación	de	Siempre (5)		
	Relaciones interpersonales				Inadecuado
	Sistemas recompensas y castigos.	de y			[21 50]
Estilo permisivo	Proceso decisorio	16,17,18,19,20,21			
	Sistema comunicación	de			
	Relaciones interpersonales				
	Sistemas recompensas y castigos.	de y			

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Relaciones humanas	Actitudes	1,2,3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Buena [68 80] Regular [43 67] Mala [16 452]
	Empatía	,5,6,7,8		
	Comunicación			
	Emociones			
Relaciones laborales	Individuales	9,10,1	Siempre (5)	Mala [16 452]
	Colectivos	1,12,13,14,1		
	Disposición	5,16		
	Ambiente de trabajo			

2.3. Metodología

En la tesis se utilizó el método hipotético deductivo.

Método hipotético deductivo.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2014) sostuvieron que el método hipotético es el método que considera que las teorías se infieren en base de los supuestos provisionales en donde el investigador pretende resolver la problemática explicando el comportamiento de la persona dentro de su contexto real. Este método también explica que la investigación tiene la hipótesis y la realidad del problema se describen partiendo del contexto internacional hasta lograr describirlas en el contexto real determinado (p.125).

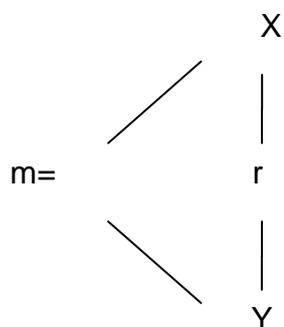
2.4. Tipo de estudio

Para Carrasco (2013) el tipo de estudio de la investigación es básica, que se basa en la profundización de los conocimientos teóricos dentro de un ambiente determinado en donde se hace el tratamiento minuciosamente y perfeccionándose cada vez más (p.43).

2.5 Diseño

La estructura del trabajo corresponde al diseño no experimental, puesto que no se manipuló a ninguna de las variables. También corresponde al correlacional porque permitió verificar el grado de asociación entre las variables. Es un estudio transversal o tracsacional, porque se tomó como una fotografía de una situación que ocurrió como afirmó Carrasco (2013).

El esquema que representa está dado como:



Donde:

m = muestra de los docentes

X= representan a la variable estilos directivos

Y= representación de la variable relaciones interpersonales

r = grado de asociación entre ambas variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

Según Suárez (2011) es un “conjunto de individuos del cual se refiere la pregunta del estudio o con ello se puede llegar a concluir algo. Se deben situarse con claridad de acuerdo a las características de contenido, del ambiente y en el tiempo determinado” (p. 47).

La población para el presente estudio fue de 585 docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, Región Callao.

Tabla 3

Población de estudio de los docentes de secundaria de la RED 02, Ventanilla, 2017.

Institución Educativa	Cantidad
I.E. N° 5130-Pachacutec	180
I.E. N° 5098 – Kumamoto	170
I.E. N° Héroes del Pacífico	120
I.E. Pedro Planas	115
Total	585

Muestra

Para Suárez (2011) la muestra es un subconjunto de la población que posee las mismas características de los elementos seleccionados bajo cierta técnica de muestreo (p.46).

Muestreo

Para Suárez (2011) el muestreo probabilístico es cuando todo el elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser considerado para la investigación (p.47).

Para obtener la muestra de los profesores de la Red 02 de UGEL Ventanilla, utilizó la fórmula matemática para el muestreo probabilística. Esto se realizó utilizando el método de Arkin y Colton:

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

La fórmula ajustada se representa de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2 (n - 1) + z^2 p}$$

Donde:

N= 585

q= probabilidad de no inclusión

ic= 95% intervalo de confianza

E= 5% error: 0,05

p= probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) (585)}{(0,05)^2 (585 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 232$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) (585)}{(0,05)^2 (585 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 232$$

Estas muestras que fueron obtenidas en forma probabilística y bajo la técnica de muestreo no aleatoria, estratificada estaba conformada de la siguiente forma.

Tabla 4

Muestra de docentes de la red 02

Institución Educativa	Población		Muestra
I.E. N° 5130-Pachacutec	180	180x0,3966	71
I.E. N° 5098 – Kumamoto	170	170x0,3966	67
I.E. N° Héroes del Pacífico	120	120x0,3966	48
I.E. N° Pedro Planas	115	115x0,3966	46
Total	585		232

$$Fu = n/N = 232/585=0.3966$$

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Técnica para la recolección de datos

Según Maya (2014) la técnica es el procedimiento e instrumento que se emplea para tener acceso al conocimiento. Estas pueden ser: encuestas, entrevistas, observaciones y los demás que se derivan de ellas (p.15).

Para la realización de la investigación se utilizó la técnica valiosa de la encuesta, y un instrumento como su instrumento que se aplicaron a los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.

Por otro lado, también se utilizó como técnica el SPSS22 para procesar los datos y obtener los resultados.

La encuesta

Según Maya (2014) la definió como una investigación que se realiza sobre una muestra de sujetos representativos de una población. Para ello se utiliza procedimientos estandarizados de preguntas con miras de obtener mediciones cuantitativas con características objetivas y subjetivas de la población (p.24).

La encuesta se suministró por medio del cuestionario a los docentes de los colegios de la Red 02 UGEL Ventanilla.

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta como manifiesta Carrasco(2013), este tipo de cuestionarios se presentan diseñados en unas hojas, en donde se encuentran escritos las preguntas con mucha claridad, precisión y sobre todo la objetividad. A esas preguntas lo contestan las personas con mucho cuidado.

Ficha técnica

Instrumento 1: Estilos directivos

Nombre	Cuestionario de estilos directivos
Autora	Yta Zunilda Olórtegui Cristóbal, elaborado en base a la teoría de Alvarado (2006), considerando como dimensión estilo autoritario, estilo democrático y estilo permisivo
Objetivo	Verificar la asociación entre estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2016
Nivel de aplicación	Docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.
Forma de aplicación	Encuesta individual
Confiabilidad	Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0, lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento permitió el recojo de información de los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de Likert de cinco opciones: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)
Normas de aplicación	El cuestionario se aplicó a los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla que se encontraban en el momento de la aplicación.

Ficha técnica:**Instrumento 2: Relaciones interpersonales docentes**

Nombre	Cuestionario de relaciones interpersonales docentes
Autora	Yta Zunilda Olórtegui Cristóbal, elaborado en base a la teoría de Beiza (2012), considerando como dimensiones a las relaciones humanas y relaciones laborales..
Objetivo	Verificar la asociación entre estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2017
Nivel de aplicación	Docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.
Forma de aplicación	Encuesta individual
Confiabilidad	Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,36, lo cual señala que el instrumento fue fuertemente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento permitió el recojo de información de los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de Likert de cinco opciones: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Normas de aplicación El cuestionario se aplicó a los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla que se encontraban en el momento de la aplicación,

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez de un instrumento se mide por el grado de exactitud de las características y se da en diferentes grados como afirma Carrasco (2013, p.142).

Validez de Juicio de expertos.

Los expertos hicieron su apreciación. Para el estudio fueron tres jueces profesionales con grado de maestría y doctor, ellos validaron con minuciosidad el instrumento bajo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad puesto que es el objeto de la investigación, ellos precisaron la validez interna como se puede verificar en la siguiente tabla 5.

Tabla 5

Opinión de los jueces

N°	Experto	Confiabilidad
Juez 1	Dr. Juan Hugo, Ramos Gonzales	Aplicable
Juez 2	Mg. Oscar Demetrio, Cueva Aguilar	Aplicable
Juez 3	Dr. Felipe, Ostos De La Cruz	Aplicable
Juez 4	Mg. Jessica Ruth, Torres Alania	Aplicable
Juez 5	Mg. Niko Joaquín, Velita Palacín	Aplicable

En la tabla se infiere, que la opinión de los jueces en su totalidad indicó aplicable. Por esta razón el instrumento es aplicable a la muestra de estudio.

Confiabilidad de Instrumento

El instrumento de la investigación se evaluó mediante una prueba piloto y el estadístico alfa de Cronbach, debido a que el instrumento fue graduado en la escala politómica y el grado de confiabilidad se basa en el siguiente tabla.

Tabla 6

Cuadro de escala de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 7

Nivel de confiabilidad para la variable estilos directivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	21

De la tabla se tiene que el nivel de confiabilidad de los ítems para la variable estilos directivos logró alcanzar el nivel alto.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad para la variable relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	16

De la tabla se tiene que el nivel de confiabilidad de los ítems de la variable relaciones interpersonales logró alcanzar el nivel de fuerte confiabilidad.

2.8. Método de análisis de datos

Para procesar los datos se utilizó el SPSS22 y el Excel avanzado 2016, que permitieron analizar y determinar el grado de relación entre las variables en estudio.

Para la tabulación de los resultados del presente estudio se utilizó de acuerdo a la naturaleza de las variables la prueba no paramétrica el coeficiente de rho de Spearman, por ser las dos variables de tipo cualitativa.

2.9. Aspectos éticos

La tesis se basó en las teorías de los autores que son verídicos a la luz del día y se encuentran en las bibliotecas de las diferentes universidades o en las páginas web. Los resultados obtenidos muestran el contexto real de los docentes de la Red 02 UGEL Ventanilla.

La tesis cumplió en proporcionar datos reales y también con las exigencias que establece la Universidad César Vallejo en materia de protocolo. Por otro lado se respetó la autoría de la parte bibliográfica que se señalan en las referencias con sus respectivos editoriales.

Las citas son interpretaciones por parte de la autora de la presente investigación, el artículo científico, los instrumentos diseñados para recoger la información también corresponden y todos los párrafos plasmados en el trabajo son verídicos que se basaron en los autores y la redacción corresponde a la autora del presente estudio.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados descriptivos

En esta parte luego del recojo de información a los profesores que corresponde a las distintas instituciones educativas que conforman la red educativa 02 de UGEL Ventanilla que a continuación se detallan:

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable estilos directivos y sus dimensiones

Tabla 9
Estilos directivos

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	46	19,8
Adecuado	122	52,6
Muy adecuado	64	27,6
Total	232	100,0

Fuente: resultados de la base de datos

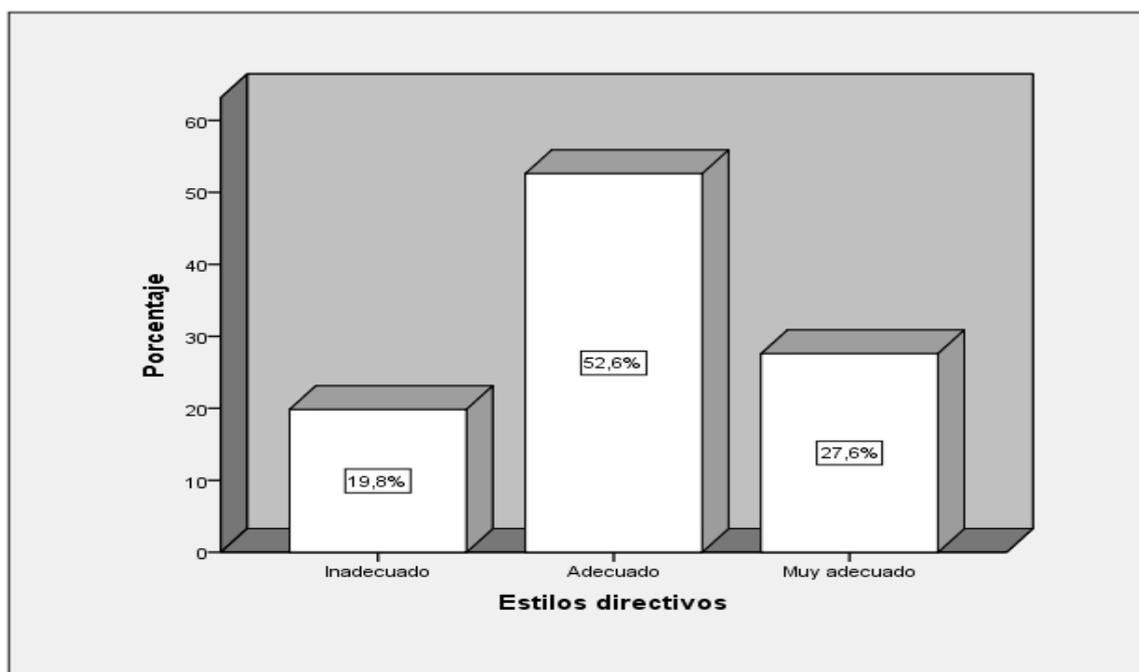


Figura 1. Niveles de la variable estilos directivos

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 1, se obtuvo que según la opinión de los docentes con el 52,6% (122) opinaron sobre los estilos directivos que se encontraron en el nivel adecuado, este resultado es positivo para los directivos y profesores de las instituciones educativas que comprenden la educativa 02 de UGEL Ventanilla. Asimismo otro equipo de profesores opinaron con el 27,6%(64) sobre los estilos directivos que se encuentran el nivel muy adecuado y finalmente otro grupo de profesores manifestaron con el 19,8% (46) que los estilos directivos se localizó con el nivel inadecuado. De estos resultados se infiere que los profesores en su mayoría manifestaron que los estilos directivos se encontraron en el nivel adecuado, sin embargo existen opiniones de otro grupo de profesores que el estilo directivo se ubicó en el nivel inadecuado.

Tabla 10

Estilo directivo autoritario

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	59	25,4
Adecuado	112	48,3
Muy adecuado	61	26,3
Total	232	100,0

Fuente: resultados de la base de datos.

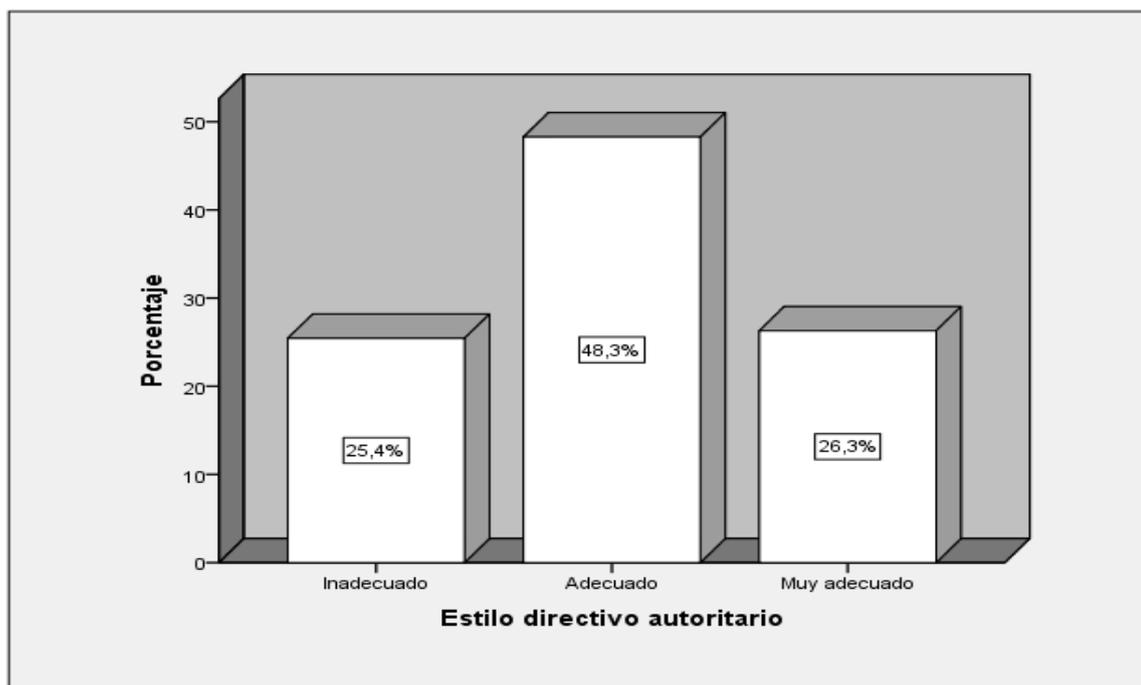


Figura 2: Niveles de estilo directivo autoritario

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 2, se obtuvo que según la opinión de los docentes con el 48,3% (112) opinaron sobre el estilo directivo autoritario que se encontró en el nivel adecuado, este resultado es negativo para los directivos y profesores de las instituciones educativas que comprenden la educativa 02 de UGEL Ventanilla. Asimismo otro equipo de profesores opinaron con el 26,3%(61) sobre el estilo directivo autoritario que se encuentran el nivel muy adecuado y finalmente otro grupo de profesores manifestaron con el 25,4% (59) que el estilo directivo autoritario se localizó con el nivel inadecuado. De estos resultados se infiere que los profesores en su mayoría manifestaron que el estilo directivo autoritario se encuentra en el nivel adecuado, sin embargo existen opiniones de otro grupo de profesores que el estilo directivo autoritario se ubicó en el nivel inadecuado.

Tabla 11

Estilo directivo democrático

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	113	48,7
Adecuado	87	37,5
Muy adecuado	32	13,8
Total	232	100,0

Fuente: resultados de la base de datos.

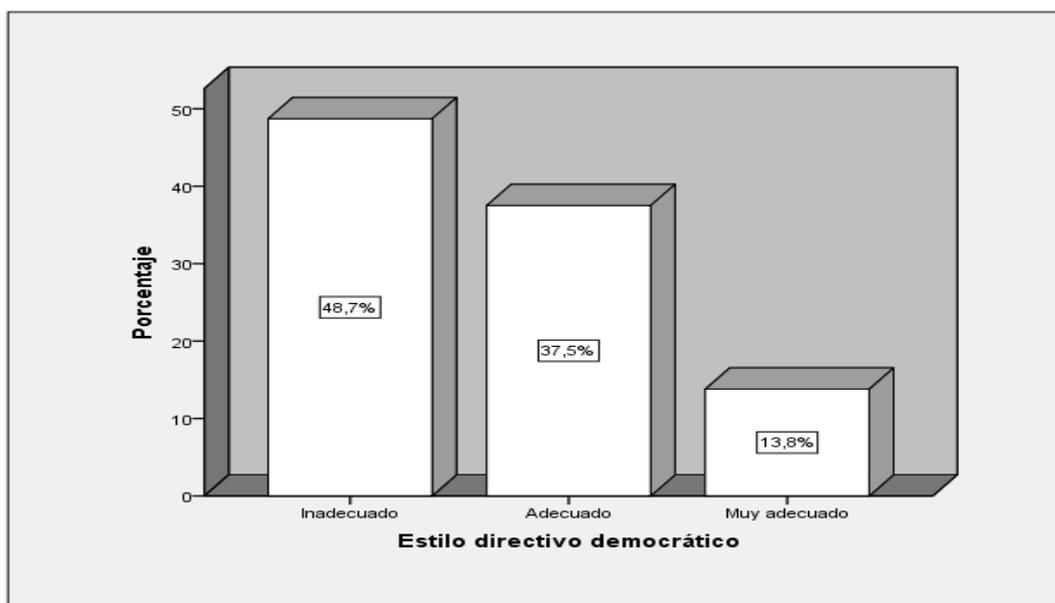


Figura 3: Niveles del estilo directivo democrático

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 3, se obtuvo que según la opinión de los docentes con el 48,7% (113) opinaron sobre el estilo directivo democrático que se encontró en el nivel adecuado, este resultado es positivo para los directivos y profesores de las instituciones educativas que comprenden la educativa 02 de UGEL Ventanilla. Asimismo otro equipo de profesores opinaron con el 37,5%(87) sobre el estilo directivo democrático que se encuentran el nivel muy adecuado y finalmente otro grupo de profesores manifestaron con el 13,8% (32) que el estilo directivo

democrático se localizó con el nivel inadecuado. De estos resultados se infiere que los profesores en su mayoría manifestaron que el estilo directivo democrático se encuentra en el nivel adecuado, sin embargo existen opiniones de otro grupo de profesores que el estilo directivo democrático se ubicó en el nivel inadecuado.

Tabla 12

Estilo directivo permisivo

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	31	13,4
Adecuado	118	50,9
Muy adecuado	83	35,8
Total	232	100,0

Fuente: resultados de la base de datos.

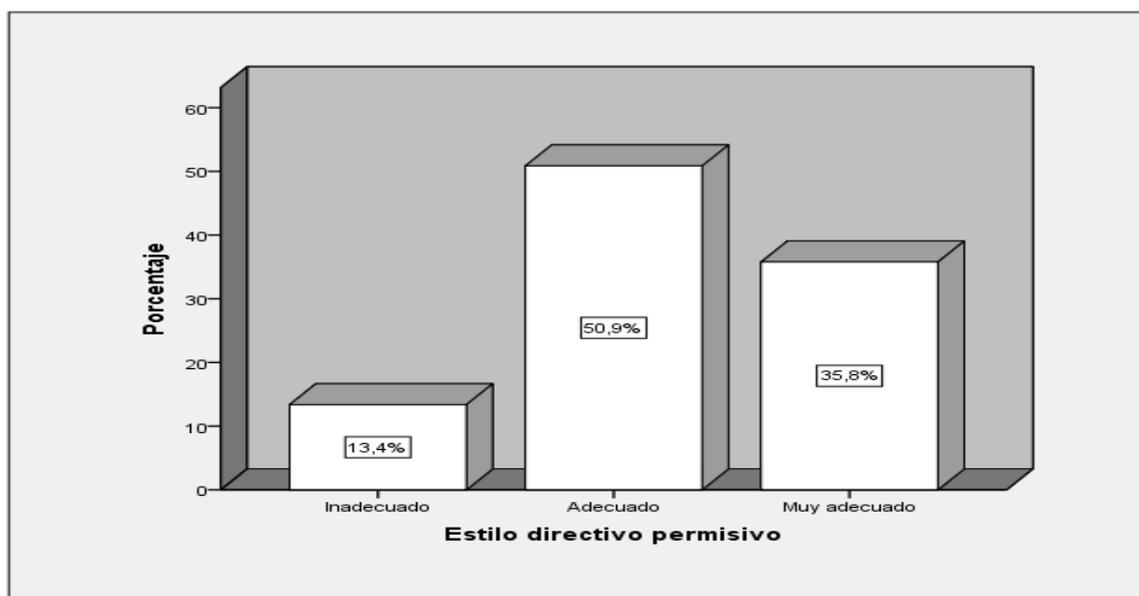


Figura 4. Niveles del estilo directivo permisivo

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 4, se obtuvo que según la opinión de los docentes con el 50,9% (118) opinaron sobre el estilo directivo permisivo que se encontró en el

nivel adecuado, este resultado es negativo para los directivos y profesores de las instituciones educativas que comprenden la educativa 02 de UGEL Ventanilla. Asimismo otro equipo de profesores opinaron con el 35,8%(83) sobre el estilo directivo permisivo que se encuentran el nivel muy adecuado y finalmente otro grupo de profesores manifestaron con el 13,4% (31) que el estilo directivo permisivo se localizó con el nivel inadecuado. De estos resultados se infiere que los profesores en su mayoría manifestaron que el estilo directivo permisivo se encuentra en el nivel adecuado, sin embargo existen opiniones de otro grupo de profesores que el estilo directivo permisivo se ubicó en el nivel inadecuado.

3.1.2 Descripción de los resultados de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones

Tabla 13

Niveles de relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	47	20,3
Regular	120	51,7
Buena	65	28,0
Total	232	100,0

Fuente: base de datos

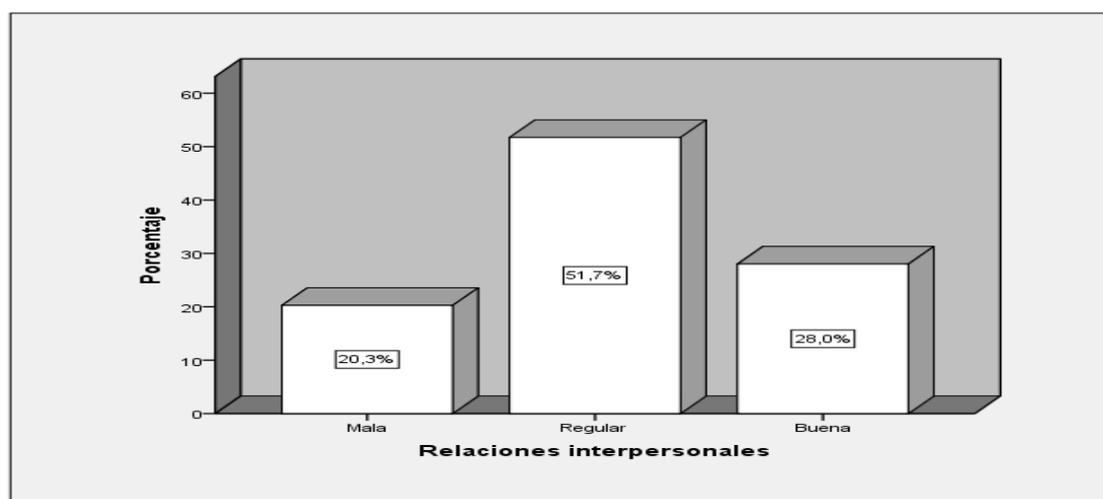


Figura 5. Relaciones interpersonales

Interpretación:

De la tabla de 13 y figura 5, se obtuvo con el 51,7% (120) de los docentes opinaron las relaciones interpersonales se ubicó en el nivel regular, lo cual es aliciente para los directivos y docente de las instituciones educativas que comprende la red educativa 02 UGEL Ventanilla. Asimismo con el 28,0% (65) de los profesores opinaron que las relaciones interpersonales se ubicó en el nivel buena y solamente con el 20,3%(47) de los docentes confirmaron que las relaciones interpersonales es mala. De acuerdo a los resultados se deduce que las relaciones interpersonales se ubicaron en el nivel regular y un pequeño grupo manifestaron que las relaciones interpersonales se ubicaron en el nivel malo.

Tabla 14

Relaciones humanas

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	2,2
Regular	112	48,3
Buena	115	49,6
Total	232	100,0

Fuente: base de datos

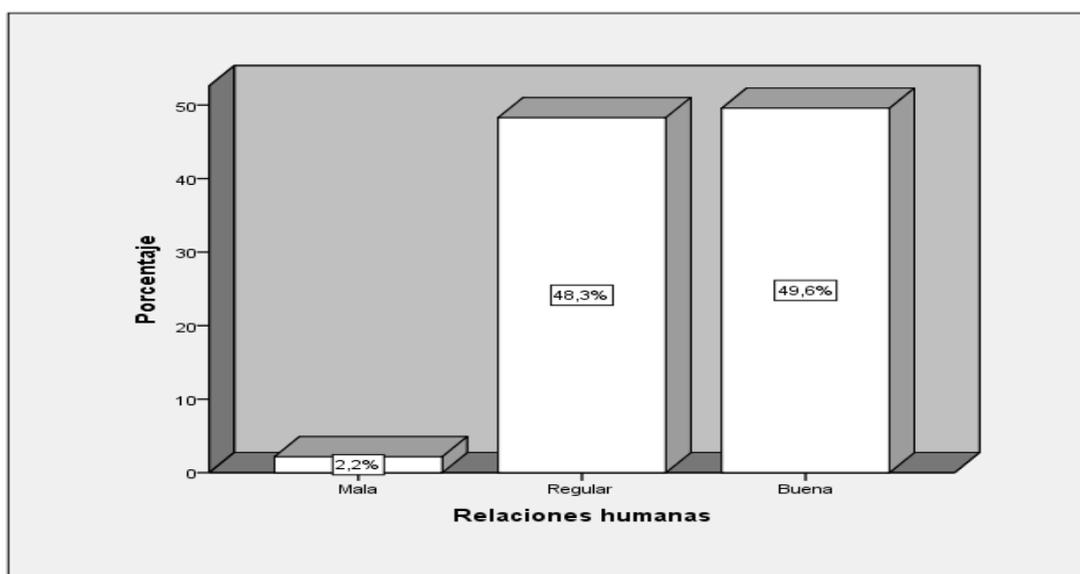


Figura 6. Relaciones humanas

Interpretación:

De la tabla de 14 y figura 6, se obtuvo con el 48,3% (112) de los docentes opinaron las relaciones humanas se ubicó en el nivel buena, lo cual es aliciente para los directivos y docente de las instituciones educativas que comprende la red educativa 02 UGEL Ventanilla. Asimismo con el 49,6% (115) de los profesores opinaron que las relaciones humanas se ubicó en el nivel regular y solamente con el 2,2%(5) de los docentes confirmaron que las relaciones humanas es mala. De acuerdo a los resultados se deduce que las relaciones humanas se ubicaron en el nivel regular y un pequeño grupo manifestaron que las relaciones humanas se ubicaron en el nivel malo.

Tabla 15
Relaciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	70	30,2
Regular	104	44,8
Buena	58	25,0
Total	232	100,0

Fuente: base de datos

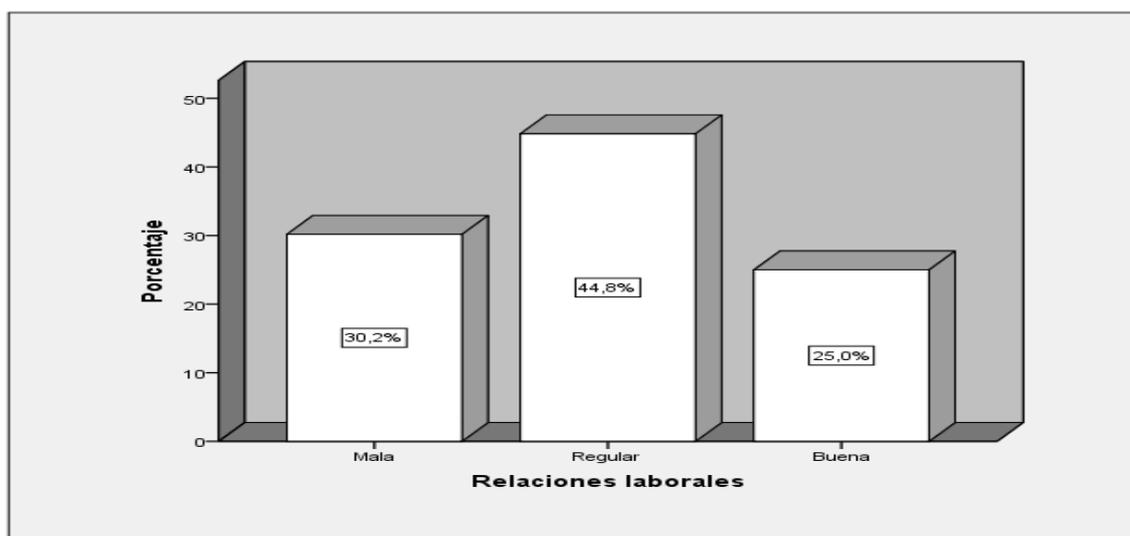


Figura 7. Relaciones laborales

Interpretación:

De la tabla de 15 y figura 7, se obtuvo con el 44,8% (104) de los docentes opinaron las relaciones laborales se ubicó en el nivel regular, lo cual es aliciente para los directivos y docente de las instituciones educativas que comprende la red educativa 02 UGEL Ventanilla. Asimismo con el 25,0% (58) de los profesores opinaron que las relaciones laborales se ubicó en el nivel buena y solamente con el 30,2%(70) de los docentes confirmaron que las relaciones laborales es mala. De acuerdo a los resultados se deduce que las relaciones laborales se ubicaron en el nivel regular y un pequeño grupo manifestaron que las relaciones laborales se ubicaron en el nivel malo.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, porque ambas variables corresponden a variables cualitativas.

3.2.1 Contrastación de la hipótesis general**Hipótesis general**

Ho= No existe una relación significativa entre los estilos directivos y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Ha= Existe una relación significativa entre los estilos directivos y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si $p\text{valor} < 0,05$ en este caso se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Si $p\text{valor} > 0,05$ en este caso se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 16

Correlación entre los estilos directivos y relaciones interpersonales.

		Estilos directivos	Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Estilos directivos	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,809**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		232	232
	N		232	232

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la 16, de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman, se comprobó que sí existe relación significativa alta entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los profesores de la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017. Asimismo se encontró una correlación de $r = 0,809$, siendo alta la correlación, con un valor que se halló para $p\text{-valor} = 0,000$ con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H_a . De esta manera la hipótesis general de la investigación se aceptó, y se rechazó la hipótesis nula. Por tanto se confirmó la hipótesis general de la investigación.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe una relación significativa entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

H1= Existe una relación significativa entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 17

Correlación entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales.

		Estilo directivo autoritario	Relaciones interpersona les
Rho de Spearman	Estilo directivo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Relaciones interpersonales	N	232
		Coefficiente de correlación	,739**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	232

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la 17, de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman, se comprobó que si existe relación positiva moderada entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, Asimismo se encontró una correlación de $r= 0,739$, siendo moderada la correlación, con un valor que se halló para p valor = 0,000 con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H1. De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación se aceptó, y se rechazó la hipótesis nula. Por tanto se confirmó la hipótesis específica 1 de la investigación.

Hipótesis específica 2

H1= No existe una relación significativa entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

H1= Existe una relación significativa entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 18

Correlación entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales

		Estilo directivo democrático	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman		de	de
	Estilo directivo democrático	Coefficiente correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	232
	Relaciones interpersonales	Coefficiente correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	232	

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Según la tabla 18, sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación positiva moderada entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017, encontrándose una correlación de rho 0,767 correlación moderada, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral)

Toma de decisión: se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H2. De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación se aceptó, y se rechazó la hipótesis nula. Por tanto se confirmó la hipótesis específica 2 de la investigación.

Hipótesis específica 3

Ho= No existe una relación significativa entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

H3= Existe una relación significativa entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

Nivel significativa = 0,05

Toma de decisión: Si $p\text{valor} < 0,05$ en este caso se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Si $p\text{valor} > 0,05$ en este caso se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 19

Correlación entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales.

			Estilo directivo permisivo	Relacione s interperso nales
Rho de Spearman	Estilo directivo permisivo	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	232	232
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	232	232

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, de acuerdo a la prueba inferencial de Rho de Spearman, se comprobó que sí existe relación positiva moderada entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, Asimismo se encontró una correlación de $r = 0,725$, siendo moderada la correlación, con un valor que se halló para $p\text{valor} = 0,000$ con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

Toma de decisión: se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H3. De esta manera la hipótesis específica 3 de la investigación se aceptó, y se rechazó la hipótesis nula. Por tanto se confirmó la hipótesis específica 3 de la investigación.

IV. Discusión

En la investigación Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017. Se consideró como objetivo principal verificar la asociación entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017. La tesis se basó en la teoría Alvarado (2006), quién sustentó su teorías sobre estilos directivos, el estilo directivo es una forma de liderazgo en donde el directivo asume el liderazgo en las instituciones educativas frente a los docentes haciendo conocer la manera como se hace y como se debe realizar sus responsabilidades en la institución educativa (p.12). Asimismo para la variable relaciones interpersonales se basó en la teoría de Beiza (2012) quién concibió que las relaciones interpersonales provienen de las interrelaciones entre dos o más seres humanos ubicados dentro de una empresa o de una institución que son reguladas por las leyes vigentes, normas y por sus reglamentos de tipo social. (p.17).

En la investigación se comprobó la hipótesis general del estudio que si existió una asociación positiva entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017 que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una alta correlación entre las variables en estudio, siendo el valor de $r = 0,809$, con $p\text{valor} = 0,000$ con un nivel de significancia bilateral de 0,01. Este resultado es similar a la investigación de Astrilla (2015), quién logró demostrar también en las conclusiones de la tesis que existió una correlación alta ($\rho=0,861$) entre los estilos directivos y las relaciones interpersonales en los profesores(as) del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. Estas dos tesis son similares por las dos variables, lo único que lo diferencia son los contextos diferentes. Asimismo guarda cierta similitud con el trabajo de Olarte (2016), quién arribó a la conclusión que existió una alta correlación ($\rho=0,872$) entre estilos directivos y el clima institucional en los profesores en la red 02 UGEL 02 Rímac, 2016. Las tesis alcanzaron un grado de correlación alta, pese de contar con variables diferentes y contextos diferentes.

Se comprobó la hipótesis específica 1 del estudio que si existió una relación positiva moderada entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a

los resultados de la parte estadística se demostró una moderada correlación entre las variables en estudio, siendo el valor de $r = 0,739$, con $p\text{valor} = 0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Este resultado es similar con la investigación de Tudela (2014), quién logró concluir que existió una moderada asociación entre ($\rho = 0,676$) el clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014, por pertenecer a los mismos contextos del mismo distrito. De la misma manera es similar el estudio de Vargas (2015), quién logró concluir que existió una moderada correlación ($Rho = 542$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015. Estas dos tesis lograron ubicarse en cuanto al grado de correlación en el nivel moderado.

Se comprobó la hipótesis específica 2 del estudio que si existió una relación positiva alta entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una correlación moderada, siendo el valor de $r = 0,767$, con un $p\text{valor} = 0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Esta conclusión es similar a la conclusión de Saldaña (2016), quién logró arribar: existió una alta correlación ($\rho = 0,874$) entre estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016, este trabajo comprueba la similitud con el estudio en cuanto a las variables y con cierto grado de diferencia en cuanto a la asociación de variables. Asimismo es similar con el estudio de Larrea (2016), quien encontró una correlación alta ($\rho = 951$) entre el estilo directivo democrático y la motivación de los profesores el estilo directivo y la motivación en los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015. En ese mismo orden guarda cierta similitud con el estudio de Díaz (2016), quién concluyó que existió una correlación moderada ($\rho = 0,653$) entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. Asimismo es similar al trabajo de Noriega (2015), quién arribó que existió una moderada correlación ($r = 0,613$) entre el estilo democrático y desempeño laboral en los docentes del Colegio Real de Panamá. Así se logra contrastar estas tesis con la conclusión del presente

estudio, las cuales guardan cierto grado de similitud pese de pertenecer a contextos diferentes.

Se comprobó la hipótesis específica 3 del estudio que si existió una relación positiva alta entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una correlación moderada, siendo el valor de $r = 0,725$, con un p valor $= 0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Esta conclusión es similar al trabajo de Aravena (2016), quién comprobó que existió una moderada correlación ($\rho = 0,661$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016. De la misma manera guarda cierta relación con el trabajo de Chirinos (2016), quién concluyó: existió una moderada correlación ($\rho = 0,672$) entre estilos directivos y relaciones laborales en los docentes en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016. Estas tesis son similares en cuanto al grado de correlación a pesar de tener variables diferentes al estilo directivo permisivo pero si es similar con la variable relaciones interpersonales, siendo la última tesis diferente y sola se puede inferir que el estilo permisivo se encuentra inmerso dentro de los estilos directivos, desde esa perspectiva si guarda cierta relación.

En la investigación hubo muchas dificultades para su realización, siendo ellas el compartir el tiempo entre el estudio y el trabajo, así como la deficiencia en cuanto a la bibliografía que se refieren completamente a las variables en estudio. Por otro lado se puede afirmarse que el estudio es muy interesante y este trabajo constituye una pesquisa como aporte para las investigaciones que se pueden realizarse más adelante por los investigadores.

Las conclusiones se pueden aplicarse en otros contextos con el objetivo de probar la validez de las teorías sobre la relación entre estilos directivos y las relaciones interpersonales. Para ello se considera que será necesario realizar investigaciones similares con muestras similares, y finalmente para ponerles en duda la generalización de los resultados y las conclusiones obtenidos que permiten contrastar con otros contextos similares.

V. Conclusiones

Primera.- De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre estilos directivos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación alta según Rho de Spearman es 0,809 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis general de la investigación.

Segunda.- De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo autoritario y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,739 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 1 de la investigación.

Tercera.- De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo democrático y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,767 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 2 de la investigación.

Cuarta.- De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo permisivo y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,725 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 3 de la investigación.

VI. Recomendaciones

Primera.- Se recomienda a los directivos de la red N° 02 UGEL Ventanilla, realizar talleres de intercambio de experiencias sobre los estilos directivos que vienen aplicando en las instituciones educativas con la finalidad de mejorar la calidad de la dirección y las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Segunda.- Se recomienda a los directivos y a los profesores(as) de la red N° 02 UGEL Ventanilla buscar capacitarse para superar la aplicación del estilo directivo autoritario que trae en muchas de las ocasiones problemas en las relaciones interpersonales entre los docentes y los directivos, entre padres de familia y los directivos, entre los docentes entre si y entre los directivos y los estudiantes.

Tercera.- Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de la red N° 02 UGEL Ventanilla que practiquen el estilo directivo democrático, por ser un estilo que permite participar a todos los miembros de la institución educativa y sobre mejora las relaciones interpersonales.

Cuarta.- Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas que conforma la red N° 02 UGEL Ventanilla no practicar el estilo directivo permisivo, por ser un estilo que permite generar división en los docentes, padres de familia y sobre todo esto trae como consecuencia un caos en las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución educativa.

VII. Referencias

- Altamirano, M. (2016). *Las relaciones humanas en la institución educativa*. Lima-Perú: San Marcos.
- Alvarado, O. (2006). *Estilo de liderazgo de los directores*. Lima, Perú: San Marcos.
- Aravena, B. (2016). *Estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016*. Universidad de Las Américas (UDLA) Santiago de Chile. (Tesis para graduarse maestría en gestión educativa).
- Astrilla, T. (2015). *Estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. (Investigación para graduarse como maestro en gestión educativa).
- Avila, R. (2015). *Estilos directivos y el desempeño docente en la Red N° 01, Pachacútec, Ventanilla Callao*. (Investigación para sustentar el grado de maestro en gestión educativa en la Universidad San Ignacio de Loyola).
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional* Caracas, Venezuela: Kapeluz.
- Blanch, J.; Espuny, M.; Duran, C.; Artiles, M. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales, Fundamentos*. Editorial UOC. España, Barcelona.
- Bolívar, M. (2009). *Liderazgo directivo*. Lima, Perú. San Marcos.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos
- Chirinos, M. (2016). *Estilo directivo y relaciones laborales en los docentes en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Cuevas, C. e Hidalgo, I. (2007). *Estilos directivos de la sociedad Peruana*: Lima. Universidad de Lima.
- Díaz, J. (2016). *Estilos directivos y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016*. (Tesis para recibirse maestro en educación. Universidad Nacional Federico Villarreal).
- Flores, G. (2010). *El estilo directivo en la empresa*. Lima: San Marcos.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (4ta ed.), México: Infogon Web S.A.

- Jaramillo, P. (2016) *“Relaciones humanas y comportamientos” “Viviendo en la visión”*. Colombia: Conferensista.
- Larrea, G. (2015). *Estilo directivo y la motivación en los docentes en el Colegio Cervantes Bosque 2015*. Universidad de Guadalajara. (Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de la Educación).
- Luna, M. (2016). *Los diez principios básicos de las relaciones interpersonales*. México Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Machado, E. (2005). *El liderazgo directivo transformacional*. Bogotá: Norma
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Pearson.
- Méndez, F. (2015). *Las relaciones interpersonales*. México: Mc Graw Hill.
- Navarro, P. (2015). *Principios de administración y organización*. Lima: San Marcos.
- Naranjo, M. y Saldarriga, L. (2009). *Los estilos de dirección y su incidencia en el trabajador*. Medellín- Colombia: Norma.
- Noriega, A. (2015). *Estilos directivos y desempeño laboral en los estudiantes del Colegio Real de Panamá*. Universidad de Panamá. (Investigación para optar el grado de maestría en gestión educativa).
- Orres, J. (1997). *La hipótesis en la investigación científica*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Prócel, E. (2016). *Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. México, Distrito Federal. Mc Graw Hill.
- Rossi, A. (2009). *Liderazgo directivo*. Lima; San Marcos.
- Saldaña (2016). *El estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Sánchez, I. (2007). *Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana. Un proceso de caracterización*. México: Mc Graw Hill.
- Suárez, P. (2011). *Población de estudio y muestra*. Asturias: La Fresneda.
- Tamayo, M. (2010). *El proceso de la investigación científica*. Colombia: Programas educativos.
- Tudela, G. (2014). *Clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014*. USIL. (Tesis para optar el grado de maestro en gestión educativa).

Vargas, K. (2015). Estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015. (Tesis para optar el grado de maestro en educación por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).

Zayas, O. (2009). *El líder del siglo XXI*. Lima: San Marcos.

VIII. Anexos

ANEXO A: Matriz de consistencia

Estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Estilos directivos				
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?.	Verificar la asociación entre los estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.	Existe una asociación positiva entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Estilo autoritario	directivo	7	Siempre(5) Casi siempre(4) Algunas veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Inadecuada
Problema específico 1	Objetivo específico 1	H₁ Existe una asociación positiva entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.	Estilo democrático	directivo	7		Adecuada
¿Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?	Verificar la asociación entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.		Estilo permisivo	directivo	7		Muy adecuada
Problema específico 2	Objetivo específico 2	H₂ Existe una asociación positiva entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales de docentes de la red 02 Ugel Ventanilla, 2017.					
Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla,	Verificar la asociación entre el estilo directivo democrático y relaciones						

2017? Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017?	interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017. Objetivo específico 3 Verificar la asociación entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla	H₃ Existe una asociación positiva entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017..	Variable 2: Relaciones interpersonales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Relaciones humanas	Actitudes Empatía Comunicación Emociones	8	Siempre(5) Casi siempre(4) Algunas veces(3) Casi nunca(2) Nunca(1)	Inadecuada Adecuada Muy adecuada
Relaciones laborales	Individuales Colectivos Disposición Ambiente de trabajo	8					

METODOLOGÍA.

Tipo de investigación: Descriptivo correlativo.

Diseño: Correlacional No experimental.

Método: Cuantitativo.

Alcance: Docentes de las instituciones educativas de la red N° 02 UGEL Ventanilla

Población: 585 docentes de las instituciones educativas de la red N° 02 UGEL Ventanilla

Muestra: 232 docentes de las instituciones educativas de la red N° 02 UGEL Ventanilla

Muestreo: es probabilístico.

ANEXO B: Cuestionario

Los estilos directivos

Apreciado docente el cuestionario tiene por finalidad recabar información acerca de los estilos directivos que vienen practicando los directivos de su institución educativa. El cuestionario es de carácter anónimo. Se les agradece que por favor conteste todas las preguntas en base a las siguientes opciones:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable los estilos directivos

Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

ITEMS Y PREGUNTAS	Categorías				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Estilo directivo autoritario					
Los directivos....					
1) Toman decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI					
2) Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.					
3) Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa					
4) Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).					
5) Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI					
6) Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.					
7) Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.					
Dimensión: Estilo directivo democrático					
Los directivos....					
8) Toman decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa					
9) Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.					
10) Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.					
11) Promueven y motivan la superación personal del docente.					
12) Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal					

docente.					
13) Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.					
14) Otorgan recompensas a los docentes con equidad.					
15) Propician la colaboración de otros agentes sociales a la institución.					
Dimensión: Estilo directivo permisivo.					
Los directivos....					
16) Dejan que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa para realizar el PEI, PAT y PCI					
17) Se interesan más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.					
18) Son accesibles con todas las personas en la institución educativa.					
19) Dan confianza a todo el personal docente en la institución educativa.					
20) Permiten que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.					
21) Transmiten credibilidad en su palabra y acción.					

Questionario

Relaciones interpersonales

Apreciado docente el cuestionario tiene por finalidad recabar información acerca de las relaciones interpersonales que vienen practicando los directivos de su institución educativa. El cuestionario es de carácter anónimo. Se les agradece que por favor conteste todas las preguntas en base a las siguientes opciones:

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para el variable relaciones interpersonales

Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas Veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

ITEMS Y PREGUNTAS	Categorías				
	1	2	3	4	5
Relaciones humanas					
1. Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.					
2. En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.					
3. En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.					
4. En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.					
5. En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.					
6. La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se manejan por medio de herramientas formales y verdaderas.					
7. En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.					
8. En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.					
Relaciones laborales					
9. En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.					
10. En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.					
11. En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.					
12. Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.					

13.En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.					
14. En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.					
15.Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.					
16. La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.					

ANEXO C: Prueba piloto

Variable 1: Estilos directivos

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
E1	78,57	96,668	,528	,895
E2	78,57	97,771	,522	,895
E3	78,57	95,289	,618	,893
E4	78,80	92,372	,799	,888
E5	78,83	95,247	,422	,899
E6	79,07	91,789	,478	,899
E7	78,87	95,499	,564	,894
E8	78,80	100,855	,521	,897
E9	78,77	96,875	,708	,892
E10	79,27	93,306	,643	,892
E11	79,10	100,921	,429	,898
E12	78,87	96,464	,654	,892
E13	78,80	92,786	,697	,890
E14	79,07	97,995	,537	,895
E15	78,60	97,145	,540	,895
E16	78,80	96,717	,463	,897
E17	78,87	99,568	,271	,903
E18	78,83	100,971	,362	,899
E19	79,07	92,754	,552	,895
E20	79,07	97,720	,558	,894
E21	78,83	97,040	,456	,897

Variable 2: Relaciones interpersonales

Estadísticos de fiabilidad

Afa de Cronbach	N de elementos
,843	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Afa de Cronbach si se elimina el elemento
R1	58,57	57,495	,668	,820
R2	58,57	63,564	,354	,841
R3	58,63	59,275	,640	,823
R4	58,20	60,993	,649	,824
R5	58,43	67,151	,159	,851
R6	58,03	63,068	,461	,834
R7	58,07	68,478	,114	,851
R8	57,97	64,654	,483	,833
R9	58,13	62,533	,507	,831
R10	58,13	64,189	,435	,835
R11	58,00	62,759	,497	,832
R12	58,07	62,409	,644	,826
R13	58,33	66,713	,259	,843
R14	58,20	64,924	,342	,840
R15	58,30	61,666	,519	,830
R16	58,37	59,275	,666	,821

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DIRECTIVOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
	Dimensión: Estilo directivo autoritario Los directivos....							
1	Tomar decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI		/		/		/	
2	Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.		/		/		/	
3	Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa		/		/		/	
4	Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).		/		/		/	
5	Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI		/		/		/	
6	Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.		/		/		/	
7	Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.		/		/		/	
	Dimensión: Estilo directivo democrático Los directivos....							
8	Tomar decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa		/		/		/	
9	Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.		/		/		/	
10	Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.		/		/		/	
11	Promueven y motivan la superación personal del docente.		/		/		/	
12	Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal docente.		/		/		/	
13	Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.		/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones humanas Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.	/		/		/		
2	En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
3	En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.	/		/		/		
4	En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.	/		/		/		
5	En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
6	La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se maneja por medio de herramientas formales y verdaderas.	/		/		/		
7	En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.	/		/		/		
8	En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.	/		/		/		
	Relaciones laborales							
9	En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.	/		/		/		

10	En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.	/							
11	En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.	/	/	/	/	/	/	/	/
12	Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.	/	/	/	/	/	/	/	/
13	En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.	/	/	/	/	/	/	/	/
14	En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.	/	/	/	/	/	/	/	/
15	Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.	/	/	/	/	/	/	/	/
16	La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si ha suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RAMOS GONZALEZ JUAN HUGO
DNI: 00232543

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

16 de 04 del 2017

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

Firma del Experto Informante.


Dr. Juan Ramos González
Docente Universitario
Especialista en Investigación
Educativa e Interdisciplinaria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
	Dimensión: Estilo directivo autoritario							
	Los directivos....							
1	Toman decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI		✓		✓		✓	
2	Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.		✓		✓		✓	
3	Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa		✓		✓		✓	
4	Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.)		✓		✓		✓	
5	Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI		✓		✓		✓	
6	Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.		✓		✓		✓	
7	Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.		✓		✓		✓	
	Dimensión: Estilo directivo democrático							
	Los directivos....							
8	Toman decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa		✓		✓		✓	
9	Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.		✓		✓		✓	
10	Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.		✓		✓		✓	
11	Promueven y motivan la superación personal del docente.		✓		✓		✓	
12	Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal docente.		✓		✓		✓	
13	Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.		✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones humanas Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.	✓		✓		✓		
3	En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.	✓		✓		✓		
4	En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.	✓		✓		✓		
5	En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.	✓		✓		✓		
6	La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se maneja por medio de herramientas formales y verdaderas.	✓		✓		✓		
7	En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.	✓		✓		✓		
8	En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		
	Relaciones laborales							
9	En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.	✓		✓		✓		

10	En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.	✓	✓	✓	✓	✓		
11	En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

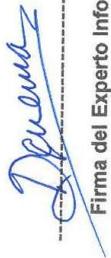
Observaciones (precisar si ha suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr(Mg) CUEVA AGUILAR, OSCAR DEMETRIO
DNI: 3213317

Especialidad del validador: DOCENTE DE LENGUA Y LITERATURA

20 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
	Dimensión: Estilo directivo autoritario							
	Los directivos.....							
1	Toman decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI		✓		✓		✓	
2	Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.		✓		✓		✓	
3	Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa		✓		✓		✓	
4	Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.)		✓		✓		✓	
5	Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI		✓		✓		✓	
6	Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.		✓		✓		✓	
7	Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.		✓		✓		✓	
	Dimensión: Estilo directivo democrático							
	Los directivos.....							
8	Toman decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa		✓		✓		✓	
9	Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.		✓		✓		✓	
10	Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.		✓		✓		✓	
11	Promueven y motivan la superación personal del docente.		✓		✓		✓	
12	Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal docente.		✓		✓		✓	
13	Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.		✓		✓		✓	

14	Otorgan recompensas a los docentes con equidad.		✓			✓
15	Propician la colaboración de otros agentes sociales a la institución.		✓			✓
Dimensión: Estilo directivo permisivo.						
Los directivos....						
16	Dejan que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa para realizar el PEI, PAT y PCI		✓			✓
17	Se interesan más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.		✓			✓
18	Son accesibles con todas las personas en la institución educativa.		✓			✓
19	Dan confianza a todo el personal docente en la institución educativa.		✓			✓
20	Permiten que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.		✓			✓
21	Transmiten credibilidad en su palabra y acción.		✓			✓

Observaciones (precisar si ha suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos, X nombres del juez validador: DR/MG: OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE
DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UNMSM

20 de 04 del 2017


FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
Docente de Investigación Matemática
Docente de Investigación Estadística

Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones humanas Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.	✓		✓		✓		
3	En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.	✓		✓		✓		
4	En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.	✓		✓		✓		
5	En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.	✓		✓		✓		
6	La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se maneja por medio de herramientas formales y verdaderas.	✓		✓		✓		
7	En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.	✓		✓		✓		
8	En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.	✓		✓		✓		
	Relaciones laborales							
9	En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.	✓		✓		✓		

10	En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.	✓	✓	✓	✓	✓		
11	En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si ha suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (D) Mg: OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE
 DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN UNMSM

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

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

20 de Setiembre del 2017
 DR. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 Docente de Investigación y ESP

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones humanas Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.	/		/		/		
2	En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
3	En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.	/		/		/		
4	En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.	/		/		/		
5	En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
6	La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se maneja por medio de herramientas formales y verdaderas.	/		/		/		
7	En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.	/		/		/		
8	En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.	/		/		/		
	Relaciones laborales							
9	En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.	/		/		/		

10	En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.	/		/		/		/	
11	En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.	/		/		/		/	
12	Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.	/		/		/		/	
13	En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.	/		/		/		/	
14	En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.	/		/		/		/	
15	Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.	/		/		/		/	
16	La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.	/		/		/		/	



Observaciones (precisar si ha suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ferreres Alarín, Jéssica Ruth

DNI: 0.9.7.98.2.4

Especialidad del validador: Docente de Lengua y Literatura USIL

15 de 04 del 2017

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DIRECTIVOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
	Dimensión: Estilo directivo autoritario Los directivos....						Si	
1	Toman decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI		/		/		/	
2	Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.		/		/		/	
3	Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa		/		/		/	
4	Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).		/		/		/	
5	Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI		/		/		/	
6	Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.		/		/		/	
7	Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.		/		/		/	
	Dimensión: Estilo directivo democrático Los directivos....							
8	Toman decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa		/		/		/	
9	Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.		/		/		/	
10	Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.		/		/		/	
11	Promueven y motivan la superación personal del docente.		/		/		/	
12	Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal docente.		/		/		/	
13	Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.		/		/		/	

14	Otorgan recompensas a los docentes con equidad.	/	/	/	/
15	Propician la colaboración de otros agentes sociales a la institución.	/	/	/	/
Dimensión: Estilo directivo permisivo.					
Los directivos....					
16	Dejan que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa para realizar el PEI, PAT y PCI	/	/	/	/
17	Se interesan más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.	/	/	/	/
18	Son accesibles con todas las personas en la institución educativa.	/	/	/	/
19	Dan confianza a todo el personal docente en la institución educativa.	/	/	/	/
20	Permiten que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.	/	/	/	/
21	Transmiten credibilidad en su palabra y acción.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si ha suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: T. Torres O. A. Llanica Jimena Routh

DNI: 0.9.7.9.8.5.4
 Especialidad del validador: Docente de Lengua y Literatura USIL

15 de 04 del 2017


 Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTILOS DIRECTIVOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
	Dimensión: Estilo directivo autoritario							
	Los directivos....							
1	Toman decisiones participando a los docentes en la institución educativa para elaborar el PEI, PAT y PCI		/		/		/	
2	Asumen responsabilidad en situaciones difíciles que afecta a la institución.		/		/		/	
3	Comunican a los docentes sobre las normas de convivencia establecido para la institución educativa		/		/		/	
4	Comunican por medio de otras personas (sub director, secretaria, coordinadores, auxiliares, etc.).		/		/		/	
5	Inspiran confianza para que los docentes participen en la elaboración de los documentos PEI, PAT, PCI		/		/		/	
6	Muestran equidad en la asignación de responsabilidades.		/		/		/	
7	Cumplen con la entrega de estímulos al personal que labora en la institución educativa.		/		/		/	
	Dimensión: Estilo directivo democrático							
	Los directivos....							
8	Toman decisiones asertivamente en la elaboración del PEI, PAT y PCI de acuerdo a la realidad de la Institución Educativa		/		/		/	
9	Recogen las opiniones y expectativas de la comunidad educativa para elaborar el PEI, PAT, y el PCI.		/		/		/	
10	Comunican a todos y de manera oportuna la consolidación de las decisiones tomadas.		/		/		/	
11	Promueven y motivan la superación personal del docente.		/		/		/	
12	Reconocen y motivan el trabajo en equipo del personal docente.		/		/		/	
13	Promueven el logro de metas y objetivos institucionales.		/		/		/	

14	Otorgan recompensas a los docentes con equidad.	/	/	/	/
15	Propician la colaboración de otros agentes sociales a la institución.	/	/	/	/
Dimensión: Estilo directivo permisivo.					
Los directivos....					
16	Dejan que otros tomen decisiones por él en la Institución Educativa para realizar el PEI, PAT y PCI	/	/	/	/
17	Se interesan más por las comunicaciones casuales agradables que las institucionales.	/	/	/	/
18	Son accesibles con todas las personas en la institución educativa.	/	/	/	/
19	Dan confianza a todo el personal docente en la institución educativa.	/	/	/	/
20	Permiten que los equipos de trabajo otorguen reconocimiento a los docentes por su trabajo.	/	/	/	/
21	Transmiten credibilidad en su palabra y acción.	/	/	/	/

Observaciones (precisar si ha suficiencia): Es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/(Mg) Velita Pelación Miko Joaquin
 DNI: 25750578

Especialidad del validador: Docente de Lengua y Literatura UNE

10 de 04 del 2017

Velital
 Firma del Experto Integrante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Relaciones humanas Existe actitud de compañerismo entre los docentes para relacionarse entre los docentes en la institución educativa.	/		/		/		
2	En la institución educativa se establecen buenas relaciones humanas entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
3	En la institución se comparten entre los docentes los mismos intereses y las necesidades.	/		/		/		
4	En la institución los demás docentes te permiten reforzar sus fortalezas para tu buen desempeño académico.	/		/		/		
5	En la institución se maneja una buena comunicación entre los docentes, directivos y todo el personal.	/		/		/		
6	La comunicación que se desarrolla dentro de la institución educativa se maneja por medio de herramientas formales y verdaderas.	/		/		/		
7	En la institución se fomenta el control de las emociones que permiten a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable.	/		/		/		
8	En la institución el clima organizacional es óptima y permite controlar las emociones en cada uno de los docentes.	/		/		/		
	Relaciones laborales							
9	En la institución educativa los docentes participan con mucho entusiasmo en la realización de todas las actividades programadas.	/		/		/		

10	En el Colegio consideras que se desarrollan sus funciones en forma individual que de forma colectiva.	/		/		/		
11	En la institución educativa se mantienen relaciones laborales en forma armónica.	/		/		/		
12	Consideras que las relaciones laborales se desarrollan mejor dentro de los lineamientos laborales del trabajo en equipo.	/		/		/		
13	En la institución los docentes demuestran mucha disposición para desarrollar las actividades comunes.	/		/		/		
14	En la institución se considera como un factor clave a la disposición para desarrollar las tareas dentro de un ambiente agradable.	/		/		/		
15	Dentro de la institución educativa las condiciones son óptimas para realizar las labores y cumplir las funciones asignadas.	/		/		/		
16	La institución educativa ofrece un ambiente de trabajo idóneo para el cumplimiento de las funciones de los docentes.	/		/		/		

Observaciones (precisar si ha suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg Velits Palacín Niro Joaquín
DNI: 2.252.505.18

Especialidad del Docente de Lengua y Literatura UNE
validador:.....

10 de 04 del 2017
Velita

Firma del Experto Informante.

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

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



INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5130-PACHACÚTEC

R.D.N°1245-2001-DREC

Constancia de autorización.

Autorización:

Que la profesora **YTA ZUNILDA OLORTEGUI CRISTOBAL**, se le autoriza para que realice la aplicación de los instrumentos a los docentes para sustentar la investigación denominada: **Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.**

Siendo requisito indispensable para la culminación de estudios de Postgrado se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 20 de abril del 2017.

Atentamente.-



Matr. Felipe Ostos De La Cruz
D.S. DIRECTOR ADMINISTRATIVO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "Héroes del Pacífico" N° 5088



AUTORIZACIÓN

Autorización:

Que la profesora YTA ZUNILDA OLORTEGUI CRISTOBAL, se le autoriza para que realice la investigación denominada: **Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.**

Siendo requisito indispensable para la culminación de estudios de Postgrado se expide la presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 20 de abril del 2017.

Atentamente.



J. Ramos
Dr. Juan Inga Ramos González
SUB DIRECTOR



PERÚ Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 5121

"PEDRO PLANAS SILVA"

UGEL - VENTANILLA



AUTORIZACIÓN

Autorización:

Que la profesora YTA ZUNILDA OLORTEGUI CRISTOBAL , se autoriza para realice investigación denominada: **Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.**

Siendo requisito indispensable para la culminación de estudios de Postgrado se expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que crea conveniente.

Ventanilla, 20 de abril del 2017.

Atentamente.-



[Handwritten Signature]
 Julio César Gonzales Cano
 Sub Director Formación General
 I. E. 5121 PEDRO PLANAS SILVA

ANEXO F: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017

2. AUTORA

Br: Olórtegui Cristóbal, Yta Zunilda

ytaolortequic@gmail.com

Asesor: Dr. Juan Méndez Vergaray

Escuela de Posgrado de la UCV

3. RESUMEN

A continuación, se muestra la síntesis de la investigación titulada Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017.

La presente investigación tuvo como objetivo general Verificar la asociación entre estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017. El diseño del estudio es no experimental. Para seleccionar la muestra se empleó el método de muestreo probabilístico, siendo la muestra 232 docentes pertenecientes a la red educativa N°03 UGEL Ventanilla. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS22.

El análisis de la correlación se realizó mediante el Coeficiente de Rho de Spearman, obteniéndose un resultado de $Rho = 0,809$ concluyéndose como moderada correlación significativa entre las variables, con una pvalor = 0.00 ($p < 0.05$) lo cual rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado muestra una correlación alta entre estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017.

4.PALABRAS CLAVE

Estilos directivos y relaciones interpersonales.

5. ABSTRACT

The following is the synthesis of the research titled Managing Styles and Interpersonal Relations of Teachers in the Network 02 UGEL Ventanilla, 2017.

The present research had as general objective To verify the association between managerial styles and interpersonal relations of teachers in the teachers of the Network N ° 02 UGEL Ventanilla, 2017. The design of the study is non-experimental. To select the sample, the probabilistic sampling method was used, the sample being 232 teachers belonging to the educational network N ° 03 UGEL Ventanilla. Data processing was performed using the SPSS22 statistical package.

Correlation analysis was performed using the Rho coefficient of Spearman, obtaining a result of $Rho = 0.809$ concluding as a moderate significant correlation between the variables, with a p value = 0.00 ($p < 0.05$) which rejects the null hypothesis, Since the result shows a high correlation between managerial styles and interpersonal relationships of teachers in the teachers of Network No. 02 UGEL Ventanilla, 2017.

6. KEYWORDS

Managerial styles and interpersonal relationships.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, titulado “Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017”, es un informe detallado, que pretende aportar un nuevo conocimiento para los directivos de las instituciones educativas. Como se sabe que los estilos directivos, es un tema de moda en los últimos y cuyo objetivo principal es dar una nueva manera de

administrar manteniendo las relaciones interpersonales en donde los docentes se sientan bien y realicen sus labores con mucha emoción. Por otro lado, los resultados de muchas investigaciones reflejan los niveles de los estilos directivos alcanzados y los niveles de las relaciones interpersonales alcanzadas en las instituciones educativas; por ende, es necesario conocer si existe una relación significativa entre las variables estilos directivos y relaciones interpersonales. Para el desarrollo de esta investigación, se recurrió a fuentes donde se pueda observar estas variables estudiadas, llamados antecedentes. Estos están divididos en internacionales y nacionales. Por parte de las internacionales, Astrilla (2015), en la tesis *Estilos directivos y relaciones interpersonales en profesores(as) en el Colegio San Jorge de Inglaterra 2015*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Investigación que sirvió para optar el grado académico de maestría en gestión educativa. La tesis consideró como propósito general determinar la asociación entre Estilos directivos y relaciones interpersonales en profesores (as) en el Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. El diseño del trabajo correspondió al descriptivo correlacional simple. Se comprobó la hipótesis de la de la tesis y para ello utilizó como instrumento un cuestionario en la escala de Likert y aplicó a 105 docentes del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. Luego de la obtención de los resultados arribó a la siguiente conclusión: existió una correlación alta ($\rho=0,861$) entre los estilos directivos y las relaciones interpersonales en los profesores(as) del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. La investigación es similar con la presente tesis porque tiene ambas variables que son similares a las variables de la presente investigación y cuya conclusión sirvió de base para confrontar en la discusión con las conclusiones de la tesis. Con respecto a las nacionales, Díaz (2016), en la tesis *Estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016*. Tesis para recibirse maestro en educación. Universidad Nacional Federico Villarreal. Consideró por propósito determinar la correlación entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. El diseño del estudio es no experimental. La muestra de estudio fue de 120 profesores, de ellos se obtuvo los resultados mediante el uso de un cuestionario. Después de los resultados arribó a las conclusiones: se logró demostrar que hubo una alta correlación (0,885 Rho de Spearman) entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08

UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. Por otro lado, existió una correlación moderada ($\rho=0,653$) entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016.

8. METODOLOGÍA

La presente investigación, de naturaleza cuantitativa no experimental, de tipo básica se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación entre Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017. La muestra estuvo constituida por 232 docentes pertenecientes a la red educativa N°03 UGEL Ventanilla. El tipo de muestreo es probabilístico. La descriptiva recolecta y representa los datos; intencional porque tiene la finalidad de extender y generalizar las conclusiones de la estadística descriptiva. El análisis de este test es de poca dificultad y requieren solo marcar la respuesta en base a una escala de Likert. La presente investigación presenta dos variables: la gestión de la calidad total y satisfacción del usuario. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron graduadas en la escala. La validez de los instrumentos de la investigación es a juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento fue aplicada con una muestra piloto de 30 usuarios y analizada a través del Alfa de Cronbach que nos dio un resultado de 0,900 y 0,902 respectivamente.

9. RESULTADOS

Sobre estilos directivos, se verifica que según la opinión de los docentes con el 52,6% (122) opinaron sobre los estilos directivos que se encontraron en el nivel adecuado, este resultado es positivo para los directivos y profesores de las instituciones educativas que comprenden la educativa 02 de UGEL Ventanilla. Asimismo otro equipo de profesores opinaron con el 27,6%(64) sobre los estilos directivos que se encuentran el nivel muy adecuado y finalmente otro grupo de profesores manifestaron con el 19,8% (46) que los estilos directivos se localizó con el nivel inadecuado. De estos resultados se infiere que los profesores en su mayoría manifestaron que los estilos directivos se encontraron en el nivel

adecuado, sin embargo, existen opiniones de otro grupo de profesores que el estilo directivo se ubicó en el nivel inadecuado. Con respecto a la relaciones interpersonales, se aprecia que se obtuvo con el 51,7% (120) de los docentes opinaron las relaciones interpersonales se ubicó en el nivel regular, lo cual es aliciente para los directivos y docente de las instituciones educativas que comprende la red educativa 02 UGEL Ventanilla. Asimismo, con el 28,0% (65) de los profesores opinaron que las relaciones interpersonales se ubicó en el nivel buena y solamente con el 20,3%(47) de los docentes confirmaron que las relaciones interpersonales es mala. De acuerdo a los resultados se deduce que las relaciones interpersonales se ubicaron en el nivel regular y un pequeño grupo manifestaron que las relaciones interpersonales se ubicaron en el nivel malo. Con respecto a la hipótesis general, de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman, se observa que sí existe una relación significativa entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los profesores de la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017. Asimismo se encontró una correlación de $r= 0,809$, siendo alta la correlación, con un valor que se halló para $p\text{valor} = 0,000$ con un nivel de significancia de 0,01 (bilateral).

10. DISCUSIÓN

En la investigación Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017. Se consideró como objetivo principal verificar la asociación entre los estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017. La tesis se basó en la teoría Alvarado (2006), quién sustentó su teoría sobre estilos directivos, el estilo directivo es una forma de liderazgo en donde el directivo asume el liderazgo en las instituciones educativas frente a los docentes haciendo conocer la manera como se hace y como se debe realizar sus responsabilidades en la institución educativa (p.12). Asimismo para la variable relaciones interpersonales se basó en la teoría de Beiza (2012), quién concibió que las relaciones interpersonales provienen de las interrelaciones entre dos o más seres humanos ubicados dentro de una empresa o de una institución que son reguladas por las leyes vigentes, normas y por sus reglamentos de tipo social. (p.17). En la investigación se

comprobó la hipótesis general del estudio que si existió una asociación positiva entre los estilos directivos y relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una alta correlación entre las variables en estudio, siendo el valor de $r = 0,809$, con $p\text{valor} = 0,000$ con un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Este resultado es similar a la investigación de Astrilla (2015), quién logró demostrar también en las conclusiones de la tesis que existió una correlación alta ($\rho=0,861$) entre los estilos directivos y las relaciones interpersonales en los profesores(as) del Colegio San Jorge de Inglaterra 2015. Estas dos tesis son similares por las dos variables, lo único que lo diferencia son los contextos diferentes. Asimismo, guarda cierta similitud con el trabajo de Olarte (2016), quién arribó a la conclusión que existió una alta correlación ($\rho=0,872$) entre estilos directivos y el clima institucional en los profesores en la red 02 UGEL 02 Rímac, 2016. Las tesis alcanzaron un grado de correlación alta, pese de contar con variables diferentes y contextos diferentes. Se comprobó la hipótesis específica 1 del estudio que si existió una relación positiva moderada entre el estilo directivo autoritario y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una moderada correlación entre las variables en estudio, siendo el valor de $r = 0,739$, con $p\text{valor} = 0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Este resultado es similar con la investigación de Tudela (2014), quién logró concluir que existió una moderada asociación entre ($\rho= 0,676$) el clima organizacional y relaciones interpersonales de los docentes en la red 03 del distrito de Mi Perú, 2014, por pertenecer a los mismos contextos del mismo distrito. De la misma manera es similar el estudio de Vargas (2015), quién logró concluir que existió una moderada correlación ($Rho=542$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en la Red N° 04 UGEL 04 Comas 2015. Estas dos tesis lograron ubicarse en cuanto al grado de correlación en el nivel moderado. Se comprobó la hipótesis específica 2 del estudio que, si existió una relación positiva alta entre el estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una correlación moderada, siendo el valor de $r = 0,767$, con un $p\text{valor} = 0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Esta

conclusión es similar a la conclusión de Saldaña (2016), quién logró arribar: existió una alta correlación ($\rho = 0,874$) entre estilo directivo democrático y relaciones interpersonales en los docentes en el Colegio Americano de Quito 2016, este trabajo comprueba la similitud con el estudio en cuanto a las variables y con cierto grado de diferencia en cuanto a la asociación de variables. Asimismo, es similar con el estudio de Larrea (2016), quien encontró una correlación alta ($\rho=0,951$) entre el estilo directivo democrático y la motivación de los profesores el estilo directivo y la motivación en los profesores del Colegio Cervantes Bosque 2015. En ese mismo orden guarda cierta similitud con el estudio de Díaz (2016), quién concluyó que existió una correlación moderada ($\rho=0,653$) entre el estilo directivo y las relaciones humanas en la Red N° 08 UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2016. Asimismo es similar al trabajo de Noriega (2015), quién arribó que existió una moderada correlación ($r=0,613$) entre el estilo democrático y desempeño laboral en los docentes del Colegio Real de Panamá. Así se logra contrastar estas tesis con la conclusión del presente estudio, las cuales guardan cierto grado de similitud pese de pertenecer a contextos diferentes. Se comprobó la hipótesis específica 3 del estudio que si existió una relación positiva alta entre el estilo directivo permisivo y relaciones interpersonales en los profesores en la red educativa 02 UGEL Ventanilla, 2017, que de acuerdo a los resultados de la parte estadística se demostró una correlación moderada, siendo el valor de $r = 0,725$, con un p valor $=0,000$ y un nivel de significancia bilateral de $0,01$. Esta conclusión es similar al trabajo de Aravena (2016), quién comprobó que existió una moderada correlación ($\rho=0,661$) entre los estilos gerenciales y relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Suizo de Santiago 2016. De la misma manera guarda cierta relación con el trabajo de Chirinos (2016), quién concluyó: existió una moderada correlación ($\rho=0,672$) entre estilos directivos y relaciones laborales en los docentes en la red 05 UGEL 04 Comas, 2016. Estas tesis son similares en cuanto al grado de correlación a pesar de tener variables diferentes al estilo directivo permisivo, pero si es similar con la variable relaciones interpersonales, siendo la última tesis diferente y sola se puede inferir que el estilo permisivo se encuentra inmerso dentro de los estilos directivos, desde esa perspectiva si guarda cierta relación.

11. CONCLUSIONES

De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre estilos directivos y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación alta según Rho de Spearman es 0,809 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis general de la investigación. De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo autoritario y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,739 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 1 de la investigación. De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo democrático y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,767 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 2 de la investigación. De los resultados de la estadística se comprobó la existencia de la correlación entre el estilo directivo permisivo y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red N° 02 UGEL Ventanilla, 2017, siendo el pvalor $< 0,05$ y el grado de correlación moderada según Rho de Spearman es 0,725 y una significancia bilateral de 0,01. Esto demuestra que se confirmó la hipótesis específica 3 de la investigación.

12. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Estilo de liderazgo de los directores*. Lima-Perú: San Marcos.
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional* Caracas- Venezuela: Kapeluz.

13. RECONOCIMIENTOS

A los docentes de la Universidad César Vallejo.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Olórtegui Cristóbal Yta Zunilda egresada del Programa de Maestría en Gestión y Docencia Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con documento nacional de identidad N° 09755331, con el artículo denominado “Estilos directivos y relaciones interpersonales de docentes en la red 02 UGEL Ventanilla, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1.El artículo pertenece a mi autoría.
- 2.El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3.El artículo no ha sido plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4.De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya 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.
- 5.Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autoriza a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 14 de junio del 2017.

Olórtegui Cristóbal, Yta Zunilda

ANEXO G: Base de datos prueba piloto

Variable 1: Estilos directivos

N°	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21
1.	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5
2.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5
3.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3
4.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
5.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
6.	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
7.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	1	4	4	5	4
8.	5	5	5	3	5	1	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
9.	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
10.	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	3
11.	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2
12.	5	5	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
13.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	4	2
14.	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
15.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
16.	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
17.	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3
18.	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
19.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
20.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
21.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
23.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4

24.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
25.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
26.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
27.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4
28.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
29.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
30.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3

Variable 2: Relaciones interpersonales

N°	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
1.	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
2.	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
3.	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5
4.	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4
5.	5	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
7.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
8.	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
9.	2	1	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3
10.	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5
11.	2	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
12.	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2
13.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
14.	4	2	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
15.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
16.	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3
17.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2
18.	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
19.	2	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
20.	2	2	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
21.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
22.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
23.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
24.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
25.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5

26.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
27.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
28.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
29.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4
30.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4

Base de datos

Variable 1: Estilos directivos

N°	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21
1.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
2.	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3
3.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4
4.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
5.	1	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
7.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3
8.	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
9.	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
10.	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4
11.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
12.	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
13.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4
14.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4
15.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4
16.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4
17.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
18.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	4
19.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
21.	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
22.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4
23.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4

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

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

80.	4	5	4	4	1	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	3	5
81.	4	4	3	5	5	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
82.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
84.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
85.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
86.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
87.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
88.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4
89.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
90.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
91.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
92.	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
93.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
94.	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3
95.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
96.	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
97.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4
98.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
99.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4
100.	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5
101.	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5
102.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5
103.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3
104.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
105.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
106.	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
107.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	1	4	4	5	4

108.	5	5	5	3	5	1	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
109.	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
110.	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	3
111.	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2
112.	5	5	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
113.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	4	2
114.	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
115.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
116.	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
117.	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3
118.	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
119.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
120.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
121.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
122.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
123.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
124.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
125.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
126.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
127.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4
128.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
129.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
130.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
131.	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
132.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
133.	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3
134.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
135.	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3

136.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4
137.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
138.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4
139.	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5
140.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
141.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
142.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
143.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
144.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
145.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
146.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4
147.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
148.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
149.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
150.	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
151.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
152.	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3
153.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
154.	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
155.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4
156.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
157.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
158.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
159.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
160.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
161.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
162.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
163.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4

164.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
165.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
166.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
167.	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
168.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
169.	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5
170.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5
171.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3
172.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
173.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
174.	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
175.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	1	4	4	5	4
176.	5	5	5	3	5	1	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
177.	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
178.	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	3
179.	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2
180.	5	5	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
181.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	4	2
182.	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
183.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
184.	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
185.	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3
186.	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
187.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
188.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
189.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
190.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
191.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4

192.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
193.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
194.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
195.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4
196.	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
197.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	1	3	4
198.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3
199.	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
200.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
201.	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3
202.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4
203.	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3
204.	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4
205.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
206.	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5
207.	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5
208.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3
209.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
210.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
211.	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
212.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	1	4	4	5	4
213.	5	5	5	3	5	1	3	3	4	2	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4
214.	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
215.	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	3
216.	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2
217.	5	5	3	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
218.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	4	2
219.	3	4	3	3	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4

220.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3
221.	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5
222.	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3
223.	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
224.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
225.	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
226.	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
227.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
228.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
229.	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
230.	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
231.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
232.	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4

Variable 2: Relaciones interpersonales

N°	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16
1.	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2.	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3.	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5.	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
6.	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
7.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
8.	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
9.	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4
10.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
11.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
12.	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
13.	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
14.	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
15.	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4
16.	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3
17.	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3
18.	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
19.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3
20.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3
22.	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4
23.	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3
24.	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3
25.	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	3

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

54.	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	5	5	4	
55.	3	3	5	3	3	3	2	5	3	4	4	2	2	3	3	4	
56.	3	3	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	3	3	2	3	
57.	4	2	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	
58.	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	
59.	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4
60.	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
61.	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
62.	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3
63.	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	2	4	5	5
64.	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	5	5	5	5	5	2	5
65.	2	3	3	3	3	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4
66.	3	5	3	3	3	2	2	4	1	4	2	5	4	3	2	4	4
67.	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3
69.	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5
70.	5	4	3	3	2	4	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5	3
71.	3	5	3	3	3	4	5	3	5	2	4	5	3	3	5	3	3
72.	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4
73.	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3
74.	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3
75.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
76.	4	3	3	3	3	5	5	3	1	4	5	2	5	3	3	3	3
77.	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5
78.	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4
79.	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
80.	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
81.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3

82.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
83.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
84.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4	
85.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	
86.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5
87.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
88.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
89.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4
90.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4
91.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4
92.	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93.	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5
94.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3
95.	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4
96.	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
97.	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
98.	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	5	5
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
100.	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5
101.	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
102.	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
103.	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
104.	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4
105.	5	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
106.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
107.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4
108.	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
109.	2	1	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3

110.	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5
111.	2	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
112.	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2
113.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
114.	4	2	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
115.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
116.	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3
117.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2
118.	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
119.	2	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
120.	2	2	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
121.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
122.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
123.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
124.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
125.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5
126.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
127.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
128.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
129.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4
130.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
131.	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
132.	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5
133.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3
134.	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4
135.	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
136.	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
137.	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	5	5

138.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
139.	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5
140.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
141.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
142.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
143.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
144.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5
145.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
146.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
147.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
148.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4
149.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
150.	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
151.	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5
152.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3
153.	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4
154.	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
155.	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
156.	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	5	5
157.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
158.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
159.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
160.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
161.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5
162.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
163.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
164.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
165.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4

166.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
167.	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
168.	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5
169.	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
170.	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
171.	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5
172.	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4
173.	5	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5
174.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
175.	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
176.	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
177.	2	1	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3
178.	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5
179.	2	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
180.	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2
181.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
182.	4	2	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
183.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
184.	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3
185.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2
186.	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
187.	2	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
188.	2	2	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
189.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
190.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
191.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
192.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
193.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5

194.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
195.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
196.	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
197.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4
198.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4
199.	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
200.	4	3	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5
201.	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3
202.	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	5	4
203.	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5
204.	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4
205.	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	5	5
206.	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
207.	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5
208.	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5
209.	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4
210.	5	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5
211.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
212.g	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
213.	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
214.	2	1	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3
215.	3	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5
216.	2	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4
217.	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2
218.	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
219.	4	2	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
220.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
221.	2	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3

222.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2
223.	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
224.	2	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
225.	2	2	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
226.	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5
227.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
228.	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	2	4	5	4	5	4
229.	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5
230.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5
231.	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5
232.	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Estilos directivos y relaciones interpersonales en docentes de la red 02 UGEL Ventanilla, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en gestión y docencia educativa

AUTORA:
Bach. Obteguí Cruzobal Yta./milda

ASESOR:
Dr. Juan Mercedes Vegaray

SECCIÓN:
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Resumen de coincidencias

16 %

- 1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 15 %
- 2 www.elideshare.net Fuente de internet 1 %
- 3 www.conamed.gob.mx Fuente de internet <1 %
- 4 Manchola, Ivan Dario S... Publicación <1 %
- 5 biblo.una.edu.ve Fuente de internet <1 %



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**ESTILOS DIRECTIVOS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN
DOCENTES DE LA RED 02 UGEL VENTANILLA, 2017**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, de los graduandos:

Br. OLÓRTEGUI CRISTÓBAL, YTA ZUNILDA

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 26 del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis 2010. La Comisión revisora DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra expedita para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado, en cumplimiento al artículo 38 del mismo instrumento normativo.

Comuníquese y archívese.

Los Olivos, 15 de julio del 2017


.....
Dr. Juan Méndez Vergara

.....
Dr.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Juan Méndez Vergaray, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“ESTILOS DIRECTIVOS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 02 UGEL VENTANILLA, 2017”** de la estudiante OLÓRTEGUI CRISTÓBAL, YTA ZUNILDA; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 16% 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.

Los Olivos, 15 de junio del 2017

Juan Méndez Vergaray

DNI: 09200211