



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y
directivos de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020**

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

AUTORA:

Tejeda Barzola, Jeny Mery (ORCID:0000-0002-8870-3944)

ASESOR:

Mg. Bravo Huaynates, Guido (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado en primer lugar a mi amigo Jesucristo mi salvador y a mis padres Teófilo y Graciela quienes son mí motivación a superarme día a día en lo personal y profesional

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios, por su infinito amor y protección. A la Universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de continuar con mi desarrollo profesional. Al magister Guido Bravo por su asesoramiento en la elaboración de la tesis. A la especialista Karina Pimentel, por originar nuevos desafíos en mi vida personal. A mis padres Teófilo y Graciela, por mostrarme su amor y apoyo permanente. A los directores de las redes educativas de la Ugel 15, por las facilidades para esta investigación. A mi amiga Madeleine y Estefanía, quienes fueron las compañeras que en todo momento me brindaron su apoyo. Agradezco infinitamente a todos los que son parte de este desafío, les deseo de todo corazón se cumplan los deseos, anhelos, sueños, muchas bendiciones a todos.

Índice de contenidos

Pág.

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimientos:	16
3.6. Método de análisis de la información	16
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas.....	18
4.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio	19
4.3. Análisis inferencial	21
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	1

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentaje de variables sociodemográficas	18
Tabla 2. Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico	19
Tabla 3. Distribución de los niveles de la variable habilidades directivas	20
Tabla 4. Correlación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas	21
Tabla 5. Correlación entre formulación de estrategias y habilidades directivas	22
Tabla 6. Correlación entre ejecución de estrategias y habilidades directivas	23
Tabla 7. Correlación entre evaluación de estrategias y habilidades directivas	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño correlacional	14
Figura 2. Calculo del tamaño de muestra	15
Figura 3. Distribución en niveles de la variable sociodemográfica	18
Figura 4. Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico	19
Figura 5. Distribución de los niveles de la variable habilidades directivas	20

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la Planeación estratégica y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020, el método empleado fue hipotético deductivo, con un diseño cuantitativo, no experimental, trasversal, descriptivo correlacional, bajo el paradigma positivista. las unidades de análisis fueron docentes y directores, la población y muestra estuvo conformada de 84 sujetos, se aplicó un cuestionario en escala de Likert para cada variable, los que fueron previamente validados por juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach (planeación estratégica=0,889 y habilidades directivas=0,864). Los datos recopilados fueron tabulados en el programa Excel y procesados en el software SPSS v. 25. Los resultados permitieron describir las variables a través de figuras, para el análisis inferencial se utilizó el estadístico Rho de Spearman con el cual se contrastaron las hipótesis. Se logró determinar una relación positiva alta entre las variables y cuyo valor de Rho = 0,750 y nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , concluyendo que a mayor planeación estratégica le corresponde un incremento de las habilidades directivas en docentes y directores de la provincia de Huarochirí.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, habilidades directivas

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and managerial skills in teachers and directors of Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020, the method used was hypothetical deductive, with a quantitative, non-experimental, transversal, descriptive, correlational design, under the positivist paradigm. The units of analysis were teachers and principals, the population and sample consisted of 84 subjects, a Likert scale questionnaire was applied for each variable, which were previously validated by expert judgment and submitted to the Cronbach's alpha reliability test. (Strategic planning = 0.889 and managerial skills = 0.864). The collected data were tabulated in the Excel program and processed in the SPSS v. 25. The results allowed the variables to be described through figures. Spearman's Rho statistic was used for the inferential analysis, with which the hypotheses were contrasted. It was possible to determine a high positive relationship between the variables and whose value of Rho = 0.750 and level of significance of $p = 0.00 < 0.05$, the H_0 is rejected and the H_a is accepted, concluding that the greater the strategic planning corresponds to an increase in managerial skills in teachers and principals in the province of Huarochiri.

Keywords: Strategic planning, management skills

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la dinámica en la que se desenvuelven las organizaciones los obliga a desarrollar una gestión eficaz, que les permita enfrentar estos cambios y mantenerse competitivos, vigentes; frente a estas circunstancias se hace necesario que las empresas definan e implementen estrategias que les facilite y permita cumplir con su misión y visión institucional, los cuales se efectúan mediante el proceso de planeación estratégica (García *et al.*, 2017); en ese sentido, el área de la administración se convierte en un elemento fundamental para guiar a las organizaciones al logro de sus metas y objetivos, en medio de un contexto incierto y complejo (Chávez, 2018). Situación que también se presenta en las instituciones educativas, que pugnan por mejorar aspectos como infraestructura, equipamiento, calidad educativa, etc. La planeación en las escuelas no es una casualidad ni un accidente, se trata de un esfuerzo o proceso diario para mejorarlas (Okwukweka y Obiageli; 2015).

Los países de América Latina y el Caribe enfrentan demandas y limitaciones en torno al manejo eficaz y eficiente de estrategias, tecnología, capacidades y recursos de la institución, correspondiendo un punto de convergencia en la planeación estratégica (Borden, 2018); en ese sentido, el escenario actual se acentúa en un mundo globalizado, con cambios discontinuos y acelerados en todo nivel político, económico, social y tecnológico que interactúan y dificultan su manejo en la forma tradicional (Martínez, 1994). Abordar el tema relacionado a la planeación estratégica remite a identificar que, en primer lugar, se debe enfocar en el quehacer del directivo (Münch, 2013), porque en ellos está la responsabilidad de dirigir el rumbo y distribuir, organizar los medios que les permita enfrentar el entorno a fin de alcanzar los propósitos estratégicos.

En el Perú, la planeación estratégica se convierte en un elemento imprescindible para la consecución de mejoras a nivel de instituciones educativas, para Javan y Aghashashi (2016) es una herramienta que debe ser utilizada para conseguir instituciones educativas que brinden soluciones que satisfagan las necesidades de ellas mismas y la sociedad, con ello se hacen competitivas y sostenibles en el tiempo; en ese sentido, corresponde al directivo desarrollar estrategias y competencias que le permita desenvolverse con éxito para el alcance

de los objetivos, es decir, el desarrollo de las habilidades directivas; características que muestran la diferencia en cuanto al trato, a la comunicación, al manejo, a la toma de decisiones, etc.

La provincia de Huarochirí es una de las diez que conforman el departamento de Lima en el Perú. Se encuentra bajo la administración del Gobierno Regional de Lima, la Ugel 15 brinda servicio educativo en 478, instituciones educativas públicas y privadas de inicial, primaria y secundaria, de manera observacional y empírica se puede indicar que no hay una eficiente planeación estratégica, no se observan mejoras en las IE, no hay una visión de futuro, constantemente los directivos y docentes son cambiados, se hace, uso indebido de los recursos de la institución, no se motiva la capacitación docente, no se gestiona el apoyo de los aliados estratégicos, todo ello invita a suponer que hay deficiencias en la actuación de los directivos y docentes y son el motivo de la presente investigación.

En esta perspectiva surge formular el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la planeación estratégica y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?; y también los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la variable planeación estratégica y la variable habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?

La investigación se justifica desde diversos campos de su utilidad, así tenemos que a nivel teórico se justifica porque va a aportar conocimiento en torno a la planeación estratégica y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15. También aportan sus respectivas dimensiones, ampliando de esa manera el ámbito de aplicación de las teorías abordadas y demostrando la productividad científica.

Desde el punto de vista práctico, la planeación estratégica y el mejoramiento de las habilidades directivas tendrá un impacto en el aprendizaje de los estudiantes, de esta manera los hallazgos de la investigación contribuyen significativamente a reorientar e implementar acciones correctivas que optimicen procesos organizativos y administrativos que podrán ser implementados en cualquier institución interesada en conocer las implicancias de la planeación estratégica y las habilidades directivas.

Finalmente, en el campo metodológico se justifica porque la investigación se llevará a cabo siguiendo los lineamientos metodológicos pues cuenta con todo el rigor científico, definición de las variables y sus dimensiones, enfoque, diseño, nivel y los instrumentos utilizados serán sido validados y aplicado su respectiva prueba de confiabilidad, permitiendo de este modo ser utilizados en otras investigaciones.

El objetivo general fue determinar la relación entre la planeación estratégica y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020. y como objetivos específicos determinar la relación entre las dimensiones de la variable planeación estratégica y la variable habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020. De igual manera, se propuso como hipótesis general existe relación entre la planeación estratégica y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020 y como hipótesis específicas existe relación entre las dimensiones de planeación estratégica y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos sobre las variables en estudio correspondieron a Carriazo *et al.*, (2020) señalan la efectividad de la planeación educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizó una revisión bibliográfica de 15 artículos concluyendo que un adecuado fortalecimiento en la gestión y sobre todo en la planeación mejora la calidad educativa, de esta manera se desarrollan las competencias básicas y ciudadanas y por ende la autonomía institucional.

En tanto que, Ascón *et al.* (2019) analizaron las habilidades directivas en las organizaciones educativas superiores, concluyeron en que el liderazgo como meta de habilidad superior constituye la mayor expresión de éxito para el logro de las metas planificadas.

Ulloa (2019) realizó un análisis sobre la formulación estratégica de la mejora educativa en Chile, señaló la relevancia en el diagnóstico desde la situación inicial con el establecimiento de la visión a largo plazo, planteando para ello las estrategias a implementar, apuntando al objetivo que se desea conseguir y los recursos del cual se va hacer uso.

Freire *et al.* (2019) estudiaron un proceso de gestión académico administrativo para lo cual establecieron una planeación estratégica para la implementación del modelo Balance Score Card (BSC) y European Foundation for Quality Management (EFQM). Se concluye que la evaluación progresiva de la planeación estratégica facilita la integración de ambas metodologías y permite identificar elementos comunes para el logro del objetivo.

García *et al.* (2019) analizaron en el sector construcción las habilidades y destrezas gerenciales. Entre los resultados los autores señalan que las estrategias utilizadas por los gerentes resaltan aquellos relacionados al campo de la tecnología y las habilidades técnicas, concluyeron que el fortalecimiento de estas pymes se hace más efectivo cuando se potencian las estrategias corporativas y también las habilidades directivas especialmente aquellas dirigidas a tratar con grupos humanos.

Luna *et al.* (2019) presentaron un Taller de Iniciación a la planificación estratégica, dirigido a la población de estudiantes. Se concluye señalando la importancia de los elementos de la planeación: determinación del problema,

identificación de los elementos importantes, desagregación de los problemas para darle solución, implementación de planes de trabajo, evaluaciones y replanteo de objetivos.

García *et al.* (2018) estudiaron la planeación estratégica y la calidad en las Instituciones del Noroeste de México. Determinaron que los principales componentes de la planeación estratégica están presentes en la misión y visión de las instituciones educativas estudiadas, todo lo cual incide positivamente en la calidad educativa de las mismas. Hernández y Fernández (2018) en su artículo sobre la calidad educativa a partir de la planeación estratégica, concluyó que la planeación estratégica direccionada en el logro de objetivos a mediano y largo plazo influye en los indicadores de calidad educativa.

Chávez (2018) en su artículo de investigación señaló que la planeación estratégica se ha convertido en una herramienta muy útil para toda organización, pues con un entorno cambiante e incierto resulta ser un factor que define muchas veces entre una empresa exitosa o un empresa que busca sobrevivir. Concluyó que la aplicación de la planeación estratégica sumado a las habilidades directivas conduce al éxito de las organizaciones.

García *et al.* (2018), también investigaron las habilidades directivas resultado que la comunicación interinstitucional es el factor que más impacta en el desarrollo de habilidades directivas, por lo cual se diseña un modelo integral que favorece el desarrollo de las funciones directivas en el ámbito académico.

Urcid (2018) en su artículo muestra la interacción entre la planeación estratégica a fin de lograr la implementación de un currículo flexible, como resultado se obtuvo un modelo multidireccional basado en una idea central: la planeación estratégica y la flexibilidad curricular que debe imperar en las instituciones de educación superior.

García *et al.* (2017) caracterizaron las habilidades directivas de los empresarios del sector agrícola, los resultados permitieron agrupar tipos de gerentes según algunas características y en base a ello proponer algunos mecanismos que los potencien a fin de mejorar su labor en estas organizaciones como son habilidades gerenciales y competencias personales.

Ramón *et al.* (2017) realizaron un estudio referente a la valoración y cuantificación de habilidades directivas de los empresarios. Encontraron que las

habilidades personales cobran relevancia dentro de la organización por el aporte en la competitividad debido a las características en el autoconocimiento, administración de tiempo, inteligencia emocional, dominio de sí mismo, etc. Concluyeron que las habilidades gerenciales nivel de autoconocimiento, solución analítica y creativa de problemas y dominio del estrés son las capacidades más importantes.

En el Perú también se han realizado trabajos previos, así Álvarez (2019), analizó la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa de un colegio de San Martín de Porres. A partir de los resultados se concluye, que existe relación significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa. También Bustamante *et al.* (2018) analizaron el desarrollo de las habilidades directivas en la competitividad profesional identificando las características que se puede mejorar con el nivel de educación y competencia que la institución brinda a sus estudiantes y profesores.

Bravo (2018) investigó la relación entre la planeación estratégica y la Gestión educativa en docentes de llegando a la conclusión de que existe relación positiva entre las variables, mientras que Sánchez (2018) relacionó el planeación estratégica con la gestión de calidad en la I.E. Mercedes Indacochea concluyendo que el planeación estratégica se relaciona con la gestión de la calidad. Por otro lado Ayala (2017) estudio la influencia de las habilidades directivas y la gestión del conocimiento desde la percepción docente en las instituciones educativas de la RED No 17 del distrito de Los Olivos. Los resultados permitieron concluir que las habilidades directivas influyen en la gestión del conocimiento.

Infantes (2017) investigó la habilidad directiva y su relación con la motivación laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones privadas del Rímac. El autor señala como conclusión la relación directa entre ambas variables; asimismo, Castillo (2017), estudio la relación entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas en un colegio de Chorrillos. Los resultados demuestran que existe una relación entre las habilidades directivas y la gestión de alianzas estratégicas.

A continuación se revisan las teorías acerca de la variable planeación estratégica, según Chávez (2018) el planeación estratégica es fundamental cuando se busca la mejor alternativa de solución ante las dificultades que se presentan en

la organización, muchas veces ante un contexto incierto y complejo; definir los objetivos y el mecanismo para lograrlos es vital para la empresa, por ello debe definirse inicialmente a través de la asociación y la colaboración de las diversas redes de socios educativos interesados en el objetivo común (Mohd, *et al.*, 2019), en ese sentido Yureva *et al.* (2016) señalan que toda estrategia de mejora en la institución educativa debe situar a los docentes como pieza clave para la mejora de la implementación y la gestión estratégica del proyecto. Amoli y Aghashashi (2016) agregan que el factor principal de éxito en la planeación estratégica resulta ser el recurso humano para lograr una organización exitosa como escuela.

La planeación estratégica es un proceso y una herramienta para que las instituciones educativas planifiquen y sigan las prácticas sociales. es un proceso integral para determinar en qué deberían convertirse, cuáles son las brechas actuales y cómo se puede lograr mejorar a lo largo del proceso para plantear y responder las preguntas más críticas que enfrenta un equipo de gestión y vincula explícitamente los objetivos a las acciones y a los recursos necesarios para alcanzarlos (Chen *et al.*, 2015).

Por otro lado, Farro (2001) señala que la planeación estratégica es el proceso mediante el cual una Institución Educativa define su visión en un plazo largo y las estrategias las alcanza a partir del análisis de sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), con la participación activa de todos los elementos de la Comunidad Educativa: Alumnos, ex alumnos y padres de familia, docentes, personal administrativo y directivos. Latorre y Blanco (2013) agregan que los planes estratégicos describen el proceso de llegar de una situación existente (misión organizacional) a una situación deseable que esboza el futuro de la organización.

Rojas y Medina (2011) afirman que la planeación estratégica es un mecanismo en el que la gerencia define los objetivos, los recursos con los que cuenta, las capacidades que dispone y las estrategias a las que puede recurrir para obtener una ventaja competitiva, buscando permanente información sobre los factores claves del éxito, revisando, monitoreando y realizando ajustes periódicos hasta convertirlo en un estilo de gestión. En este proceso de pensar, dialogar, diagnosticar, decidir, actuar y evaluar; quienes obtienen la información la procesan

y analizan externa e internamente para tomar decisiones, evaluando la situación presente con la finalidad de decidir el rumbo y el futuro de la institución.

Las organizaciones a menudo formulan su planeación estratégica, todos los involucrados tienen las mejores intenciones, pero cuando regresan a sus secciones, oficinas y aulas, a menudo se sienten abrumados con los detalles de su rutina diaria (Cheng, 2013), esta situación plantea que ningún plan estratégico se completa solo porque está escrito, todas las partes deben participar en su discusión y dicho plan debe estar disponible para todos los interesados antes de su implementación (Williams y Johnson, 2013).

El deseo de sobrevivir en este entorno competitivo, hace que estas organizaciones recurran a la gestión y planeación estratégica para aumentar su capacidad de adaptarse al cambio en un entorno que cambia rápidamente y su capacidad para cumplir con las expectativas de la comunidad educativa y satisfacerlas (Lembe y Were, 2014). Para mejorar la calidad de las escuelas es necesario esta planeación en las escuelas, porque no se puede gestionar los cambios en los procesos escolares, a menos que la escuela haya creado un plan estratégico para sí misma (Toorani, 2012). Así, Chávez (2018) establece tres dimensiones para la planeación estratégica, formulación de estrategias, ejecución de estrategias y evaluación de estrategias.

De acuerdo a Farro (2001) la dimensión formulación de estrategias se plantea según las necesidades y la actualidad de la institución en relación a la misión, visión, valores y diagnóstico revisado; en cuanto a la visión es el objetivo que se quiere lograr como organización.

La planeación estratégica está orientado al futuro y se basa en el análisis de tendencias y escenarios previstos o pronosticados, es flexible y está orientado para hacer realidad la visión (Hinton, 2012). Otro aspecto importante es el diagnóstico estratégico, según (Pacheco, 2012) consiste en la obtención de información, procesamiento, análisis e interpretación con relación a problemas de orden administrativo, pedagógico e institucional; así como también sus causas el contexto y las propuestas de solución (identificando las fortalezas y debilidades).

Las fortalezas corresponden a las características internas que las organizaciones tienen, son recursos que contribuyen al logro de objetivos, en tanto que las debilidades son características de orden interno que dificultan, que se

interponen en el logro de los objetivos. Irwin (2011) señala que en la redacción de plan estratégico se deben asignar distintas tareas a individuos o grupos específicos dentro de la escuela, quienes deben desarrollar un buen fundamento para cada iniciativa, establecer fechas límite y decidir si se necesita financiamiento.

También es importante estimar los recursos y fondos necesarios para lograr todos los pasos de acción del plan estratégico a fin de implementar la estrategia. Los recursos normalmente incluyen a las personas, las instalaciones y el equipo necesarios (Wanjala y Rarieya, 2014), se debe priorizar los objetivos del plan estratégico, establecer un calendario realista y comunicarse a todas las partes relevantes (docentes, estudiantes, padres) y estas partes deben estar motivadas para ayudar con su implementación (Schlebusch y Mokhatle, 2016).

En cuanto a la dimensión ejecución de estrategias, estas surgen con la finalidad de hacerlas afectivas, se hace necesario implementarlas para alcanzar las metas detalladas en la planificación. Según (Pacheco, 2012) la ejecución es sinónimo de cambio pues para conseguirlo se requiere motivación, disciplina, apoyo y arduo trabajo de todos los integrantes de la organización.

Según Tracy (2012), las esencias con respecto a la implementación exitosa de un plan estratégico son liderazgo, compromiso, propiedad y responsabilidad, fe en el plan, comunicación, seguimiento del progreso, elogio y reconocimiento, y paciencia. Para evitar fallas, se debe recopilar información de todos los interesados, definir claramente los roles y responsabilidades, comunicar las expectativas, mantener el interés en el proceso y monitorear continuamente el progreso y el proceso.

En cuanto a la dimensión evaluación de estrategias debe ser metódica y confiable en el que la comparación de los resultados guarde relación con los objetivos; de esta manera se evalúa los logros, los objetivos, los logros alcanzados, los objetivos cumplidos, los recursos empleados y las necesidades satisfechas, todo ello mediante indicadores e instrumentos que faciliten cuantificarlos.

Según Sescam (2011) la evaluación de estrategias es un proceso con el que se miden los resultados, y como se van cumpliendo con los objetivos específicos teniendo en cuenta las líneas de actuación planificados; en ese sentido la evaluación tiene la posibilidad de hacer cortes cada cierto tiempo y comparar según los objetivos planificados en relación al avance de ejecución.

En referencia a la variable habilidades directivas Whetten y Cameron (2011) lo definen como las evaluaciones para el desarrollo, centrándose en las aptitudes que necesitan los directores, gerentes y ejecutivos actuales y futuros para conducir las organizaciones. De ahí que Hellriegel (2009) precisó que las habilidades directivas corresponden a la agrupación de conocimientos, habilidades, destrezas, comportamientos como también a las actitudes que requiere el directivo para hacer eficiente las labores directivas en las organizaciones, de acuerdo con lo indicado por el autor, las habilidades directivas representan la capacidad y disposición que tiene el directivo para desarrollar eficazmente múltiples funciones, correspondientes a la gestión educativa de los estudiantes.

Por otro lado, las habilidades directivas no corresponden a ciertos atributos de la personalidad, pues son conductuales; porque forman un grupo de acciones fácilmente identificables con que las personas llevan a cabo y que dirigen a la pensión de resultados, estas habilidades son observables por otros y se diferencian de los atributos pues son puramente mentales característicos de la personalidad (Gutiérrez, 2018; Moreno, 2017) en tal sentido se convierten en un poderoso instrumento conductual, solamente influenciados por los factores y variables organizacionales.

Para lograr efectividad y eficiencia, además del conocimiento, los directivos deben tener habilidades especiales, habilidades técnicas, humanas, perceptivas y políticas. La habilidad técnica se refiere a la capacidad de aplicar el conocimiento, el método y la técnica de los medios necesarios para realizar determinadas tareas a través de la experiencia, la educación y la formación (Seyedinejal y Razaghi, 2014). La habilidad humana se refiere al juicio necesario para trabajar con personas, junto con el conocimiento de las técnicas de estímulo y el uso de un modelo de gestión eficaz. La habilidad de percepción se refiere a la capacidad de comprender los problemas generales de la organización e identificar la sección de la organización en la que una persona está mejor preparada para trabajar. Dicho conocimiento permite a la persona actuar en función de los objetivos de toda la organización, en lugar de los objetivos y necesidades del propio grupo (Benar *et al.*, 2014). Por último, la habilidad política se refiere a la capacidad de comprender eficazmente a los demás en el lugar de trabajo y emplear dicho conocimiento para

influir en los demás y tomar medidas para promover objetivos organizacionales o personales (Sheikhinejad y Hasanzadeh, 2014).

Whetten y Cameron (2005) son los autores que sustentaron la variable habilidades directivas al considerar como elementos principales: las habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, definiendo por esta razón las dimensiones correspondientes:

Dimensión habilidades personales está referida, según el autor mencionado, a la capacidad para el manejo del estrés, inteligencia, visión analítica y creatividad para solucionar problemas. Es una habilidad que se relaciona con el propio yo, es interna y muestra entereza en la conducta habitual del ser humano; sin embargo, incluye un grupo de comportamiento relacionado al quehacer diario. En las grandes organizaciones, las habilidades personales se suman y se complementan de tal manera que los objetivos específicos se van logrando de acuerdo a estas características para unirse y formar un objetivo en conjunto, que es el logro de toda la organización.

Dimensión habilidades interpersonales, según el mismo autor, corresponde a la facilidad de entender, interpretar lo que les motiva y en base a este conocimiento relacionarse con ellos. Por lo tanto, estas habilidades permiten socializar con las demás personas, trabajar en grupo de manera cooperativa y colaborativa, resolviendo las necesidades y requerimientos de otras personas. Los elementos que componen son: comunicación, manejo de conflictos, motivación, etc.

Según Licas (2017) el mundo globalizado obliga a desarrollar las habilidades interpersonales, con el desarrollo de la tecnología, el uso masivo de las redes sociales y la sensibilidad por el bienestar a originado que la demanda laboral haya cambiado este tipo de requerimiento en los puestos de trabajo y los demás perfiles han tenido que adaptarse a las necesidades del mercado.

Finalmente, la dimensión habilidades grupales corresponden al manejo de equipos, grupos, áreas, siendo la participación como integrante del grupo de trabajo, la característica que diferencia al directivo es la capacidad de saber delegar responsabilidades y de formar equipos efectivos.

Por otro lado, estas habilidades son requeridas en las grandes organizaciones, en ella los procesos en el que se desarrollan las actividades

empresariales tienden a ser más complejos, se requiere de grupos de trabajo, investigación y acción multidisciplinaria; por ello no puede estar bajo el control de una sola persona, solo así aseguran su efectividad y permanencia en un mercado competitivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación corresponde al tipo básico porque nos lleva a la recopilación de conocimientos y establecer nuevos campos de estudio a fin de plantear teorías, no presenta como objetivo la aplicación práctica inmediata (Sánchez y Reyes, 2015).

El diseño es el modelo o estructura que emplea el investigador para realizar el estudio de las variables, en este caso es no experimental, en razón de que no se manipulo de manera intencional ninguna de las variables, observándose el fenómeno tal como suceden en su contexto real (Palella y Martins, 2012), también es transversal pues se va recoger información independiente o conjunta en un único momento y área delimitada.

El enfoque de estudio fue cuantitativo debido a la manera en que se recopilaron y procesaron los datos, sus características responden al fenómeno en estudio, este procedimiento se caracteriza por la tendencia a generalizar los resultados obtenidos, producto de la aplicación de la estadística descriptiva y/o inferencial (Sánchez y Reyes, 2015).

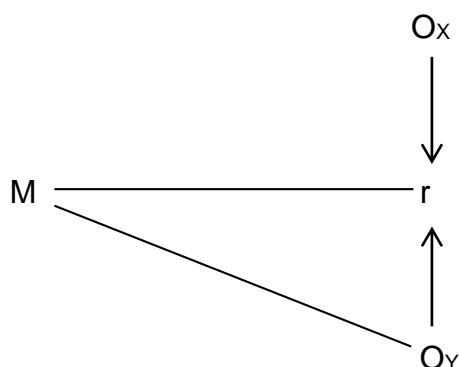
El mismo autor refiere que el método fue hipotético deductivo debido al proceso en que se realizó la investigación, partió de unos supuestos en el que se pretendía refutar tales hipótesis y posteriormente, a partir de ellas, deducir conclusiones confrontándose con los hechos.

El nivel fue descriptivo debido a que aplicación del instrumento permite el registro, análisis y descripción de las características de las variables, así como su interpretación en el momento en que se efectúa el evento (Palella y Martins, 2012) e investigación correlacional, según Sánchez y Reyes (2015), porque se medirá el grado y nivel de relación entre las variables sin pretender conocer las relaciones causales.

Se muestra el diagrama del estudio correlacional, en ella Ox: representa el planeamiento estratégico; Oy: son las habilidades directivas; r: es la correlación entre las variables y M: es la muestra:

Figura 1.

Esquema del diseño correlacional



Nota: Tomado de Romero, *et al.* (2018)

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Planeamiento estratégico, Según Chávez (2018) la planeación estratégica es fundamental cuando se busca la mejor alternativa de solución ante las dificultades que se presentan en la organización, muchas veces ante un contexto incierto y complejo.

Operacionalización de la planeación estratégica

La variable de planeación estratégica fue medida a través de 3 dimensiones: formulación de las estrategias, ejecución de las estrategias y evaluación de las estrategias, utilizando para dicha actividad un cuestionario conteniendo 20 preguntas de respuesta cerrada, confeccionada en la escala de Likert y agrupados en tres niveles deficiente, regular y eficiente.

Variable 2: Habilidades directivas

Son las aptitudes que necesitan los directores, gerentes y ejecutivos actuales y futuros para conducir las organizaciones (Whetten y Cameron, 2011)

Operacionalización de las habilidades directivas

La variable habilidades directivas fue evaluada mediante tres dimensiones:

habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, utilizando para dicha actividad un cuestionario conteniendo 20 preguntas de respuesta cerrada y agrupadas en tres niveles. Deficiente, regular y eficiente.

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población es el conjunto de sujetos que son objeto de estudio, son aquellos de quienes se recopilan los datos para hacer efectiva la investigación. En cambio, la muestra corresponde a un fragmento representativo de la población en estudio y cuyas características también corresponden a la población, por tanto los resultados que se obtienen también pueden generalizarse para todo el grupo (Sánchez y Reyes, 2015),

La población correspondió a 107 sujetos entre directores y docentes, se aplicó el cálculo del tamaño muestral on line, se tomó un margen de error del 5%, el nivel de confianza del 95%. El resultado se aprecia en la figura 2.

Figura 2.

Calculo del tamaño de muestra

Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 107

Tamaño de muestra: 84

El muestreo en la investigación fue no probabilístico, por conveniencia en razón, que por motivos del distanciamiento social la manera de realizar la encuesta fue porque se tenía el whatsapp, se seleccionaron por las facilidades que se tuvo para recopilar la información.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica son los medios que posibilitan la recopilación de la información, es decir, la manera en que obtendrán los datos, en la investigación se empleó la técnica de la encuesta, por las facilidades en la situación actual de aislamiento social. Esta técnica corresponde a una manera particular de obtener respuestas sobre un fenómeno de estudio. El instrumento son herramientas específicas que se emplean para la recolección de datos, en el caso de la investigación se utilizó el cuestionario, que consiste en entregar a los encuestados una cantidad de preguntas elaboradas con claridad, objetividad y precisión para conocer las características de las variables (Sánchez y Reyes, 2015)

3.5. Procedimientos:

Para analizar las variables se elaboró el instrumento respectivo el cual tuvo que ser validado mediante la técnica juicio de expertos, una vez aprobado se procedió a efectuar la prueba de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, el cual debe ser mayor a 0.8 para proceder a aplicar la encuesta. La escala para la interpretación fue descrita por George y Mallery (2003) y corresponde al anexo 9.

Se comunicó a los directivos el permiso respectivo para aplicar la encuesta a los docentes de la institución, esta se realizó mediante llamadas y correos; a los docentes el envío del enlace conteniendo las preguntas del cuestionario.

La recopilación de la información proveniente del cuestionario se pasó a una hoja Excel, luego se separó por dimensiones y variables obteniéndose la base de datos

3.6. Método de análisis de la información:

La información recopilada a través del formulario y descargada en un archivo Excel fue tabulada y clasificada de acuerdo a sus dimensiones y variables respectivas.

Con el programa estadístico SPSS v. 25 se realizó el análisis descriptivo obteniéndose el gráfico de barras y los cuadros en porcentaje y frecuencias; este programa, también permitió la obtención del análisis inferencial pues al facilitar la contrastación de las hipótesis para lo cual se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, con el cual se determinó el grado de influencia través de la escala desarrollada por Szmidi y Kacprzyk (2010), ubicado en el anexo 7.

3.7. Aspectos éticos:

Para este fin se tuvo en cuenta los criterios de valor social, de validez científica que permita realizar la investigación con el mayor respeto y consideración a las normas y reglamentos de la universidad considerando la selección adecuada de los participantes, evitando de este modo, el conflicto de interés, comunicando a todos los participantes la no divulgación de las respuestas, así como del consentimiento informado y el anonimato.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas

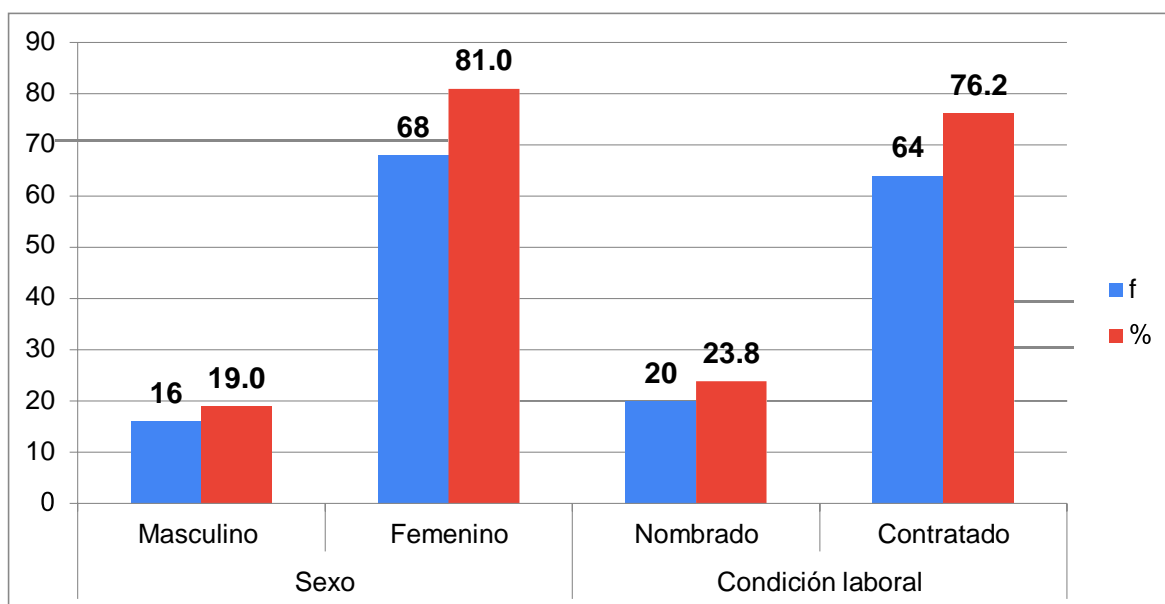
Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentaje de variables sociodemográficas

Variable	Nivel	f	%
Sexo	Masculino	16	19,0
	Femenino	68	81,0
Condición laboral	Nombrado	20	23,8
	Contratado	64	76,2

Figura 3.

Distribución en niveles de la variable sociodemográfica



Se aprecia en la tabla 1 y figura 3 que el mayor número de docentes que respondieron la encuesta en la Ugel 15 de Huarochirí, corresponde al sexo femenino (81%), mientras que sexo masculino presenta un porcentaje de 19%. En cuanto a la condición laboral, el personal que respondió la encuesta en la Ugel 15, de Huarochirí es contratado (76,2%), mientras que el personal nombrado presenta un porcentaje de 23,8%.

4.2. Análisis descriptivo de las variables de estudio

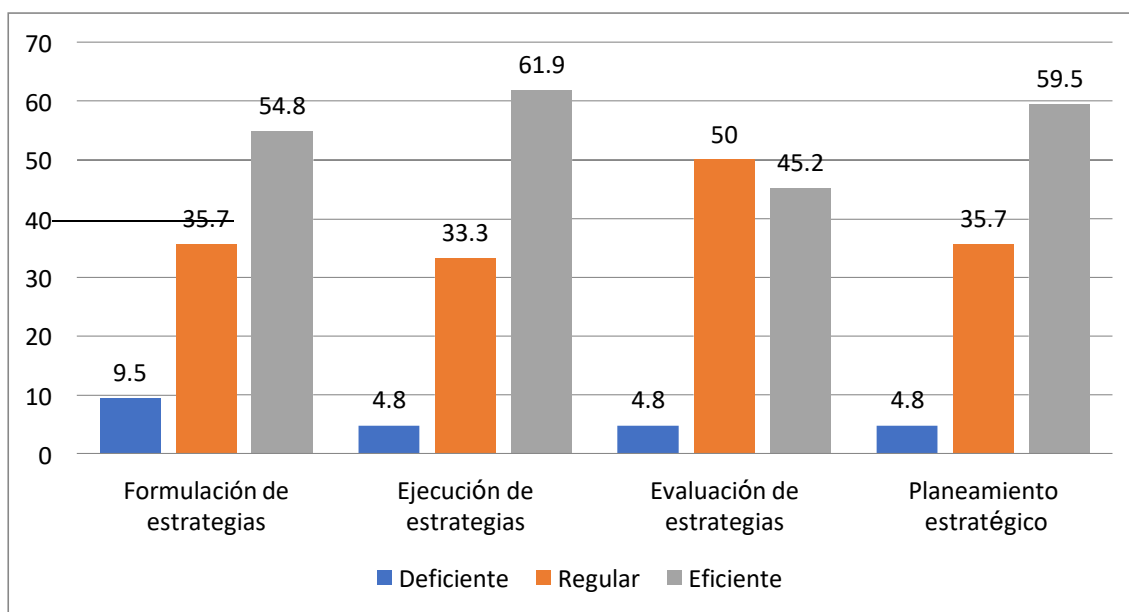
Tabla 2.

Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Formulación de estrategias	8	9,5	30	35,7	46	54,8	84	100
Ejecución de estrategias	4	4,8	28	33,3	52	61,9	84	100
Evaluación de estrategias	4	4,8	42	50	38	45,2	84	100
Planeamiento estratégico	4	4,8	30	35,7	50	59,5	84	100

Figura 4.

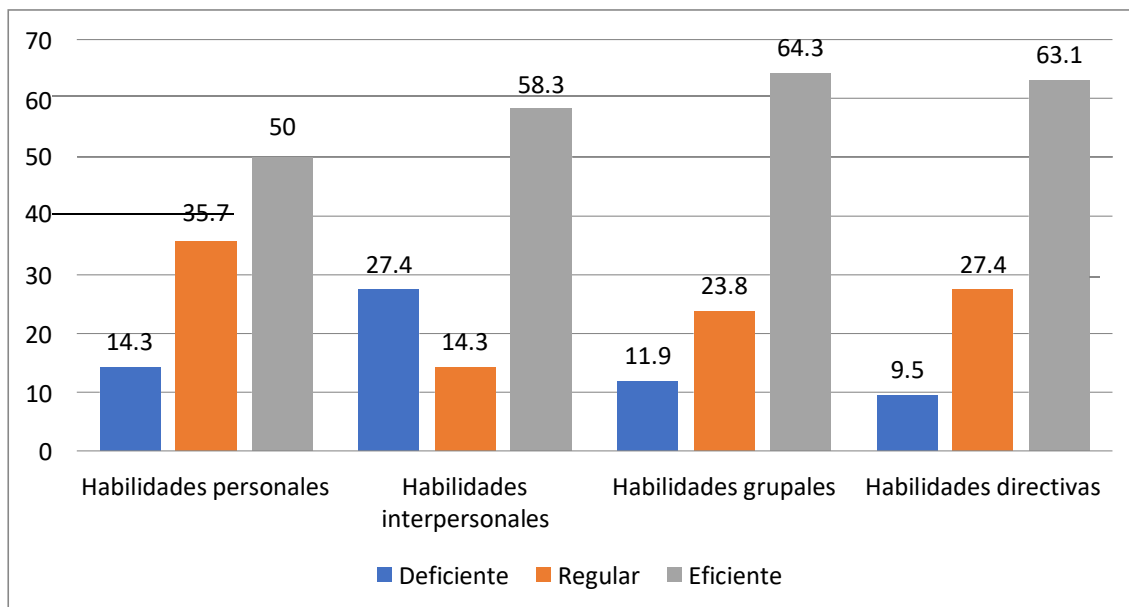
Distribución de los niveles de la variable planeamiento estratégico



La tabla 2 y figura 4 permite apreciar la percepción de los docentes a través de los niveles en porcentaje del planeamiento estratégico y sus dimensiones, se observa que el 61,9% de los encuestados señala que el nivel es eficiente para la dimensión ejecución de estrategias, mientras que un 50,0% indica un nivel regular para la dimensión evaluación de estrategias y el 9,5% señala que el nivel es deficiente en la dimensión formulación de estrategias según la apreciación de los docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Tabla 3.*Distribución de los niveles de la variable habilidades directivas*

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Habilidades personales	12	14,3	30	35,7	42	50	84	100
Habilidades interpersonales	23	27,4	12	14,3	49	58,3	84	100
Habilidades grupales	10	11,9	20	23,8	54	64,3	84	100
Habilidades directivas	8	9,5	23	27,4	53	63,1	84	100

Figura 5.*Distribución de los niveles de la variable habilidades directivas*

La tabla 3 y figura 5 permite apreciar la percepción de los docentes a través de los niveles en porcentaje de las habilidades directivas y sus dimensiones, se observa que el 64,3% de los encuestados señala que el nivel es eficiente para la dimensión habilidades grupales, mientras que un 35,7 % indica un nivel regular para las habilidades personales y el 27,4% señala que el nivel es deficiente para la dimensión habilidades interpersonales según la apreciación de los docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

4.3. Análisis inferencial

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

H1: Existe relación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Tabla 4.

Correlación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas

			Planeamiento Estratégico	Habilidades Directivas
Rho de Spearman	planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,750
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
Rho de Spearman	Habilidades Directivas	Coefficiente de correlación	,750	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba estadística en la hipótesis general, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Además, se obtuvo un $Rho = 0,750$ que permitió concluir que existe una correlación alta entre el planeamiento estratégico y las habilidades directivas en los docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

H1: Existe relación entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Tabla 5.

Correlación entre formulación de estrategias y habilidades directivas

			Formulación de estrategias	Habilidades Directivas
Rho	de	Formulación de estrategias	1,000	,645
		Habilidades Directivas	,645	1,000
Spearman	de	Formulación de estrategias	84	84
		Habilidades Directivas	84	84
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba estadística en la hipótesis general, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Además, se obtuvo un $Rho = 0,645$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

H1: Existe relación entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Tabla 6.

Correlación entre ejecución de estrategias y habilidades directivas

			Ejecución de estrategias	Habilidades Directivas
Rho	de Ejecución de	Coeficiente de correlación	1,000	,671
Spearman	estrategias	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,671	1,000
	Directivas	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba estadística en la hipótesis general, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Además, se obtuvo un $Rho = 0,671$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

H1: Existe relación entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Tabla 7.

Correlación entre evaluación de estrategias y habilidades directivas

			Evaluación de estrategias	Habilidades Directivas
Rho	de Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
Spearman	de	Sig. (bilateral)	.	,000
	estrategias	N	84	84
	Habilidades	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
	Directivas	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba estadística en la hipótesis general, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. Además, se obtuvo un $Rho = 0,635$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la planeación estratégica y las habilidades directivas en las IE de la Ugel 15 de Huarochirí. Situación considerada importante en razón de que no hay manera de que mejore la calidad educativa sin que haya una buena planeación estratégica (Chávez, 2018), Para Farro (2001) la planeación estratégica es el proceso mediante el cual una Institución Educativa define su visión en un plazo largo y las estrategias las alcanza a partir del análisis de sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), con la participación activa de todos los elementos de la Comunidad Educativa: Alumnos, ex alumnos y padres de familia, docentes, personal administrativo y directivos. Los resultados obtenidos en la tabla 6 evidencian un nivel de correlación positiva alta ($r=0.750$) entre la planeación estratégica y las habilidades directivas.

En primer término, se analizaron los resultados de las variables sociodemográficas, en cuanto al sexo de los encuestados (tabla 1) el mayor porcentaje correspondió al sexo femenino (81%). Respecto a la condición laboral (tabla 2), se observa que el personal contratado representó el 76,2%, mientras que el personal nombrado fue de un 23,8%. Este resultado puede causar un sesgo en la investigación pues la condición laboral de contrato parcializa de alguna manera la respuesta del encuestado cuando va evaluar la labor directiva en cuanto a las habilidades y capacidad de gestión.

En cuanto a los resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones, tenemos que, en el caso de la planeación estratégica se halló que el 61,9% de los encuestados señala que el nivel es eficiente para la dimensión ejecución de estrategias, mientras que un 50,0% indica un nivel regular para la dimensión evaluación de estrategias y el 9,5% señala que el nivel es deficiente en la dimensión formulación de estrategias. Para las habilidades directivas se halló que el 64,3% de los encuestados señala que el nivel es eficiente para la dimensión habilidades grupales, mientras que un 35,7 % indica un nivel regular para las habilidades personales y el 27,4% señala que el nivel es deficiente para la dimensión habilidades interpersonales, todo esto, en la apreciación de los docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Estos resultados pueden tener cierta explicación por los resultados de la condición laboral, mostrado en los resultados sociodemográficos, 76,2% de personal contratado condiciona muchas veces la respuesta de estos docentes ya que, de alguna manera de que al responder en sentido contrario a la labor del que los contrata puede afectar su permanencia laboral, otra razón explica dichos hallazgos en la emergencia sanitaria, hay una mejor coordinación vía zoom, whatsapp, llamadas por celular (el Minedu ha dado en forma gratuita), de tal manera que los directores asumieron el reto de implementar de la mejor manera la estrategia educativa Aprendo en casa, fortaleciendo sus capacidades directivas y sobre todo de liderazgo.

El objetivo específico 1 fue determinar la relación entre la formulación de estrategias y habilidades directivas según percepción de docentes y directores de la Ugel 15. Los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además se obtuvo un $Rho = 0,645$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Como se mencionó párrafos anteriores, la emergencia sanitaria obligó a las instituciones educativas a organizarse y formular estrategias para implementar la estrategia Aprendo en Casa, todos de alguna manera han aportado para el logro de este fin. Al respecto, Ulloa (2019) señaló la relevancia en el diagnóstico desde la situación inicial con el establecimiento de la visión a largo plazo, planteando para ello las estrategias a implementar, apuntando al objetivo que se desea conseguir y los recursos del cual se va hacer uso.

En relación al objetivo específico 2, determinar la relación entre la ejecución de estrategias y habilidades directivas según percepción de docentes y directores de la Ugel 15. Los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además se obtuvo un $Rho = 0,671$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Aquí también se puede explicar por la emergencia sanitaria que conminó a los directivos en reuniones colegiadas ejecutar estrategias de implementación y

seguimiento de la plataforma Aprendo en Casa con supervisión y monitoreo de la Ugel 15. Nova (2016) concluye en la importancia de la ejecución y control de estrategias de planeación para el logro de proyectos educativos articulados con las necesidades de los estudiantes y comunidad. Efectivamente, la ejecución eficiente establece metas en el corto plazo, las hace cuantificables y va involucrando a las personas para su ejecución. Ascón *et al.* (2019) concluyeron en que el liderazgo del directivo se convierte en una habilidad superior como expresión de éxito para la consecución de metas planificadas.

Finalmente, el objetivo específico 3 fue determinar la relación entre la evaluación de estrategias y habilidades directivas según percepción de docentes y directores de la Ugel 15. Los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además se obtuvo un $Rho = 0,635$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

Cuantificar como ha contribuido la ejecución en el logro de los objetivos y también el impacto en el grado de satisfacción en los integrantes de la organización, todo esto se realiza mediante la aplicación de indicadores de logro, con la preparación de instrumentos que posibiliten comprobar las metas u objetivos logrados.

Efectivamente, para saber en qué medida la ejecución del plan estratégico ha contribuido a mejorar la realidad y el grado de satisfacción de los miembros de la institución deben ser evaluados mediante indicadores e instrumentos que nos permitan comprobar las metas u objetivos logrados. Al respecto Según Sescam (2011) la evaluación es un proceso con el que se miden los resultados, y como se van cumpliendo con los objetivos específicos teniendo en cuenta las líneas de actuación planificadas; en ese sentido la evaluación tiene la posibilidad de hacer cortes cada cierto tiempo y comparar según los objetivos planificados en relación al avance de ejecución.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia a la hipótesis general, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se obtuvo un $Rho = 0,750$ que permitió concluir que existe una correlación alta entre el planeamiento estratégico y las habilidades directivas en los docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.
2. Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se obtuvo un $Rho = 0,645$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.
3. En cuanto a la hipótesis específica 2, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se obtuvo un $Rho = 0,671$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.
4. Por último, en el caso de la hipótesis específica 3, los resultados evidencian un nivel de significancia de $p=0,00 < 0,05$, en consecuencia, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se obtuvo un $Rho = 0,635$ que permitió concluir que existe una correlación moderada entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Ugel 15, capacitar mediante talleres virtuales a los directores sobre habilidades directivas, para mejorar la comunicación interpersonal, el cual según los resultados descriptivos muestra deficiencias, de este modo mejoramos el clima laboral y la calidad educativa de la institución educativa.
2. A los docentes de la Ugel 15, reflexionar y desarrollar el PAT y PEI de las instituciones educativas según lo detallado en el análisis FODA, con ello la formulación de estrategias estarán mejor enfocados en la visión, misión y sobre todo, en función de las necesidades y prioridades de la institución.
3. A los directores de la Ugel 15, sensibilizar a los docentes en las reuniones colegiadas a fin de mantenerse firme en la ejecución de las estrategias planificadas, de manera que se pueda cumplir las metas en los tiempos establecidos.
4. Al CONEI de las instituciones educativas de la Ugel 15, vigilar y medir los resultados, cuantificar como se van cumpliendo los objetivos específicos y líneas de actuación planteados en el PEI, de tal manera que se puedan plantear correctivos necesarios para hacer efectiva lo planificado.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2019). Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres. (Tesis de Maestro). Perú; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Amoli, S.J., y Aghashahi, F. (2016). An investigation on strategic management success factors in an educational complex. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 230, 447-454.
- Ascón, J.; Gonzáles, M. y Lajara, A. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de Educación Superior (CEPES), Universidad de La Habana, Cuba.
- Ayala, M. (2017). Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016. (Tesis de Doctor) Perú; Universidad César Vallejo
- Benar N, Ramezani Nejad R, Surani M, Gohar Rostami H, Yeganehfar N. Designing a Managerial Skills Model for Chief Executive Officers (CEOs) of *Professional Sports Clubs in Isfahan Province*. ssr. 2014; 23(1-2):59-77.
- Borden, A. (2012). Directores de Escuela en América Latina y el Caribe: ¿Líderes del Cambio o Sujetos a Cambio? Artículo recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Directores-de-Escuela-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe-%C2%BFL%C3%ADderes-del-Cambio-%C3%B3-Sujetos-a-Cambio.pdf>
- Bravo, J. (2018). Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo. Universidad César vallejo
- Carrasco, S. (2017). Metodología de la Investigación Científica (13 a Ed.). Perú: Lima.
- Castillo, R. (2017). Habilidades directivas y gestión de alianzas estratégicas de la IEPGP N° 6005 "General Emilio Soyer Cabero" - Chorrillos, 2017 (Tesis de maestría). Recuperado <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1846>
- Chávez, O. (2018). Habilidades directivas y gestión del talento humano en directores del nivel secundario de la RED 02, UGEL 03 Lima Cercado 2017

- (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19522>
- Chen, S., Nasongkhla, J. y Donaldson, J. (2015). From vision to action – a strategic planning process model for open educational resources. *Elsevier. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174 (2015) 3707 – 3714
- Cheng E 2013. Applying knowledge management for school strategic planning. *KEDI Journal of Educational Policy*, 10(2): 339-356.
- Fani AA, Sheikhhinejad F, Danaee-fard H, Hasanzadeh A. Investigating the Moderating Effects of Political skill and Political will on the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Political Behavior Case study: Water Industry of Iran. *Management Research in Iran*. 2014; 18(1):193-221
- Farro, F. (2001) Planteamiento estratégico en Centros Educativos y Programas. Lima: U.N.F.V.
- Freire, Rocha, Esquetini y Llanes (2019) Análisis de la planificación estratégica para la gestión de las universidades particulares. Una alternativa exitosa. *Revista Espacio*, Vol. 40, Nº2, 2019, pág.25
- García, B.; Eliseo, H.; Balderrabano, J. y López, L. (2018). Estudio del impacto de las habilidades directivas, en una institución de educación superior en el sureste de México. *Revista Ciencias de la Educación*. 2018. 2-6: 25-35
- García, Boom, Molina (2017) Habilidades Del Gerente En Organizaciones Del Sector Palmicultor En El Departamento Del Cesar – Colombia. *Revista “Visión de Futuro” Año 14, Volumen No 21, No2, Julio- Diciembre 2017 – Pág. 1 - 21*
- García, J., Silva, M. y Peralta, E. (2018). Internacionalización y planificación estratégica en apoyo a la calidad de la educación superior en México Atenas, vol. 1, núm. 41, 2018 Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055151004>
- García, J.; Duran, S.; Cardeño, E.; Prieto, R.; García, E. & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Revista Espacios*. Vol. 38 (Nº 52) Año 2017

- García, Paz y Cantillo (2019) Estrategias y habilidades para la competitividad: caso de pymes del sector construcción en Barranquilla. *Revista AGLALA*. Vol.10. N°1, 2019, pág.312-339
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn y Bacon. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Gutiérrez, J. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas* (Tesis de maestría). Recuperado por <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2553>
- Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a Ed). México: Interamericana Editores S.A.
- Hinton, K. E. (2012). *A practical guide to strategic planning in higher education*. Society for College and University Planning.
- ILembe, W., & Were, S. (2014). Challenges affecting implementation of strategic planning in management of secondary schools in Kimbu County. *International Journal of Social Sciences Management & Entrepreneurship*, 1(2), 121–140.
- Infantes, J. (2017). *Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas, Rímac-2016*. (Tesis de Magister). Perú; Universidad César Vallejo
- Irwin T 2011. *Implementing a Strategic Plan Successfully*. United Kingdom: TCii Strategic and Management Consultants.
- Javan, S. y Aghashashi, F. (2016). An Investigation on Strategic Management Success Factors in an Educational Complex. *Elsevier. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230 (2016) 447 – 454
- Jhonston, Scholes (2000). *Dirección Estratégica*. Ed. Mc. Graw Hill; México
- Latorre-Medina, M.J., & Blanco-Encomienda, F.J. (2013). Strategic management as key to improve the quality of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 270-274.

- Licas, J. (2017). Habilidades directivas y la toma de decisiones de los administradores en las estaciones de servicio y Tiendas Listo Ferrero La Molina Perú, 2017. Universidad César Vallejo
- Lozano, R.; Valdivieso, R. y Calderón, J. (2018). El desarrollo de habilidades gerenciales en la competitividad de servicios administrativos de carácter académico en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán De Huánuco. *Investigación Valdizana*. 12, 1 (jun. 2018), 20-24.
- Luna, Carlozzi, García, Chiavone y Babino (2019) Un taller de iniciación a la planificación estratégica para estudiantes de ingreso a carreras de ingeniería. *Revista InterCambios*, Vol.6, Nº1, 2019
- Mohd, Y., Rushydi M., Habibi, A. y Othman, R. (2019). Strategic management and strategic planning in school: is it worth for teachers? *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 18, Issue 3, 2019
- Moreno, R. (2017). Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8864>
- Okwukweka Chukwumah, F., & Obiageli Ezeugbor, C. (2015). Problems of implementation of strategic plans for secondary schools' improvement in Anambra State. *Academic Journals of Educational Research & Reviews*, 10(10), 1384–1389.
- Pereda, López, Gonzáles (2016) La Inteligencia Emocional Como Habilidad Directiva. Estudio Aplicado En Los Municipios De La Provincia De Córdoba (España) *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Vol. 27, Nº53, Enero-Junio 2018
- Ramón, Ollague, Granda, Naranjo (2017) Valoración de habilidades gerenciales personales a empleados de organizaciones públicas y privadas, por parte de directivos. *Revista INNOVA Research Journal 2017*. Vol. 2, No.8.1 pp. 42-55
- Rojas, M. y Medina, L. (2011). Planeación estratégica. Primera edición: Bogotá, Colombia, ISBN 978-958-762-004-7
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2015). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, K. (2018). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del Distrito

- de Huacho, Provincia de Huaura – 2016. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Schlebusch, G. y Mokhatle, M. (2016). Strategic Planning as a Management Tool for School Principals in Rural Schools in the Motheo District. *International Journal of Educational Sciences* 13(3):342-348
- Sescam (2011). Plan estratégico de formación continuada 2011-2014. Recuperado de;
https://sescam.jccm.es/eformacion/download/Plan.Estrategico.Sescam.2011-2014/pagina_30.htm
- Seyedinejat SS, Razaghi ME, Dousti M. Prioritizing managerial skills based on Katz's Theory case study: The managers of sports and youth in Mazandaran Province. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*. 2014; 5(1):33-47.
- Szmidt, E. y Kacprzyk, J. (2010). The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets, in Intelligent Systems (IS). *International Conference*, 276-280.
- Toorani, H. (2012). Introduction to process-based management school. Tehran: Tazkieh Publication.
- Tracy D (2012). School Improvement: Revitalize your School with Strategic Planning. Bloomington: Xlibris Corporation.
- Urcid, P (2018) Modelo que vincula planeación estratégica con el currículo flexible. *Revista Pensamiento Actual*, Vol.18, Nº31, 2018
- Wanjala C, Rarieya J 2014. Strategic planning in schools in Kenya: Possibilities and challenges. *International Studies in Educational Administration* (Commonwealth Council for Educational Administration and Management (CCEAM)), 42(1): 17-30.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). Desarrollo de habilidades directas. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2005- ISBN: 970-26-0555-5. Área: Universitarios
- Williams H, Johnson T (2013). Strategic leadership in schools. *Education*, v133 n3 p350-355 Spr 2013. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1022251>
- Yureva, O.Y., Yureva, O.V., & Burganova, L.A. (2016). Strategic management in higher education system: Methodological approaches. *Academy of Strategic Management Journal*, 15(2)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz operacionalización de la variable

Operacionalización de la variable planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
- Formulación de estrategias.	Misión, visión Valores Diagnóstico .Participación	1-7	Escala ordinal.	Deficiente Regular Eficiente
- Ejecución de estrategias	Objetivos estratégicos, metas institucionales, proyectos estratégicos.	8-14	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)	
Evaluación de estrategias.	Medir resultados Emprender acciones correctivas.	15-20.	Casi siempre (4) Siempre (5)	

Operacionalización de la variable habilidades directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Personales	-Autoconocimiento -Manejo de estrés personal -Creatividad e innovación	1-7	Escala ordinal.	Deficiente Regular Eficiente
Interpersonales	-Comunicación -Ganar poder e influencia -Motivación	8-15	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)	
Grupales	-Manejo de conflictos. -Facultamiento y delegación -Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo -Liderazgo	16-21	Casi siempre (4) Siempre (5)	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre planeamiento estratégico

El propósito de este cuestionario de consentimiento, es explicarle que ha sido considerado/a como parte de la muestra del estudio sobre Planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020. La investigación es conducida por la Lic. Jeny Mery Tejeda Barzola del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre Planeamiento estratégico y habilidades directivas, dado que en la realidad actual la educación se imparte en condiciones de aislamiento y distancia social, debido a la Emergencia Sanitaria por la pandemia Covid 19 que se vive en todo el mundo. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 41 preguntas. Esto le tomará aproximadamente 30 minutos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. Dará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Asimismo, Ud. Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Entrevistado:

Edad (años): Sexo: M () F () Fecha:

INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS					
1	En la formulación de estrategias de su Institución Educativa, existe coherencia entre la visión, misión					
2	La visión de la Institución Educativa, orienta al logro de los objetivos y metas Institucionales					
3	Consideras que los valores, principios e ideas guían al centro educativo.					
4	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su diagnóstico e importancia					
5	El diagnóstico de la I.E. incluye la problemática de la comunidad.					
6	Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento Estratégico de su Institución Educativa.					

7	En la formulación de estrategias de su Institución Educativa, se toma en consideración las necesidades de los docentes					
DIMENSIÓN 2 EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS						
8	Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su Institución Educativa					
9	En su Institución Educativa, utilizan la estrategia de acompañamiento y tutoría al estudiante para favorecer su desarrollo integral.					
10	Los objetivos de su Institución, se expresan para cada nivel educativo, desagregándoles según las funciones educativas y las áreas educativas.					
11	Las metas para su Institución, se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa.					
12	En su Institución Educativa los coordinadores monitorean las estrategias para reducir la deserción escolar					
13	Los proyectos estratégicos de su Institución cuentan con el respaldo de los padres de familia.					
14	En su Institución Educativa, las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto					
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS						
15	La comisión evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: Inicio, desarrollo, resultados e impacto.					
16	La evaluación permite conocer y obtener información sobre la eficiencia y eficacia de los objetivos.					
17	Se monitorea la deserción escolar al final de cada bimestre/trimestre para efectuar medidas correctivas					
18	Se pone en conocimiento de los padres de familia los avances en los proyectos de la institución educativa.					
19	En la evaluación de estrategias se hace uso de gráficos estadísticos para cuantificar el nivel de logro del objetivo.					
20	Se publican los resultados de los proyectos institucionales para continuarlos o replantearlos.					

Cuestionario sobre habilidades directivas

El propósito de este cuestionario de consentimiento, es explicarle que ha sido considerado/a como parte de la muestra del estudio sobre Planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020. La investigación es conducida por la Lic. Jeny Mery Tejeda Barzola del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre Planeamiento estratégico y habilidades directivas, dado que en la realidad actual la educación se imparte en condiciones de aislamiento y distancia social, debido a la Emergencia Sanitaria por la pandemia Covid 19 que se vive en todo el mundo. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario que consta de 41 preguntas. Esto le tomará aproximadamente 30 minutos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de esta investigación. Las respuestas que Ud. Dará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación. Asimismo, Ud. Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Entrevistado:

Edad (años): Sexo: M () F () Fecha:

INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 PERSONALES					
1	Define el problema de múltiples maneras, para enfocar diferentes soluciones					
2	Utiliza métodos de administración del tiempo como la distribución de horarios según importancia de actividades.					
3	Conoce y practica técnicas de relajamiento para regular el estrés y control del estado emocional					
4	Utiliza técnicas específicas para desarrollar soluciones creativas e innovadoras					
5	Considera que ser flexible es la forma de enfrentar los problemas					

6	Analiza las consecuencias a largo y a corto plazos cuando evalúa diversas alternativas de soluciones.					
	DIMENSIÓN 2 INTERPERSONALES					
7	Tiene la capacidad de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas a través del monitoreo					
8	Ser honesto para la retroalimentación es una de sus características, aun cuando ésta sea negativa.					
9	Transmite un interés genuino por el punto de vista de otras personas					
10	Forma una amplia red de relaciones con personas de toda la institución, en todos los niveles.					
11	Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quienes trabaja.					
12	Expresa gratitud incluso por acciones pequeñas					
13	Se asegura de que los demás docentes se sientan reconocidos y tratados en forma justa y equitativa.					
14	Confronta y ayuda a superar comportamientos negativos, disfuncionales o de bloqueo de los demás docentes					
15	DIMENSIÓN 3 GRUPALES					
	Apoya para que los docentes tengan los recursos y material necesario en sus labores cotidianas.					
16	El directivo ayuda a los docentes para tengan acceso a los recursos necesarios					
17	Expresa una visión motivadora y clara de lo que el equipo puede lograr.					
18	Transmite energía positiva hacia los colegas al interactuar con ellos.					
19	El directivo promueve la participación de docentes para las tareas asignadas					
20	Mantiene altos estándares de desempeño, y guía a que los demás docentes también lo realicen.					

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Planeamiento estratégico

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	2
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Habilidades directivas

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5
4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Escala: Habilidades directivas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

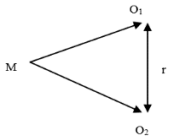
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020							
Autora: Jeny Mery Tejeda Barzola							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p> <p>Determinar la relación entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p> <p>Determinar la relación entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre planeamiento estratégico y habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la formulación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p> <p>Existe relación entre la ejecución de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p> <p>Existe relación entre la evaluación de estrategias y las habilidades directivas en docentes y directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2020</p>	Variable 1: Planeamiento estratégico				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			- Formulación de estrategias.	Misión, visión Valores Diagnóstico .Participación	1-10	Escala ordinal.	Deficiente Regular Eficiente
			- Ejecución de estrategias	Objetivos estratégicos, metas institucionales, proyectos estratégicos.	11-20	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Evaluación de estrategias.	Medir resultados Emprender acciones correctivas.	21-30.		
			Variable 2: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Personales	-Autoconocimiento -Manejo de estrés personal -Creatividad e innovación	1 - 10	Escala ordinal.	Deficiente Regular			
Interpersonales	-Comunicación -Ganar poder e influencia -Motivación -Manejo de conflictos	11 - 20	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	Eficiente			

			Grupales	-Facultamiento y delegación -Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo -Liderazgo	21 - 30	Siempre (5)	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			MÉTODO DE ANÁLISIS	
<p>Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental Nivel: descriptivo, correlacional.</p>  <p>M=muestra O₁ y O₂= observaciones en cada variable r= relación</p>		<p>Población: 112 entre directores, y docentes Muestra: 112 entre directores, y docentes</p>	<p>Variable 1 Planeación estratégica Autor: Jannet Marisol Bravo Sánchez (2017) Adaptado: Jeny Mery Tejada Barzola Estructura: consta de 30 ítems y 3 dimensiones: Formulación de estrategias, ejecución de estrategias, evaluación de estrategias</p> <p>Variable 2: competencias directivas Autor: Judith Licas Bellido (2017) Adaptado: Jeny Mery Tejada Barzola Estructura: consta de 30 ítems y 3 dimensiones: Habilidades personales, interpersonales y grupales</p>			<p>Estadística descriptiva: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos para mostrar los resultados encontrados.,</p> <p>Estadística inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman para la comprobación de las hipótesis.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>	

Anexo 5. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS							
1	En la formulación de estrategias de su Institución Educativa, existe coherencia entre la visión, misión	X		X		X		
2	La visión de la Institución Educativa, orienta al logro de los objetivos y metas Institucionales	X		X		X		
3	Consideras que los valores, principios e ideas guían al centro educativo.	X		X		X		
4	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su diagnóstico e importancia	X		X		X		
5	El diagnóstico de la I.E. incluye la problemática de la comunidad.	X		X		X		
6	Participa Ud. en la elaboración del Planeamiento Estratégico de su Institución Educativa.	X		X		X		
7	En la formulación de estrategias de su Institución Educativa, se toma en consideración las necesidades de los docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS							
8	Los objetivos del planeamiento estratégico son respuestas a los problemas, necesidades o carencias de su Institución Educativa	X		X		X		
9	En su Institución Educativa, utilizan la estrategia de acompañamiento y tutoría al estudiante para favorecer su desarrollo integral.	X		X		X		
10	Los objetivos de su Institución, se expresan para cada nivel educativo, desagregándolos según las funciones educativas y las áreas educativas.	X		X		X		
11	Las metas para su Institución, se logra obtener en plazos previamente definidos en forma cuantitativa y cualitativa.	X		X		X		
12	En su Institución Educativa los coordinadores monitorean las estrategias para reducir la deserción escolar	X		X		X		
13	Los proyectos estratégicos de su Institución cuentan con el respaldo de los padres de familia.	X		X		X		
14	En su Institución Educativa, las estrategias son actividades o acciones, que permiten materializar cada proyecto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS							
15	La comisión evalúa permanentemente los proyectos de innovación en todas sus fases: Inicio, desarrollo, resultados e impacto.	X		X		X		

16	La evaluación permite conocer y obtener información sobre la eficiencia y eficacia de los objetivos.	X		X		X	
17	Se monitorea la deserción escolar al final de cada bimestre/trimestre para efectuar medidas correctivas	X		X		X	
18	Se pone en conocimiento de los padres de familia los avances en los proyectos de la institución educativa.	X		X		X	
19	En la evaluación de estrategias se hace uso de gráficos estadísticos para cuantificar el nivel de logro del objetivo.	X		X		X	
20	Se publican los resultados de los proyectos institucionales para continuarlos o replantearlos.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate 05 de noviembre 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PERSONALES							
1	Define el problema de múltiples maneras, para enfocar diferentes soluciones	X		X		X		
2	Utiliza métodos de administración del tiempo como la distribución de horarios según importancia de actividades.	X		X		X		
3	Conoce y practica técnicas de relajamiento para regular el estrés y control del estado emocional	X		X		X		
4	Utiliza técnicas específicas para desarrollar soluciones creativas e innovadoras	X		X		X		
5	Considera que ser flexible es la forma de enfrentar los problemas	X		X		X		
6	Analiza las consecuencias a largo y a corto plazos cuando evalúa diversas alternativas de soluciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tiene la capacidad de ayudar a otros a reconocer y definir sus propios problemas a través del monitoreo	X		X		X		
8	Ser honesto para la retroalimentación es una de sus características, aun cuando ésta sea negativa.	X		X		X		
9	Transmite un interés genuino por el punto de vista de otras personas	X		X		X		
10	Forma una amplia red de relaciones con personas de toda la institución, en todos los niveles.	X		X		X		
11	Demuestra amabilidad, honestidad y sinceridad hacia las personas con quienes trabaja.	X		X		X		
12	Expresa gratitud incluso por acciones pequeñas	X		X		X		
13	Se asegura de que los demás docentes se sientan reconocidos y tratados en forma justa y equitativa.	X		X		X		
14	Confronta y ayuda a superar comportamientos negativos, disfuncionales o de bloqueo de los demás docentes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 GRUPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Apoya para que los docentes tengan los recursos y material necesario en sus labores cotidianas.	X		X		X		
16	El directivo ayuda a los docentes para tengan acceso a los recursos necesarios	X		X		X		
17	Expresa una visión motivadora y clara de lo que el equipo puede lograr.	X		X		X		

18	Transmite energía positiva hacia los colegas al interactuar con ellos.	X		X		X		
19	El directivo promueve la participación de docentes para las tareas asignadas	X		X		X		
20	Mantiene altos estándares de desempeño, y guía a que los demás docentes también lo realicen.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

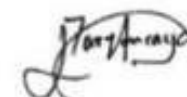
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Maria del Carmen E. Ancaya Martinez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

Ate 05 de noviembre 2020

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Base de datos

PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO																			
Formulación de estrategias de estrategias							Ejecución de estrategias							Evaluación de estrategias					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	2
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3
5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3
3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3

5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	1
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4
4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	1
3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3

5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	4	2	1	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	5	3	1	2	1
3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3
3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5

3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3
3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4

Anexo 7. Escalas para prueba de confiabilidad y contrastación

Escala de correlación Alfa de Cronbach por George y Mallery (2003)

Valor de alfa	Significado
0.9 a 1.0	Excelente
0.8 a 0.89	Bueno
0.7 a 0.79	Aceptable
0.6 a 0.69	Cuestionable
0.5 a 0.59	Pobre
0.0 a 0.49	Inaceptable

Interpretación de la escala de correlación Rho Spearman por Szmidi y Kacprzyk (2010).

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta