



**Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las  
I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018**

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

**AUTORA:**

Br. Gladys Pérez Juárez

**ASESORA:**

Dra. Rosalynn Ornella Flores Castañeda

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PEREZ JUAREZ, GLADYS

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LAS I.E. DE LA RED 18 UGEL 02, LOS OLIVOS-2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Alberto Martinez Lopez

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Castañeda Núñez Eliana Soledad

Firma: [Signature]

VOCAL: Dra. Flores Castañeda Rosalynn Ornella

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado Por mayoría

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

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA
Enfoque - corregir

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

**Dedicatoria:**

A mi padre Vicente que me inculco los valores para seguir adelante, a mi familia por su apoyo constante.

**Agradecimiento:**

A los docentes de la Universidad César Vallejo de Post Grado por brindarme sus enseñanzas para alcanzar mis metas

## **Declaración de Autoría**

Yo, Br. Gladys Pérez Juárez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018” presentada, en 118 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, noviembre del 2018

---

Gladys Pérez Juárez

DNI: 07129803

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado

Presento a ustedes mi tesis titulada “Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño	31
2.2. Variables y operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	39
2.6 Aspectos éticos	39
<b>III. Resultados</b>	40
<b>IV. Discusión</b>	53
<b>V. Conclusiones</b>	56

VI. Recomendaciones	58
VII. Referencias	60
<b>Anexos</b>	<b>65</b>
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 6: Base de datos	
Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)	



## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1	33
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2	34
Tabla 3 Población de estudio	35
Tabla 4 Juicio de expertos de los instrumentos	38
Tabla 5 De confiabilidad variable liderazgo directivo	38
Tabla 6 De confiabilidad variable relaciones interpersonales	39
Tabla 7 Niveles de percepción del liderazgo directivo por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018,	41
Tabla 8 Niveles de percepción de las relaciones interpersonales por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018	42
Tabla 9 Niveles de percepción de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018	43
Tabla 10 Niveles de percepción de la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018	44

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción del liderazgo directivo	41
Figura 2. Niveles de percepción de las relaciones interpersonales	42
Figura 3. Niveles de percepción de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	43
Figura 4. Niveles de percepción de la orientación para los procesos para la mejora de los aprendizajes	44
Figura 5. Niveles de percepción de la competencia	45
Figura 6. Niveles de percepción de la apertura	46
Figura 7. Niveles de percepción de la integridad	47
Figura 8. Niveles de percepción de la benevolencia	48
Figura 9. Niveles de percepción de la identificación	49

## Resumen

La presente investigación titulada: “Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018,tuvo como objetivo general determinar la relación de las “Habilidades directivas y gestión educativa en la Red 05 UGEL 02, Independencia-2018”, etc.), el tipo de investigación fue (básica, descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal.

La población estuvo formada por 480 docentes la muestra fueron 127 y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach,).

Se llegó a la conclusión de que existen relación positiva media entre las habilidades directivas y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018. ( $Rho = 0,514$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05).

*Palabras claves:* liderazgo directivo y relaciones interpersonales

## Abstract

The present research entitled: "Leadership leadership and interpersonal relationships in the I.E. of the Network 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, had as a general objective to determine the relationship of the "Management skills and educational management in the Network 05 UGEL 02, Independencia-2018", etc.), the type of research was (basic , descriptive, correlational, quantitative approach, non-experimental design: transversal.

The population consisted of 480 teachers, the sample was 127 census and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha,).

It was concluded that there is an average positive relationship between managerial skills and interpersonal relationships in the I.E. of the Network 18 UGEL 02, Los Olivos-2018. ( $Rho = 0.514$ ) and significant ( $p$  value = 0.000 less than 0.05).

*Keywords:* managerial leadership and interpersonal relationships

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Las instituciones educativas resultan deficientes cuando el personal, aceptando una meta común, trabaja desunido para alcanzarla, lo cual es posible cuando el que dirige la institución proporciona ayuda y está presto a reconocer la seriedad de la problemática educativa. No se debe desconocer que, dirigir a los maestros es más difícil que dirigir a los obreros de una fábrica, debido a que los docentes están en el mismo nivel social y educacional que el directivo.

Al respecto Agila (1995) sostiene que “el líder cumple su labor con eficacia organizando sus labores, planificando sus actividades realizándolas sin tener ningún descuido cuando tenga que atender a otras personas., asimismo cuida que el personal que está bajo su mando labore siempre en armonía, evita para ello imponer sus órdenes” (p.196)

A nivel internacional destaca la funcionalidad del líder educativo como la persona que propicia la ascendencia y el éxito de los propósitos institucionales porque influye en gran manera en el comportamiento de quienes la integran. Bajo esta perspectiva de mejorar la calidad del ambiente escolar, con el proyecto investigativo, los estudiantes serán beneficiados cuando se les otorga tolerancia en sus errores, en el sentido de pertenencia, con la aplicación de normas, teniendo espacio para su creatividad y cuando enfrente los conflictos los mismos que permitirán elevar su éxito reduciendo su conducta desadaptada en muchos de ellos. Angulo (2016)

A nivel nacional se observa que en Huari existen colegios donde los profesores realizan una labor que reduce que cumplan con sus horas laborales en su jornada diaria, situación corroborada en la institución. El estudio se realizó con la finalidad de fijar la correlación de las variables, cuyo fin es identificar las debilidades y plantear alternativas de solución. Arca, Malvas (2014)

A nivel institucional se observa que Instituciones educativas pertenecientes a la Red 18 UGEL 02 2018 Los Olivos, se advierte un problema social en la institución, como es las malas relaciones interpersonales que existe entre los

profesores, por tal motivo se realiza el proyecto de investigación titulado " Liderazgo directivo y relaciones interpersonales.

En tal sentido esta investigación está orientada a determinar si existe una relación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.2 Trabajos previos internacional**

Angulo (2016) desarrolló su investigación *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, Ecuador, su objetivo fue determinar la influencia de ambas variables, su metodología inductivo deductivo, no experimental, tipo descriptivo correlacional, su muestra de estudio 230 colaboradores, es un proceso organizado que parte de lo particular a lo general, de una parte a un todo, también es un proceso que tiene pasos muy importantes los cuales permitirán clarificar el estado y momentos de la investigación a través de la observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización su instrumento que uso para recolectar sus datos fue la encuesta mediante un cuestionario para ambas variables. Sus resultados están basados en vivencias que experimentan los estudiantes, docentes, padres de familias y directivos determinando que al aplicarse correctores de liderazgo estos potencian la eficacia de la educación en el colegio.

Borja y Gaibor, (2014), sustentó su tesis titulada "*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*". Universidad estatal de Bolívar para el grado de Maestría en gerencia educativa, su objetivo fue determinar la incidencia del liderazgo educativo y gestión institucional, fue estudio básico, nivel Descriptivo, de diseño no experimental, concluyendo en que el colegio requiere de un director líder, capaz de dirigir, obedeciendo las normas de trabajo, puesto que juega un rol muy importante porque es el promotor transformacional, transicional y controlador, que se observa actualmente en casi en todos los colegios en una gestión institucional debiendo ser ampliada con técnicas

e instrumentos serios y viables.

Arce, Malvas (2014) desarrolló su tesis titulada *el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013* tesis para obtener el grado maestra en gestión e innovación educativa, su objetivo determinar la relación de las variables, en las organizaciones educativas existiera un clima favorable y buenas relaciones interpersonales entre sus colaboradores, serán mayores las posibilidades de ofrecer un servicio de calidad a la población, en el caso de los colegios de Huari el clima y las relaciones interpersonales son defectuosas, su metodología fue descriptiva, no experimental, transversal-correlacional, su muestra fue no probabilística de 48 colaboradores, a quienes aplicó un cuestionario de 35 ítems, verificándose su validez mediante juicio de expertos, cuya resultado fue en el alfa de Cronbach, de  $\alpha = .944$  ( confiabilidad excelente ). Sus conclusiones determinaron que existe una alta relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González.

### **1.2.1 Trabajos previos nacionales**

Curo (2016) elaboró su tesis *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*, El estudio fue cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La población fue de 60 trabajadores según los criterios de inclusión, en su recolección de datos uso la encuesta y su instrumento dos cuestionarios,. Con escala de respuesta tipo Likert. La conclusión determino que el liderazgo y relaciones interpersonales se relacionan significativa y moderadamente en el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016, ( $r = 0.375$ ,  $p = 0.003 < 0.05$ ).

Zevallos (2015) sustentó su investigación titulada *Tipo de liderazgo y relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Camaná, 2015*, tesis para maestra en Administración de la educación, su objetivo establece la relación de las variables, su metodología fue el método científico, descriptivo, no experimental, diseño correlacional. Para recolectar datos aplicó instrumentos validados, aplicados a la muestra de 120 participantes. Al concluir la investigación



verifica la hipótesis propuesta, determinando la relación directa entre tipo de liderazgo y relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas del distrito de Camaná 2015, demostrado con la correlación de Pearson con un valor de 0.815.

Reyes (2013) desarrolló su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla - Callao*, Universidad USIL Perú, Tesis de Maestro en Gestión de la Educación, su objetivo determinar la relación de las variables, su estadística estudio descriptivo, correlacional, tipo no experimental aplico a su muestra de estudio un cuestionario del liderazgo directivo y para el desempeño docente, a una muestra de 40 docentes, no tuvo criterios de exclusión, siendo sus conclusiones que el desempeño docente está vinculado al clima organizacional, cultura escolar, situación económica y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más, en el análisis descriptivo comparativo con los sociodemográficos edad, género, estado civil, tiempo de servicios, área de enseñanza etc.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Definición de Liderazgo directivo**

Para Rojas y Gaspar (2006) refirieron que “es la habilidad de conducta que tienen las personas” (p. 18).

Según Jones y George (2006) manifestaron que es “un proceso que ejerce la persona, es la influencia que se tiene sobre la gente inspirando, motivando y dirigiendo su comportamiento con el fin de alcanzar el objetivo de la organización” (p. 495).

Según el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) esta referida a la:

Función del director, que debe ser ejercido con liderazgo, asimismo la gestión de la escuela debe ser dirigida, asumiendo sus responsabilidades para el logro del buen aprendizaje, estableciendo una base donde

interactúan los demás, brindando los insumos para su evaluación de acceso y desempeño, implementando programas de formación que mejoren sus capacidades (p. 19).

Según Yáñez y Sánchez (1994, p. 196), manifestaron que:

La cualidad de los directores ejerce un fuerte impacto para determinar los programas académicos influyendo al éxito o fracaso de los descubrimientos curriculares, donde el líder educativo es auténtico y democrático.

### **Liderazgo directivo en la calidad educativa.**

Para Murillo (2007) manifestó que:

Es el motivo primordial de todas las investigaciones, asimismo desde los años sesenta en la publicación de Coleman (1966) en su obra *La escuela no importa*, sus resultados manifiestan que las instituciones educativas tienen importante papel en el rendimiento escolar” (p. 21).

Sin embargo, Hunt (2009) refirió en su informe: “se encontraron efectos relacionados con los distintos atributos que se miden en la escuela referidas al logro del estudiante, siendo este un indicador donde no existe ninguna diferencia entre la escuela, y los docentes”. (p.12).

Al respecto Bolívar, (2012) manifestó que:

Liderar es el esfuerzo colectivo que se realiza para mejorar la labor de la escuela, necesita de la distribución de poder y autoridad de manera diferente a como se estaba llevando, en todo el personal, conformado por la comunidad educativa, la escuela es la comunidad del aprendizaje que demanda distribuir o dispersar las tareas dinamizadoras del profesorado.

Asimismo Anderson, (2016) refirió que:

La ausencia de coordinar en alguno o la totalidad de estos aspectos, revelaría el por qué la inversión estatal en educación no logra los resultados que se espera. El liderazgo intermedio, precisa generar las

condiciones para el liderazgo escolar, alineando visión y recursos para el mejoramiento sincrónico de todas las escuelas de un Servicio Local, que promueva el aprendizaje intra e inter de la organización.

El liderazgo directivo se asume el modelo teórico de:

### **Teoría de liderazgo de Likert.**

“Estudia los patrones, estilos de liderazgos y administraciones en treinta años”, asimismo estudios que desarrollaron ideas y enfoques que, ayudando a comprender la conducta de los líderes, concluyendo en que “es el conjunto de características y técnicas donde el directivo ejecuta y administrar en sus trabajadores” (Reyes 2004, p. 30)

Esta teoría se fundamenta en el liderazgo directivo, al respecto Valencia (2008) cita a Likert (1968) donde determinan que existen sistemas de administración basados en particularidades y formas de dirección de la institución, el Autoritarismo-coercitivo, -benevolente, participativo y consultivo, que se presentan en Likert (1961), transformados en el factor humano de organización, dirección y valoración (1968), a sistemas (1,2,3,4)

Apareciendo luego teorías, según la propuesta de Likert, materia de conocimiento, no ha perdido su utilidad, es teórica tiene relación al liderazgo. Al respecto, refirió Valencia (2008) “los hombres no laboran en las organizaciones, para Likert; los hombres forman parte de la organización” (p. 43), y proponen cuatro estilos directivos, procesos, comunicación, relaciones interpersonales, y sistema de recompensas y castigos.

Asimismo, las relaciones interpersonales, son las habilidades que demuestran las personas en su trabajo en equipo para lograr los fines y metas precisas, es la interacción que desarrolla el director, y el personal docente, que constituyen el grupo profesional que dirige, donde las recompensas y castigos procuran dirigir las labores de los trabajadores, que permita alcanzar las metas, fortaleciendo las conductas positivas, alentando el logro de las metas y evitando

los malos comportamientos negativos que no permiten alcanzar los fines institucionales. Reyes (2004, p. 30).

### **Liderazgo organizaciones**

Según Juárez y Contreras, 2012 indicaron que:

A través de la historia, liderazgo ha sido muy importante en las instituciones ya sea por sociales, políticas o militares, se origina un debate entre las personas y reconocidos de los negocios, el líder en la organización valora su empresa porque impulsador y y generador del valor agregado, los líderes se forman debido al proceso de adaptación y complejidad, permitiéndoles la flexibilidad según circunstancias, que pueden ser desfavorables (p. 48).

En segunda aspecto esta la interacción entre personas que ella conduce, con influencia personal y poder, teniendo en cuenta energía, potencial y actividades del grupo, permitiéndoles lograr el objetivo cambiando a la empresa y sus colaboradores (Castrillón, 2011, p. 39).

En la institución, el estilo de liderazgo se ve afectado cuando los líderes intervienen en instituciones complicadas, y sus normas de proceder y sus relaciones no son directas lo que perturba la libertad y los empleados individuales se comportan de manera independiente, demarcando un estilo de liderazgo autoritario y rígido, operando con una retroalimentación negativa, que reduce las regulaciones y restricciones del sistema asegurando la restricción de los funcionarios; y desarrolla el grado de autonomía permitiéndole que los adjuntos decidan y existan buenas interrelaciones (Choi, Dooley y Rungtusanatham, 2001, p. 353).

### **Importancia del liderazgo en las Instituciones Educativas**

La importancia para Bass (1990) refirió que:

Motivar a las personas a hagan más de lo que ellas esperan produciendo de esta manera cambios grupales y en la organización, asimismo en la sociedad, consiguiendo que las instituciones educativas logran una

buena productividad, innovación, calidad de aprendizaje, competencia y función organizacional (p.127).

Las instituciones educativas se encuentran formadas por capital humano conformado por docentes, administrativos y de servicios, formando por una estructura genética, una educación, una experiencia acumulada y una actitud, es la base que liderar, establece ideas innovadoras obteniendo una efectiva estratégica en bien de la institución educativa (Estrada, Restrepo y López, 2009)

El liderazgo directivo en todas las escuelas tiene una función muy significativa para el proceso de innovación y en su calidad en las prácticas docentes. Así también en el efecto que producen en relación con la calidad de aprendizaje de los estudiantes en las escuelas, su función y influencia del liderazgo directivo en lo que se refiere a la mejora escolar, consiste especialmente en comprometerse y realizar prácticas que promuevan el desarrollo de los tres elementos mediadores del desempeño docente: motivación de los docentes, destrezas, capacidades profesionales y situaciones de trabajo para las cuales realiza su labor.

Es necesario destacar que hay una relación lógica entre las prácticas y los tres elementos mediadores: las acciones relacionadas con el establecimiento de direcciones, tienen influencia significativa en el compromiso y motivación de los docentes hacia una mejora escolar. El desarrollo de personal posee relación con el mejoramiento de destrezas y capacidades profesionales del docente, finalmente las prácticas son el rediseño de la institución y su gestión orientada a mejorar las condiciones laborales el profesor.

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**

Según el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) refirió que:

Comprende capacidades ejecutadas por el directivo en la edificación para efectuar mejora en la institución, gestiona realidades en bien del

aprendizajes por medio de la planificación, promocionando la vivencia en democracia, y la participación la comunidad educativa, valorando la gestión institucional (p. 50).

## **Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

Al respecto el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) manifestó que: “Son aptitudes del director encaminadas al desarrollo del desempeño del profesor y al proceso del acompañamiento docente permitiendo la mejora en el aprendizaje valorando el respeto, la variedad e inserción” (p. 50).

### **Teorías de la Gestión de las condiciones para mejorar aprendizajes**

Para el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014, p. 51) manifestó:

1. Lleva la participación organizativa institucional en base al conocimiento de métodos didácticos, el clima y particularidades del estudiante, y su medio; orientándolos hacia la mejora de un buen aprendizaje.
  - a. Diseña la intervención de los instrumentos de gestión educativa basadas a las particularidades de orden institucional, familiar y social; que determina los objetivos del aprendizaje.
2. Promover y mantener participación democrática en la institución educativa y la comunidad para la mejora del aprendizaje, estableciendo un clima escolar en base al respeto, estímulo, colaboración.
  - a. Promueve mecanismos de organización, de participación colectiva en los estudiantes en la toma de decisiones, desarrollando acciones predichas para cumplir con las metas del aprendizaje.
  - b. Generando el clima escolar con respeto, diversidad, colaboración y comunicación constante.
  - c. Opera habilidades previniendo y resolviendo incidentes mediante el diálogo, consenso y negociación

3. Favoreciendo condiciones activas asegurando un aprendizaje de calidad en los escolares, ejecutando con entereza y eficiencia el recurso humano, materiales, de tiempo y financieros; y prevenir peligros.
  - a. Gestiona de manera eficiente las horas laborales en la institución favoreciendo al aprendizaje, que asegure el cumplimiento de metas dando como resultado el beneficio de los educandos.
  - b. Gestiona un buen uso de los recursos financieros beneficiando los objetivos del aprendizaje elaboradas por el colegio, con la finalidad de obtener buenos resultados.
  - c. Dirige el equipo administrativo del colegio logrando el desempeño hacia los objetivos institucionales
  
4. Lidera los métodos de evaluación del colegio y rendición de cuentas para la obtener mejores resultados en el logro de aprendizajes.
  - a. Negocia la investigación producida en el colegio y empleada para tomar decisiones institucionales para favorecer la mejora del aprendizaje.
  - b. Efectúa destrezas y dispositivos transparentes para rendir balances relacionadas con su gestión escolar ante la comunidad educativa.
  - c. Desarrolla la participación de métodos de autoevaluación mejorando el logro de los objetivos.

### **Teoría de la Orientación de los procesos Pedagógicos para mejorar aprendizajes**

En el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo 2014 p. 52) manifestó:

1. Gestiona el aprendizaje con la participación de los profesores, basados a la asistencia mutua, su autoevaluación y su capacitación permanente; con el objetivo de mejorar el aprendizaje escolar que asegure la mejoría en el aprendizaje.
  - Realiza de manera oportuna la formación de los profesores, con el fin de mejorar su desempeño cuyo fin es lograr las metas del aprendizaje.
  - Incentiva la iniciativa de los profesores relacionados con los estudios pedagógicos, impulsando su sistematización.

2. Gestiona la calidad del proceso pedagógico de la institución por medio del acompañamiento sistemático a los docentes.

- Orientando, promoviendo la cooperación del equipo docente en los lineamientos curriculares y la articulación de la propuesta curricular regional.
- Respalda la habilidad educativa en base al aprendizaje colaborativo, sea de indagación; del conocimiento de la complejidad que existe en la sala de clases.
- Monitorea y orienta las destrezas y su metodología, como el efectivo uso del tiempo y materiales escolares, que le permite alcanzar las metas de aprendizaje escolar, atendiendo las necesidades específicas.

## **Relaciones interpersonales**

### **Definición**

En la comunidad, y ambientes laborales, las personas se encuentran en permanente contacto con otras personas, conviviendo en armonía y pacífica, asimismo en el plano laboral, sus habilidades perfeccionan la eficiencia, facilitan su adaptación hacia el provecho de las metas de la institución (Dalton, 2007).

“Se encuentran referidas al trato mutuo de la comunicación que tiene el trabajador con sus compañeros de trabajo, con el personal administrativo, directivo, que conforman su ambiente laboral” (Martínez *et al.*, 2010, p. 32).

Para Yañez (2006). “se refiere a la voluntad de confiar en alguien de quien confía, viendo a todas las personas como personas buenas y, confiables”:

Según Bisquerra (2003, p. 23), “es la relación mutua de dos o más personas.” Están regida por normas, así como establecimientos de relación social.



### **Teoría del intercambio social**

Para Tubbs y Moss (2000), está referida a los pronósticos de sujetos al relacionarse, intentando calcular el costo y beneficio de relaciones siendo capaces para elegir las acciones convenientes.

“Toda persona ingresa y permanece en la relación siendo esta suficiente y satisfactoria en sus recompensas y costos”. (Tubbs, Moos, 2009).

Manifestó: Las personas requieren de recompensas para evitar el castigo, se consideran actos naturales. Las personas evalúan sus costos y recompensas modificando su tiempo.

Su teoría esta fundamentada al nivel de valor donde las personas procuran en sus relaciones.

### **Teoría del apego**

Según Rosser (2011) refirió que la teoría tiene su origen en 1958 refiriéndose “en la necesidad del bebé de quedarse siempre con su madre, para estar siempre arrullado en sus brazos, protegido y atendido es un estudio científico”.

Se refiere a la seguridad, ansiedad o temor del niño determinado por el acceso y capacidad de respuesta donde su principal es el afecto.

Asimismo, facilita la seguridad emocional del niño: que debe ser aceptado y protegido de manera incondicional, observándose en distintas especies animales en la proximidad deseada hacia la progenitora como protección y continuar con la especie.

### **Características**

Para Oliveros (2004, p. 512), “destacan ser modesto, sincero, el respeto y la afirmación, la compasión, la comprensión y la sabiduría, Destrezas interpersonales y Habilidades”.

Cruz (2003) “el éxito de la convivencia de las personas durante su vida se debe a su relación con los demás, basados en la comunicación.”, referidas a la forma en la que se dirige a sus compañeros con quienes está en contacto diario, se da con sus hijos, esposo, amigos, compañeros de trabajo, de manera especial cuando se encuentran ausentes, para ellos es importante referirse a las personas como quisiéramos que ellos se refieran a nosotros. (p. 25).

## **Dimensiones de Relaciones Interpersonales**

**Competencia** Yáñez (2012) “manifestó que son las cualidades, habilidades, experiencia y conocimientos necesarios que usa para cumplir con los actos de dominios específicos del componente crítico confiable”.

### **Integridad.**

Yáñez (2012) manifestó que:

Involucra percibir a la persona adhiriéndose a los principios morales considerados aceptables, para (Mayer *et al.* 1995); es la combinación de palabras y acciones (cumpliendo sus ofrecimientos) a decir la verdad, asumiendo ser responsable ante sus errores, no distorsionando los hechos, manteniendo la igualdad considerando los logros de los demás.

### **Benevolencia.**

Yáñez (2012) manifestó:

Que está unida a confiabilidad, se presenta en el nivel pasivo que significa no perjudicar, ni tomar ventaja de la vulnerabilidad de las personas, y en el activo, refiere que es hacer el bien al que confía, postergando sus motivos en favor de sus beneficios personales.

## **Apertura.**

Al respecto Yáñez (2012) manifestó que “Es la iniciación en las comunicaciones, exponiendo su propia debilidad cuando comparte investigación importante de sus labores, esfuerzo sincero que revela los sentimientos personales”.

## **Identificación Organizacional**

Según Yáñez (2012) refirió que “Subraya lo importante de la persona cuando está interesada identificándose con los objetivos, de la organización, lo opuesto es involucrar lo que percibir del otro, desvinculándose con la organización”.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problemas específicos 1**

¿Cuál es la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

#### **Problemas específicos 2**

¿Cuál es la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

Su valor teórico tiene como objetivo conocer la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales. Investigación que genera reflexión y discusión en la comunidad educativa de la institución permitiendo implementar

acciones que permitan dar solución a problemática.

### **1.5.2 Justificación práctica**

Esta investigación representa la oportunidad significativa para las instituciones educativas permiten abordar con precisión la situación real del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales del personal docente, permitiendo promocionar el desarrollo de estrategias las cuales tengan como fin las teorías relacionadas con las variables de estudio.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

El presente estudio obedece al método hipotético deductivo presentando el valor científico de aportes teóricos y prácticos representados en su contenido. Metodológicamente, se establecen un conjunto de acciones que permiten dar una orientación adecuada formulando estrategias de mejoramiento relacionados al liderazgo directivo y relaciones interpersonales en los docentes. Así también permitirá contar con una herramienta de consulta y como antecedente para investigaciones relacionadas en relación de las variables de estudio.

## **1.6 hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación directa y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos

pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivos específicos 1**

Determinar la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.

#### **Objetivos específicos 2**

Determinar la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.

## **II. Método**

## 2.1 Enfoque

Su enfoque fue cuantitativo

Rodríguez (2010, p.32), señaló porque a través del uso del cuestionario, se producen números, que analizados estadísticamente verifican, aprobando o rechazando la relación de las variables, en sus resultados de estudios cuantitativos de tablas y figuras.

## Tipo de estudio

Estudio básica, al respecto Villegas y otros (2011, p. 202) tiene como fin la indagación de nuevos conocimientos que permitan su corrección, ampliación y sustentación y pueda mejorar la teoría que ya existe”.

## Método

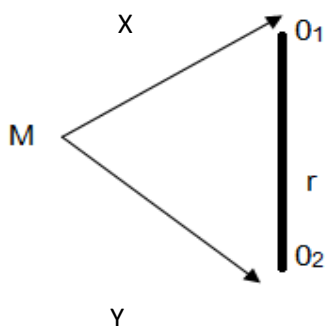
Al respecto Sabino (2006) manifestó es “el análisis de operaciones extractas empleadas en los estudios, aspectos específicos y concretos del método usado en las investigaciones” (p. 35).

## Diseño de investigación

Fue no experimental, transaccional

Asimismo Hernández, *et al* (2010), manifestaron que; “se efectúa sin manipulación de las variables, es el estudio donde no se varía de intencionalmente las variables” (p.140).

Es transversal, para Carrasco (2009) es el estudio relacionados a los hechos con la realidad, en un tiempo determinado. (p.72).



M : Muestra

X : Liderazgo directivo

Y : relaciones interpersonales

r : Relación

## **2.2 Variables y operacionalización**

### **2.2.1 Definición conceptual**

#### **Liderazgo directivo**

Según el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) refirió que:

Es la función del director, debe ser ejercido con propiedad, gestionando el liderazgo en la institución asumiendo nuevas responsabilidades dirigidas al buen aprendizajes de los escolares, constituyendo el ambiente donde interactúan los demás, brindando insumos de evaluación de acceso y desempeño, efectuando también programas de formación. (p. 19)

#### **Relaciones interpersonales**

Para Yañez (2006). “está referido a la voluntad de confiar en alguien de quien confía, viendo a todas las personas como personas buenas y, confiables”:

### **2.2.2 Definición operacional**

#### **Liderazgo directivo**

Está conformada por las dimensiones: gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje y orientación de los procesos pedagógicos para mejorar el aprendizajes, su cuestionario conformado por 17 ítems con escala de respuesta Likert.



## Relaciones interpersonales

Está conformada por las dimensiones: competencia, apertura, integridad, Benevolencia, Identificación, su cuestionario conformado por 29 ítems con escala de respuesta Likert.

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable 1*

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje	Planificación Institucional	1, 2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo ( 17-40) Regular (40 -62) Bueno ( 62-85)
	Participación Democrática	3,4 5, 6		
	Condiciones Operativas del Aprendizaje	7, 8 9,10		
	Proceso de Evaluación de Gestión de la Institución Educativa			
Orientación de los procesos Pedagógicos para mejorar el aprendizajes	Promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes	11,12, 13,14		
	Gestionar la calidad de procesos pedagógicos	15,16, 17		

Fuente: elaboración propia

Tabla 2  
Operacionalización de la variable 2

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
<b>Competencia</b>	Conocimiento	1,2,3,4.	Escala de Likert	
	Habilidades	5,6,7		
<b>Apertura</b>	Valores motivaciones		Equivalencia:	Mala ( 29-68)
	Participativo	8,9,10,	(1) Nunca	
	Asertividad	11,12,13	(2) Casi nunca	Regular
<b>Integridad</b>	Comprensión		(3)A veces	( 68-106)
	Coherencia	14,15,16,	(4)Casi siempre	
<b>Benevolencia</b>	Responsabilidad	17,18,19	(5)siempre	Buena ( 106-145)
	Empatía	20,21,		
	Confiabilidad	22,23		
<b>Identificación</b>	Lealtad			
	Identidad	24, 25,26,		
	Comportamiento	27,28,29		
	Comunicación			

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según Tamayo (2012) es el conjunto integral de personas, objetos o medidas que conservan características en común y que son observables en un lugar y momento determinado, permitiendo el desarrollo del estudio (p.180).

Para Arias (2006) es un conjunto finito o infinito de elementos de características comunes importante para las conclusiones del estudio determinada por el problema y objetivos de la investigación (p. 81).

Para la presente investigación, su población fue conformada por 10 Instituciones educativas de red 18 pertenecientes Ugel 02- Los Olivos, haciendo un total de 480 docentes.

### 2.3.2 Muestra

“Es la parte que representa la población a quienes se les toma los cuestionario de la recolección de datos, definiendo y delimitados con precisión, representa la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 173).

Asimismo, Malhotra (2004) manifestó que es la colección de elementos que procesan la información que busca el investigador sobre el cual se hacen inferencias

La muestra de estudio se seleccionó de manera intencional no probabilístico, optando por 3 Instituciones educativas que aceptaron la aplicación del instrumento.

Tabla 3

*Población de estudio*

Nombre de institución Educativa	Número de docentes
I.E. Manuel <b>González</b> Prada 2015	52
I.E. Palmas Reales	40
I.E. Micaela Bastidas	35
total	127

El Muestreo fue hecho de manera intencional a criterio propio, por pertenecer a una de las Instituciones educativas señaladas y tener fácil acceso a los docentes, de igual modo las otras I.E. por cercanía ya que están ubicadas cerca de mi centro de labores y porque aceptaron la aplicación del instrumento.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Eyssautier (2006), son las instrucciones y medios en que se apoya la ciencia para alcanzar su objetivo, es el proceso de investigación científica que propone el diseño de investigación, los instrumentos, recolección, concentración y

conservación de datos proporcionando estudio los instrumentos de investigación. (p. 42).

Se usó la técnica de encuesta, para Bernal (2010, p. 194), permite recolectar información, establecida en un cuestionario elaborado con el fin de obtener información proporcionado por la muestra de estudio.

### **Instrumentos**

En el estudio se uso un cuestionario refirió Carrasco (2013) “consiste en presentación de hojas que contienen preguntas formuladas de manera coherente con claridad, precisión, y objetivas en relación a las variables de estudio debiendo ser respondidas según el criterio de cada encuestado” (p. 318).

Asimismo Rodríguez (2008, p. 10) manifestó que “es el medio empleado para recolectar información, destacando la observación, cuestionario, entrevistas, o encuestas”.

#### Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Liderazgo directivo
Autor y Año	Mgtr. Maritza Barboza Mullisaca (2015)
Procedencia	Lima Perú
Adaptado por	Br. Gladys Pérez Juárez
Institución	I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.
Universo de estudio	Docentes
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	127
Tipo de técnica	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	13, 19, 21 de noviembre

Escala de medición	1 al 5 donde se asume que el valor de (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
Niveles y rangos	Malo ( 17-40), Regular ( 40 -62), Bueno ( 62-85)
Tiempo utilizado	20 minutos

#### Ficha técnica

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Relaciones interpersonales
Autor y Año	Yáñez Rodrigo 2001
Procedencia	Lima Perú
Adaptado por	Br. Gladys Pérez Juárez
Institución	I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.
Universo de estudio	Docentes
Nivel de confianza	95.0%
Margen de error	5.0%
Tamaño muestral	127
Tipo de técnica	Cuestionario
Fecha trabajo de campo	13, 19, 21 de noviembre
Escala de medición	1 al 5 donde se asume que el valor de (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre
Niveles y rangos	Mala ( 29-68), Regular ( 68-106) Buena ( 106-145)
Tiempo utilizado	20 minutos

#### **Validez y fiabilidad**

##### **Validez**

Fue ejecutado por los profesionales docentes quienes evalúan según su criterio de jueces, la pertinencia, relevancia, y claridad del instrumento presentado para las variables de estudio, firmando la valides del instrumento, dando la conformidad del contenido

Al respecto Hernández, *et al* (2010), manifestó que “es el nivel de instrumento que mide la variable que intenta medir” (p.201). Su consistencia presenta valor científico, el instrumentos de medición es confiable y válido, por ello, determinando su validez antes de su aplicación, reflejan la manera en que el instrumento se ajusta a las necesidades de la investigación (Hurtado, 2012).

Tabla 4

*Juicio de expertos de los instrumentos*

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Mg. En gestión educativa	Peres Saavedra Segundo	Aplicable
2	Mg. En gestión educacional	Dr. Shantall Jara Aguirre	Aplicable
3	Administración de la educación	Dra. Flores Castañeda Rosalyn Ornella	Aplicable

**Fiabilidad**

Se realiza aplicando la confiabilidad Alfa de Cronbach, a la prueba piloto de 20 profesores, posteriormente se procesa datos, con el programa SPSS versión 25, para obtener los resultados que permitan determinar si el instrumento es fiable.

Validez y confiabilidad son: constructos relacionados con el estudio, desde la perspectiva positivista, con la finalidad brindar la información conseguida, con exactitud y consistencia necesarias para verificar generalidades del hallazgos, que se derivan del análisis de las variables de la investigación” (Hidalgo, 2005)

Tabla 5

*De confiabilidad variable liderazgo directivo*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	17

El resultado del Alfa de Cronbach fue de 0,862 demostrando que el instrumento es de alta confiabilidad

Tabla 6

*De confiabilidad variable relaciones interpersonales*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	29

El resultado del Alfa de Cronbach 0,865 indica que el instrumento es de alta confiabilidad

Asimismo, para Hernández, *et al* (2010), “está referido al grado que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Refirieron Hair, Bush y Ortinau (2004) que es el proceso de convertir los datos puros en disposiciones de datos que generan información relevante para el encargado de tomar decisiones.

Se efectuó el análisis descriptivo de variables y dimensiones detalladas en la distribución de frecuencias, y porcentajes presentadas en tablas y figuras, en la contrastación de hipótesis de investigación se efectuará teniendo en cuenta la correlación  $\rho$  de Spearman, asimismo los resultados obtenidos del análisis estadístico de la prueba de hipótesis serán interpretados teniendo en cuenta la escala de valores de Spearman.

## 2.6 Aspectos éticos

La investigación cumplió con las exigencias según indicaciones del formato de esquema cuantitativo de la UCV César Vallejo, relacionados al proceso de investigación. De igual manera respetando la autoría de la información bibliográfica, que se encuentra en el marco teórico en la cual se refiere a sus autores sus datos de editorial y ética que exige.

### **III. Resultados**



### 3.1 Resultados descriptivos de la investigación

#### De la variable liderazgo directivo

Tabla 7

*Niveles de percepción del liderazgo directivo por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	8	6,3
	Poco eficiente	78	61,4
	Eficiente	41	32,3
	Total	127	100,0

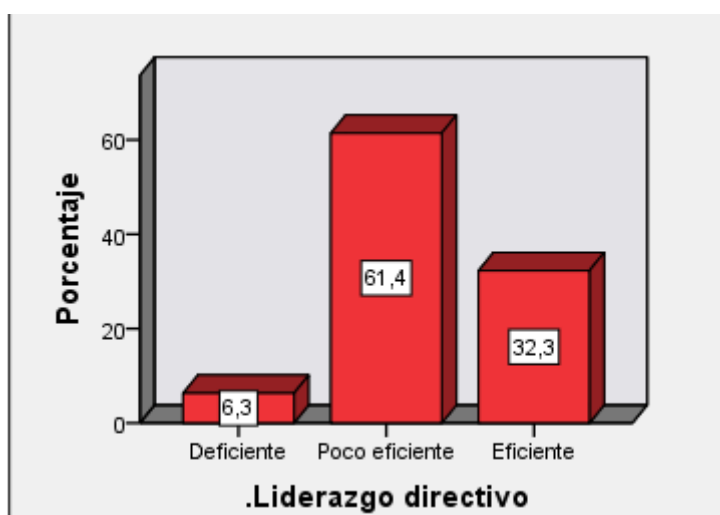


Figura 1. Niveles de percepción del liderazgo directivo

Interpretación:

Los resultados indican que 8 (6,3%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que el liderazgo directivo es deficiente, 78 (61,4 %) poco eficiente y 41 (32,3%) eficiente.

## De la variable relaciones interpersonales

Tabla 8

*Niveles de percepción de las relaciones interpersonales por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	6	4,7
	Regular	73	57,5
	Buena	48	37,8
	Total	127	100,0



Figura 2. Niveles de percepción de las relaciones interpersonales

Interpretación:

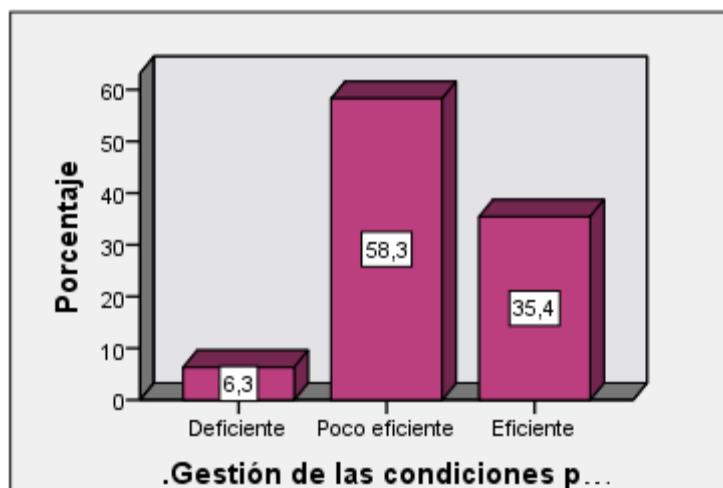
La estadística demuestra que 6 (4,7%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que las relaciones interpersonales es mala, 73 (57,5 %) regular y 48 (37,8%) buena.

**De la variable dimensión:** *Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes*

Tabla 9

*Niveles de percepción de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	8	6,3
	Poco eficiente	74	58,3
	Eficiente	45	35,4
	Total	127	100,0



*Figura 3.* Niveles de percepción de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Interpretación:

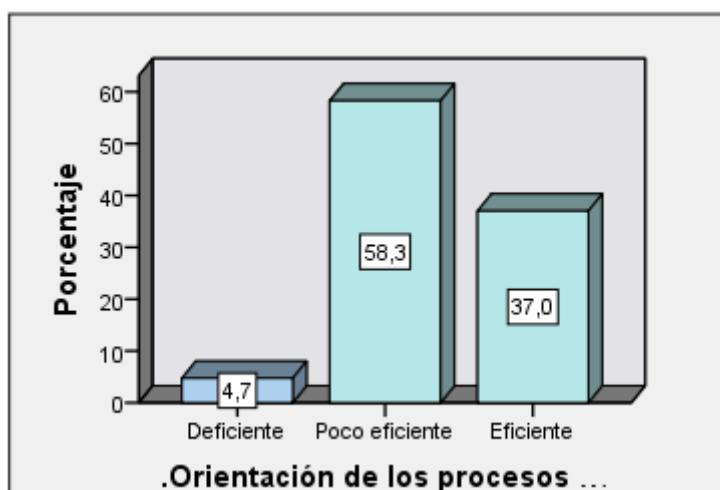
Los resultados determinan que 8 (6,3%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes es deficiente, 74 (58,3 %) poco eficiente y 45 (35,4%) eficiente.

**De la variable dimensión:** Orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Tabla 10

*Niveles de percepción de la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	6	4,7
	Poco eficiente	74	58,3
	Eficiente	47	37,0
	Total	127	100,0



*Figura 4.* Niveles de percepción de la orientación para los procesos para la mejora de los aprendizajes

Interpretación:

Los resultados estadísticos indican 6 (4,7%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la orientación para los procesos para la mejora de los aprendizajes es deficiente, 74 (58,3 %) poco eficiente y 47 (37,0%) eficiente.

## De la variable dimensión: Competencia

Tabla 11

*Niveles de percepción de la competencia por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	6	4,7
	Regular	61	48,0
	Buena	60	47,2
	Total	127	100,0

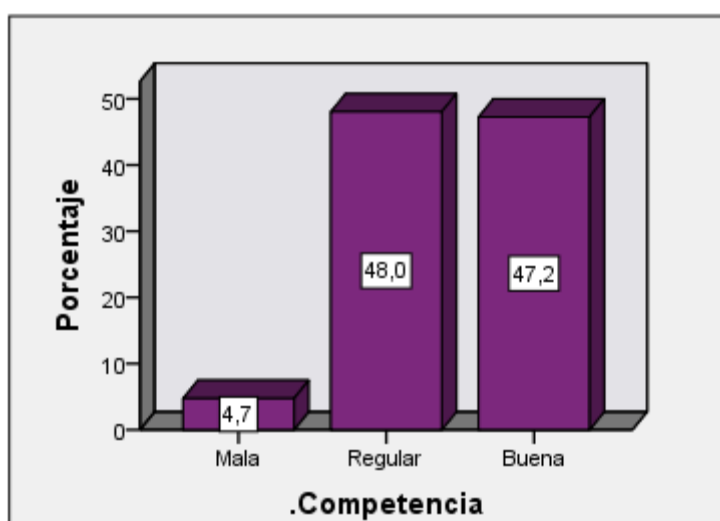


Figura 5. Niveles de percepción de la competencia

Interpretación:

Se observa que 6 (4,7%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la competencia es mala, 61 (48 %) como regular y 60 (47,2%) buena.

### De la variable dimensión: Apertura

Tabla 12

*Niveles de percepción de la apertura por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	12	9,4
	Regular	101	79,5
	Buena	14	11,0
	Total	127	100,0

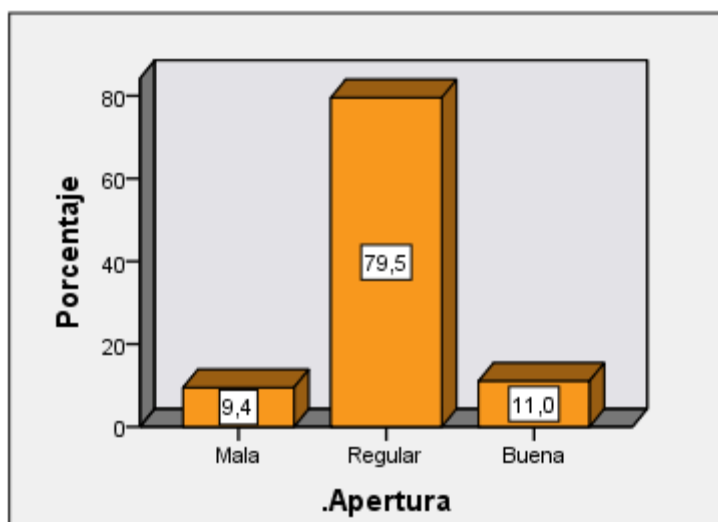


Figura 6. Niveles de percepción de la apertura

Interpretación:

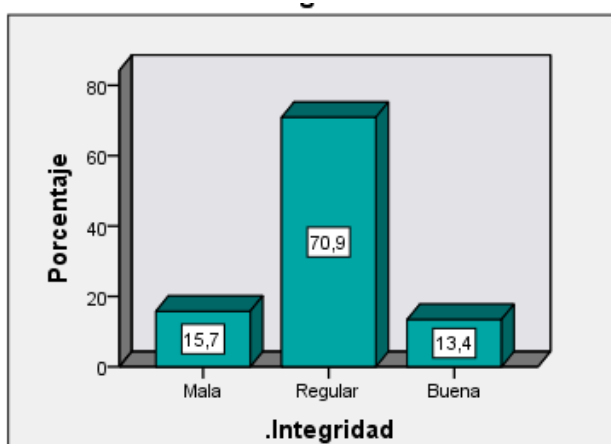
Los resultados determinan que 12 (9,4%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la apertura es mala, 101 (79,5 %) regular y 14 (11 %) buena.

## De la variable dimensión: Integridad

Tabla 13

*Niveles de percepción de la integridad por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	20	15,7
	Regular	90	70,9
	Buena	17	13,4
	Total	127	100,0



*Figura 7. Niveles de percepción de la integridad*

Interpretación:

La estadística demuestra que 20 (15,7%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la apertura es mala, 90 (70,9 %) regular y 17 (13,4%) buena.

## De la variable dimensión: Benevolencia

Tabla 14

*Niveles de percepción de la benevolencia por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	7	5,5
	Regular	38	29,9
	Buena	82	64,6
	Total	127	100,0

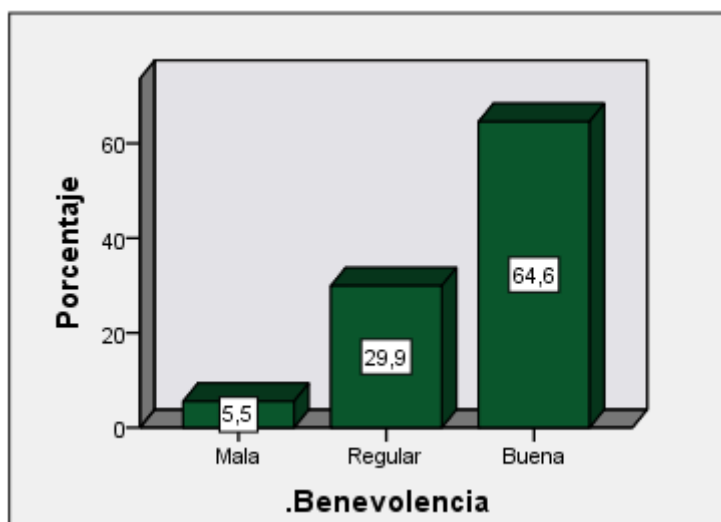


Figura 8. Niveles de percepción de la benevolencia

Interpretación:

Se observa que 7 (5,5%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la benevolencia es mala, 38 (29,9 %) regular y 82 (64,6%) buena.



## De la variable dimensión: Identificación

Tabla 15

*Niveles de percepción de la identificación por los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, por frecuencias y porcentajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	12	9,4
	Regular	39	30,7
	Buena	76	59,8
	Total	127	100,0

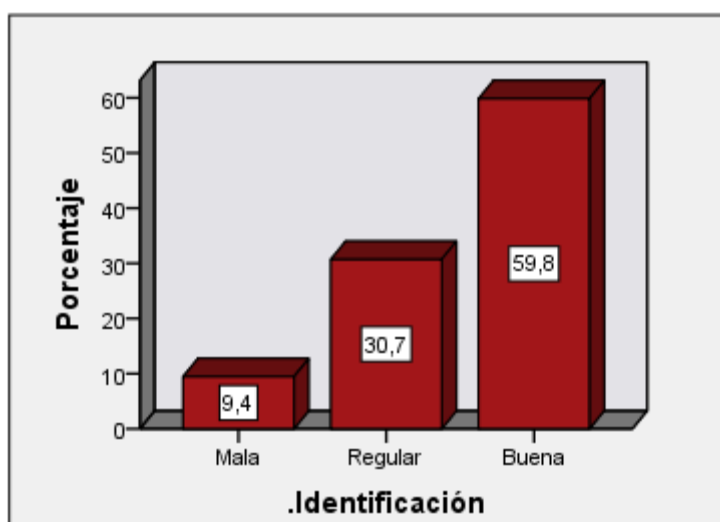


Figura 9. Niveles de percepción de la identificación

Interpretación:

La estadística determina que 12 (9,4%) los docentes en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, percibieron que la identificación es mala, 39 (30,7%) regular y 76 (59,8%) buena.

### 3.2 Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general

Ho No existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

#### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$ , se rechaza la Ho.

Tabla 16

*Grado de correlación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales*

Correlaciones			
			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	127

#### Conclusión

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis general afirman que el liderazgo directivo tiene relación positiva media ( $Rho = 0,695$ ) y significativa ( $p$  valor =  $0.000$  menor que  $0.05$ ) con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

### Hipótesis específica 1

Ho No existe relación directa y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$ , se rechaza la Ho.

Tabla 17

*Grado de correlación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales*

### Correlaciones

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,640**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	127

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

### Conclusión

Los resultados demuestran en la prueba de hipótesis que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva media (Rho = 0,640) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05) con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018

## Hipótesis específica 2

Ho No existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

H1 Existe relación directa y significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

### Decisión estadística:

Debido a que  $p = 0,000$  es menor que  $0,05$ , se rechaza la Ho

Tabla 18

*Grado de correlación entre la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales*

Correlaciones			
			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Orientación de los procesos	Coefficiente de correlación	,643**
	Pedagógicos para mejorar el	Sig. (bilateral)	,000
	aprendizajes	N	127
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	127

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

## Conclusión

Los resultados de la prueba de hipótesis afirman que la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva media ( $Rho = 0,643$ ) y significativa ( $p$  valor =  $0.000$  menor que  $0.05$ ) con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

## **IV. Discusión**

La finalidad de la investigación es determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, para ello se tomó la encuesta a la muestra de estudio, en relación al objetivo general los resultados afirman que el liderazgo directivo tiene relación positiva media con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen similitud con Curo S. (2016) sustento su tesis titulada *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*, para el grado de maestra en gestión y servicios de la salud, sus conclusiones determinan que el liderazgo se relaciona moderadamente con las relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016, ( $r = 0.375$ ,  $p = 0.003 < 0.05$ ), rechazando su hipótesis nula, asimismo El Minedu (2014) refirió que es la función del director, que ejerce con liderazgo, asumiendo sus responsabilidades para lograr un buen aprendizaje, debiendo establecer base donde interactúen los demás, brindando los insumos para su evaluación de acceso y desempeño, implementando a su vez programas de formación para mejorar sus capacidades. (p. 19), Liderazgo directivo en la calidad educativa, según Murillo (2007) Es el motivo primordial de las investigaciones, sus resultados manifiestan que las instituciones educativas tienen importante papel en el rendimiento escolar” (p. 21).

En relación al primer objetivo específicos las estadística determinan que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona positiva media con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen igualdad con Reyes (2013) en su estudio *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - Callao , Universidad USIL Perú*, en sus resultados concluye que el desempeño docente se vincula al clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más al respecto Borja y Gaibor, (2014), desarrollo su investigación “*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo*

2012-2013” concluye que el liderazgo del Director tiene una función relevante ya que es el facilitador transformacional, transicional y controlador, observándose que en su mayoría los colegios la gestión institucional ampliada con técnicas e instrumentos serios y factibles, asimismo Para el Ministerio de Educación (2014) Comprende las capacidades que ejecuta el directivo en la edificación para la mejora en la institución, gestionando realidades en bien del aprendizajes por medio de la planificación, promocionando la vivencia en democracia , y la participación la comunidad educativa, valorando la gestión institucional. (p. 50)

Asimismo en relación al segundo objetivo específico la estadística establece que la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona relación positiva débil con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen concordancia con Zevallos (2015) sustentó su investigación titulada *Tipo de liderazgo y relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Camaná, 2015*, concluye en que el tipo de liderazgo y relaciones interpersonales existe relación directa entre en las Instituciones Educativas del distrito de Camaná 2015, demostrado con el estadígrafo de Pearson con un valor de 0.815, al respecto Angulo (2016) en su tesis *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, sus resultados están basados en vivencias que experimentan estudiantes, docentes, padres de familias y directivos determinando al aplicarse correctores de liderazgo estos potencian la eficacia de la educación en el colegio, asimismo Arce, Malvas (2014) elaboro su estudio *el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013* resultado de fiabilidad del alfa de Cronbach, fue  $\alpha = .944$  (confiabilidad excelente). Sus conclusiones determinaron el clima organizacional tiene una correlación alta con las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González, por otro lado el Ministerio de educación (2014, p. 50) manifestó que “Son aptitudes del director enfocadas al desarrollo del desempeño del educador y al proceso del acompañamiento docente que permita la mejora en el aprendizaje valorando el respeto, variedad e inclusión”.

## **V. Conclusiones**



**Primera:**

El liderazgo directivo tiene relación positiva media con la relaciones interpersonales. (Rho = 0,695 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

**Segunda:**

La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva media con la relaciones interpersonales (Rho = 0,640 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

**Tercera:**

Los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva débil con la relaciones interpersonales (Rho = 0,643 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

## **VI. Recomendaciones**

### Primera.

Las ugel deben ejercer una supervisión permanente a los directivos, para que no existan personas que no reúnan los requisitos exigidos para la conducción de las instituciones escolares, ya que su mal liderazgo no permite que se logre los objetivos trazados, quebrantando además las relaciones interpersonales en los docentes.

### Segunda.

Las ugel debe formar directivos usando programas de liderazgo como elemento relevante permitiendo que los directores puedan prepararse para que puedan liderar una institución ya que es un líder a seguir, porque sus funciones son fundamentales y imprescindibles para la toma de decisiones para lograr la calidad educativa.

### Tercera.

Los directivos deben posibilitar que la comunidad educativa tenga buenas relaciones interpersonales mediante distintas estrategias que le permita lograr un clima organizacional apropiado, evitando desunión, inconvenientes y luchas de poder en la comunidad educativa.

## **VII. Referencias**

- Àngulo J. (2016) *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, Ecuador.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Arias G. et al (2006) *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Editorial Trillas, Sexta Edición, México D.F.
- Arce M., Malvas H. (2014) *Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013* tesis para obtener el grado de maestra en gestión e innovación educativa
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F., Pearson educación.
- Borja A. y Gaibor, I. (2014), “*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*”. Universidad estatal de Bolívar para el grado de Maestría en gerencia educativa.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill. (p.421).
- Bolívar, A. (2011). “*Aprender a liderar líderes: Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente*”. *Educar*, núm. 47 (2), pp. 253-275. Disponible en: <http://educar.uab.cat/article/view/50>
- Cruz, A (2003). *La comunicación y las relaciones interpersonales*. Colombia: Editorial: Mac Graw Hill.

- Carrasco S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.
- Curo S. (2016) *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Chaparro I. (2017) *Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016*, para el grado de maestra en docencia y gestión educativa,
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la investigación: desarrollo de la inteligencia (5.a ed.)*. México D.F: Editorial Thomson
- Guillén, O. R. y Valderrama, S.R. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria. Lima, Perú: Ando educando S.A.C*
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª. ed.) México: McGraw Hill
- Hair, J.P., Bush, R.P., & Ortinau, D.J. (2004). *Investigación de mercados*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hidalgo, L. (2005). *Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa*. [Documento PDF en línea]. Venezuela: UCV. Disponible: [www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf](http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf) [Consulta: 2013, Enero 12].
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.)*. Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Münch, L. (1997). *Fundamentos de administración: casos y prácticas (2ª Ed.)*. México, D.F.: Editorial Trillas, reimpresión 2006

- Murillo, F. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá (Colombia): Convenio Andrés Bello.
- Minedu (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela*
- Minedu, (2014-2015) *Marco de Buen Desempeño del Directivo*  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Oliveros, F. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Madrid: Ediciones Palabra, S.A.  
1era Edición
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.
- Rosser, A. y Mayordomo, I. (2011). *El desarrollo vincular de los menores adoptados. Intervención a la luz de la teoría del apego. En: VV.AA. La teoría del apego en la promoción de la salud: creando redes*. Madrid: Psimática
- Reyes U. (2013) *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - Callao , Universidad USIL Perú*, Tesis de Maestro en Gestión de la Educación.
- Rodríguez, M. (2010), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora.
- Tamayo, M. (2012) *Metodología de la investigación pautas para hacer tesis*, Op., cit., p. 180. Editorial Limusa S.A. México.

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación: una introducción teórico-práctica*. Panapo: Caracas.

UBBS, S. y Moss S. (2000) *Human Communication*. United States of America: Mc. Graw Hill ,

Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría

Yáñez, R., M<sup>a</sup> Pérez y C. Yáñez. (2005). *La confiabilidad hacia los profesores por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras*. Estudios Pedagógicos 31: 89-103

Zevallos E. (2015) *Tipo de liderazgo y relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Camaná, 2015*, tesis para el grado de maestra en Administración de la educación,

---



## **ANEXOS**

Anexo 1  
Artículo Científico

**Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02,  
Los Olivos-2018**

Autora: Br. Gladys Pérez Juárez  
Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

**Resumen**

La presente investigación titulada: “Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, tuvo como objetivo general determinar la relación de las “Habilidades directivas y gestión educativa en la Red 05 UGEL 02, Independencia-2018”, etc.), el tipo de investigación fue (básica, descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: transversal.

La población estuvo formada por 127 docentes la muestra fue censal y el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach,).

Se llegó a la conclusión de que existen relación positiva media entre las habilidades directivas y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018. (Rho = 0,514) y significativa ( $p$  valor = 0.000 menor que 0.05).

*Palabras claves:* liderazgo directivo y relaciones interpersonales

**Abstract**

The present research entitled: "Leadership leadership and interpersonal relationships in the I.E. of the Network 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, had as a general objective to determine the relationship of the "Management skills and educational management in the Network 05 UGEL 02, Independencia-2018", etc.), the type of research was (basic , descriptive, correlational, quantitative approach, non-experimental design: transversal.

The population consisted of 127 teachers, the sample was census and the sampling was non-probabilistic. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha,).

It was concluded that there is an average positive relationship between managerial skills and interpersonal relationships in the I.E. of the Network 18 UGEL 02, Los Olivos-2018. ( $Rho = 0.514$ ) and significant ( $p$  value = 0.000 less than 0.05).

*Keywords:* managerial leadership and interpersonal relationships

## **Introducción**

### **Antecedentes del problema**

A nivel nacional se presentó el estudio de Angulo (2016) que desarrolló su investigación *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, para obtener el grado de Magíster en Ciencias de la Educación, Ecuador, su objetivo fue determinar la influencia de ambas variables, su metodología inductivo deductivo, no experimental, tipo descriptivo correlacional, su muestra de estudio 230 colaboradores, es un proceso organizado que parte de lo particular a lo general, de una parte a un todo, también es un proceso que tiene pasos muy importantes los cuales permitirán clarificar el estado y momentos de la investigación a través de la observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización su instrumento que uso para recolectar sus datos fue la encuesta mediante un cuestionario para ambas variables. Sus resultados están basados en vivencias que experimentan los estudiantes, docentes, padres de familias y directivos determinando que al aplicarse correctores de liderazgo estos potencian la eficacia de la educación en el colegio.

Asimismo a Borja y Gaibor, (2014), que sustentó su tesis titulada “*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*”. Universidad estatal de Bolívar para el grado de Maestría en gerencia educativa, su objetivo fue determinar la incidencia del liderazgo educativo y gestión institucional, fue estudio básico, nivel Descriptivo, de diseño no experimental, concluyendo en que el colegio requiere de un director líder, capaz de dirigir, obedeciendo las normas de trabajo, puesto que juega un rol muy importante porque es el promotor transformacional, transicional y controlador, que se observa actualmente en casi en todos los colegios en una gestión

A nivel nacional manifiesta Curo (2016) elaboró su tesis *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*, El estudio fue cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La población fue de 60 trabajadores según los criterios de inclusión, en su recolección de datos uso la encuesta y su instrumento dos cuestionarios,. Con escala de respuesta tipo Likert. La conclusión determino que el liderazgo y relaciones interpersonales se relacionan significativa y moderadamente en

el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távora; Callao, 2016, ( $r = 0.375$ ,  $p = 0.003 < 0.05$ ).

Asimismo Reyes (2013) desarrolló su tesis *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - Callao*, Universidad USIL Perú, Tesis de Maestro en Gestión de la Educación, su objetivo determinar la relación de las variables, su estadística estudio descriptivo, correlacional, tipo no experimental aplico a su muestra de estudio un cuestionario del liderazgo directivo y para el desempeño docente, a una muestra de 40 docentes, no tuvo criterios de exclusión, siendo sus conclusiones que el desempeño docente está vinculado al clima organizacional, cultura escolar, situación económica y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más, en el análisis descriptivo comparativo con los sociodemográficos edad, género, estado civil, tiempo de servicios, área de enseñanza etc.

Para la variable Liderazgo directivo la fundamentación científica en las definiciones que conforman nuestra primera variable se ha tomado la definición de:

Según el Manual del Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014) esta referida a la:

Función del director, que debe ser ejercido con liderazgo, asimismo la gestión de la escuela debe ser dirigida, asumiendo sus responsabilidades para el logro del buen aprendizaje, estableciendo una base donde interactúan los demás, brindando los insumos para su evaluación de acceso y desempeño, implementando programas de formación que mejoren sus capacidades (p. 19).

Tiene como dimensiones

**Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes**

**Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes**

**Variable: Relaciones interpersonales**

En la comunidad, y ambientes laborales, las personas se encuentran en permanente contacto con otras personas, conviviendo en armonía y pacífica, asimismo en el plano laboral, sus habilidades perfeccionan la eficiencia, facilitan su adaptación hacia el provecho de las metas de la institución (Dalton, 2007).

Para Yañez (2006). “se refiere a la voluntad de confiar en alguien de quien confía, viendo

a todas las personas como personas buenas y, confiables”:

Sus dimensiones son:

Dimensión 1: Integridad

Dimensión 2: Benevolencia

Dimensión 3: Apertura

Dimension 4: Identificación organizacional

### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018?

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.

### **Hipótesis General.**

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018

### **Enfoque**

Corresponde al enfoque cuantitativo, su fin son las causas del fenómeno social, a través del uso del cuestionario, producen números, que analizados estadísticamente verificar, aprobando o rechazando la relación de las variables

### **Tipo de Estudio**

Esta investigación se encuentra dentro del estudio básica. Hernández *et al.* (2010, p. 202) tiene como fin la indagación de nuevos conocimientos que permitan su corrección, ampliación y sustentación y pueda mejorar la teoría que ya existe”.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación es de tipo no experimental de corte transversal y es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace en este diseño de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para luego analizarlos. Según Hernández *et al.* (2010,p.149).

Es transversal, ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al., 2010, p.151).

## Población, muestra

### Población

Según Hernández, *et al* (2010), “La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones”.

La población estuvo conformada por 10 Instituciones educativas de red 18 pertenecientes Ugel 02- Los Olivos, haciendo un total de 480 docentes.

### Muestra

Guillén y Valderrama (2015). “es representativa, constituye el subconjunto de la población con las mismas particularidades de la población” (p. 65).

Estuvo conformada por 127 docentes de la red 18 pertenecientes Ugel 02- Los Olivos

## Resultados

Los resultados del análisis estadístico en cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tiene los siguientes resultados, los datos obtenidos estarían explicando que el liderazgo directivo tiene relación positiva media con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, los resultados de la tabla de acuerdo a la correlación de spearman (Rho = 0,695) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

Tabla 1

*Grado de correlación entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales*

Correlaciones			
			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	127
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	127

## Discusión

La finalidad de la investigación es determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, para ello se tomó la encuesta a la muestra de estudio, en relación al objetivo general los resultados afirman que el liderazgo directivo tiene relación positiva media con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen similitud con Curo S. (2016) sustento su tesis titulada *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*, para el grado de maestra en gestión y servicios de la salud, sus conclusiones

determinan que el liderazgo se relaciona moderadamente con las relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016, ( $r = 0.375$ ,  $p = 0.003 < 0.05$ ), rechazando su hipótesis nula, asimismo El Minedu (2014) refirió que es la función del director, que ejerce con liderazgo, asumiendo sus responsabilidades para lograr un buen aprendizaje, debiendo establecer base donde interactúen los demás, brindando los insumos para su evaluación de acceso y desempeño, implementando a su vez programas de formación para mejorar sus capacidades. (p. 19), Liderazgo directivo en la calidad educativa, según Murillo (2007) Es el motivo primordial de las investigaciones, sus resultados manifiestan que las instituciones educativas tienen importante papel en el rendimiento escolar” (p. 21).

En relación al primer objetivo específicos las estadística determinan que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se relaciona positiva media con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen igualdad con Reyes (2013) en su estudio *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - Callao*, Universidad USIL Perú, en sus resultados concluye que el desempeño docente se vincula al clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más al respecto Borja y Gaibor, (2014), desarrollo su investigación “*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*” concluye que el liderazgo del Director tiene una función relevante ya que es el facilitador transformacional, transicional y controlador, observándose que en su mayoría los colegios la gestión institucional ampliada con técnicas e instrumentos serios y factibles, asimismo Para el Ministerio de Educación (2014) Comprende las capacidades que ejecuta el directivo en la edificación para la mejora en la institución, gestionando realidades en bien del aprendizajes por medio de la planificación, promocionando la vivencia en democracia, y la participación la comunidad educativa, valorando la gestión institucional. (p. 50)

Asimismo en relación al segundo objetivo específico la estadística establece que la orientación para los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes se relaciona relación positiva débil con las relaciones interpersonales en los docentes de las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018, resultados que tienen concordancia con Zevallos (2015) sustentó su investigación titulada *Tipo de liderazgo y relaciones interpersonales en las instituciones educativas del distrito de Camaná, 2015*, concluye en que el tipo de liderazgo y relaciones interpersonales existe relación directa entre en las Instituciones Educativas del distrito de Camaná 2015, demostrado con el estadígrafo de Pearson con un valor de 0.815, al respecto

Angulo (2016) en su tesis *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, sus resultados están basados en vivencias que experimentan estudiantes, docentes, padres de familias y directivos determinando al aplicarse correctores de liderazgo estos potencian la eficacia de la educación en el colegio, asimismo Arce, Malvas (2014) elaboro su estudio *el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada De Huari – 2013* resultado de fiabilidad del alfa de Cronbach, fue  $\alpha = .944$  (confiabilidad excelente). Sus conclusiones determinaron el clima organizacional tiene una correlación alta con las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González, por otro lado el Ministerio de educación (2014, p. 50) manifestó que “Son aptitudes del director enfocadas al desarrollo del desempeño del educador y al proceso del acompañamiento docente que permita la mejora en el aprendizaje valorando el respeto, variedad e inclusión”.

### Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

#### Primera:

El liderazgo directivo tiene relación positiva media con la relaciones interpersonales. (Rho = 0,695 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

#### Segunda:

La gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva media con la relaciones interpersonales (Rho = 0,640 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

#### Tercera:

Los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes tiene relación positiva débil con la relaciones interpersonales (Rho = 0,643 ) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05)

### Referencias bibliográficas

- Àngulo J. (2016) *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*, Ecuador.
- Borja A. y Gaibor, I. (2014), “*El Liderazgo Educativo en la Gestión Institucional de la escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar para el periodo 2012-2013*”. Universidad estatal de Bolívar para el grado de Maestría en gerencia educativa.
- Curo S. (2016) *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval- Santiago Távara; Callao, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Guillén, O. R. y Valderrama, S.R. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria. Lima, Perú: Ando educando S.A.C*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.



- Minedu, (2014-2015) *Marco de Buen Desempeño del Directivo* [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, tesis de maestría.
- Yáñez, R., M<sup>a</sup> Pérez y C. Yáñez. (2005). *La confiabilidad hacia los profesores por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras*. Estudios Pedagógicos 31: 89-103

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p><b>Hipótesis específica</b> Existe relación directa y significativa entre la Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p>	Operacionalización de la variable Liderazgo directivo				
			<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Gestión de las condiciones para mejorar el aprendizaje	Planificación Institucional Participación Democrática Condiciones Operativas del Aprendizaje Proceso de Evaluación de Gestión de la Institución Educativa	1, 2 3,4 5, 6 7, 8 9,10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (13-39) Regular (39-62) Bueno (62-85)
			Orientación de los procesos Pedagógicos para mejorar el aprendizajes	Promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes Gestionar la calidad de procesos pedagógicos	11,12, 13,14 15,16, 17		

Operacionalización de la variable Relaciones interpersonales				
Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
<b>Competencia</b>	Conocimiento	1,2,3,4.	Escala de Likert	Mala
	Habilidades	5,6,7		
<b>Apertura</b>	Valores motivaciones	8,9,10, 11,12,13	Equivalencia: (1) Nunca	( 29-67)
	Participativo			
	Asertividad			
<b>Integridad</b>	Comprensión	14,15,16, 17,18,19	(2) Casi nunca	Regular
	Coherencia			
<b>Benevolencia</b>	Responsabilidad	20,21, 22,23	(3)A veces	( 67-106)
	Empatía			
	Confiabilidad			
<b>Identificación</b>	Lealtad	24, 25,26, 27,28,29	(4)Casi siempre	Buena
	Identidad			
	Comportamiento			
	Comunicación		(5)siempre	(106-145)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> 480 docentes de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Censal conformada por 127 docentes de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos- 2018</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo directivo</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Relaciones interpersonales</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Estará representada por tablas y figuras según los niveles y porcentajes de las variables y dimensiones de estudio</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Es la prueba de hipótesis representada por el estadígrafo de Spearman que indica el grado de relación de las variables de estudio.</p>

### Anexo 3: INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimados docentes, el presente Cuestionario tiene por finalidad conocer su apreciación sobre el Liderazgo directivo por lo que su participación es de vital importancia para lograr este objetivo. Se agradece su gentil colaboración.

#### Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una x en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

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

DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</b>					
1. El director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje					
2. El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.					
3. El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.					
4. El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.					
5. El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
6. El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.					
7. El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
8. El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.					

9. El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.					
10. El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.					
<b>Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>					
1. El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.					
2. El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
3. El director estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.					
4. El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.					
5. El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.					
6. El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.					
7. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.					

### INSTRUMENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimados docentes, el presente Cuestionario tiene por finalidad conocer su apreciación sobre las relaciones interpersonales por lo que su participación es de vital importancia para lograr este objetivo. Se agradece su gentil colaboración.

**Instrucciones:** Los ítems presentan cinco alternativas, las cuales Ud. deberá marcar con (X) de acuerdo a su valoración, indicada en la tabla.

#### ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍAS	CODIGO
NUNCA	N (1)
CASI NUNCA	CN (2)
A VECES	AV (3)
CASI SIEMPRE	CS (4)
SIEMPRE	S (5)

COMPETENCIA	1	2	3	4	5
1. Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad					
2. Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as					
3. A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine					
4. Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.					
5. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
6. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
7. Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
<b>APERTURA</b>					
8. Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista					
9. Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a					
10. Mis amigos/as me comprenden					
11. Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos					
12. Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as					
13. Yo confío en mis amigos/as					
<b>INTEGRIDAD</b>					
14. Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen					
15. Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades					

16. Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco					
17. Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien					
18. Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda					
19. Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc					
<b>BENEVOLENCIA</b>					
20. Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as					
21. Me involucro de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones existentes en mi institución					
22. Soy sincero con los demás					
23. Trabajo para el bienestar de los demás					
<b>IDENTIFICACION</b>					
24. Es bueno ganarse la confianza siendo leal y honesto/a					
25. Reconozco y asumo la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal					
26. Si tengo algún problema puedo contar con la ayuda de mis compañeros					
27. Me cambiaría de centro si pudiera					
28. Siempre participo en las decisiones importantes que adopta la Institución					
29. El profesorado esta comprometido en la mejora de su institución					



## Anexo 4: Validación de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	El director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		

9	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓		✓		✓		
13	El director estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓		✓		✓		
14	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓		
15	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	✓		✓		✓		
16	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓		✓		✓		
17	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean	✓		✓		✓		

lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

16 de 11 del 2018

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Chantal Jara Aguirre DNI: 25451905

Especialidad del evaluador: SECCIÓN EDUCACIONAL

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
 Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
 UYU ESCUELA DE POSGRADO UCV

## Anexo 5

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA</b>							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	✓		✓		✓		
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	✓		✓		✓		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	✓		✓		✓		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.	✓		✓		✓		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	✓		✓		✓		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	✓		✓		✓		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	✓		✓		✓		
	<b>APERTURA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	✓		✓		✓		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	✓		✓		✓		
10	Mis amigos/as me comprenden	✓		✓		✓		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	✓		✓		✓		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	✓		✓		✓		
13	Yo confío en mis amigos/as	✓		✓		✓		

<b>INTEGRIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	✓		✓		✓	
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	✓		✓		✓	
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	✓		✓		✓	
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	✓		✓		✓	
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	✓		✓		✓	
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc.	✓		✓		✓	
<b>BENEVOLENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	✓		✓		✓	
21	Me involucro de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones existentes en mi institución	✓		✓		✓	
22	Soy sincero con los demás	✓		✓		✓	
23	Trabajo para el bienestar de los demás	✓		✓		✓	
<b>IDENTIFICACION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Es bueno ganarse la confianza siendo leal y honesto/a	✓		✓		✓	
25	Reconozco y asumo la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	✓		✓		✓	

26	Si tengo algún problema puedo contar con la ayuda de mis compañeros	✓		✓		✓	
27	Me cambiaría de centro si pudiera	✓		✓		✓	
28	Siempre participo en las decisiones importantes que adopta la Institución	✓		✓		✓	
29	El profesorado esta comprometido en la mejora de su institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable       16 de 11 del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del evaluador: SECCIÓN EDUCACIONAL

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
 Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE  
 DTC ESCUELA DE POSGRADO UCV

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	El director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		

9	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
10	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓		✓		✓		
13	El director estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓		✓		✓		
14	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓		
15	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	✓		✓		✓		
16	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.	✓		✓		✓		
17	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean	✓		✓		✓		



lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

...del 20...

Apellidos y nombres del juez evaluador: Pérez Saavedra Segundo DNI: 25601051

Especialidad del evaluador: Sección de la Educación

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
**Pérez Saavedra Segundo**  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051

## Anexo 5

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA</b>							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	✓		✓		✓		
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	✓		✓		✓		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	✓		✓		✓		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.	✓		✓		✓		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	✓		✓		✓		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	✓		✓		✓		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	✓		✓		✓		
	<b>APERTURA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	✓		✓		✓		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	✓		✓		✓		
10	Mis amigos/as me comprenden	✓		✓		✓		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	✓		✓		✓		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	✓		✓		✓		
13	Yo confío en mis amigos/as	✓		✓		✓		

<b>INTEGRIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	✓		✓		✓	
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	✓		✓		✓	
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	✓		✓		✓	
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	✓		✓		✓	
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	✓		✓		✓	
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc.	✓		✓		✓	
<b>BENEVOLENCIA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	✓		✓		✓	
21	Me involucro de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones existentes en mi institución	✓		✓		✓	
22	Soy sincero con los demás	✓		✓		✓	
23	Trabajo para el bienestar de los demás	✓		✓		✓	
<b>IDENTIFICACION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Es bueno ganarse la confianza siendo leal y honesto/a	✓		✓		✓	
25	Reconozco y asumo la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	✓		✓		✓	

26	Si tengo algún problema puedo contar con la ayuda de mis compañeros	✓		✓		✓	
27	Me cambiaría de centro si pudiera	✓		✓		✓	
28	Siempre participo en las decisiones importantes que adopta la Institución	✓		✓		✓	
29	El profesorado esta comprometido en la mejora de su institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]      ...16 de 11... del 2012

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Perez Saavedra Segundo DNI: 25601051

Especialidad del evaluador: Gestión de la Educación

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
**Perez Saavedra Segundo**  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES</b>							
1	El director diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	✓		✓		✓		
2	El director diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
3	El director promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓		
4	El director genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.	✓		✓		✓		
5	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	✓		✓		✓		
6	El director promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural.	✓		✓		✓		
7	El director gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el	✓		✓		✓		

	logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.						
8	El director gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
9	El director gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓	
10	El director gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
11	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	✓		✓		✓	
12	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	✓		✓		✓	
13	El director estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	✓		✓		✓	
14	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	✓		✓		✓	
15	El director propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	✓		✓		✓	
16	El director monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales	✓		✓		✓	

	educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.						
17	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]    .....de.....del 20....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Flores Castañeda Rosalynn Ornela DNI: 40650095

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima 17 de noviembre, 2018



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA</b>							
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad	✓		✓		✓		
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as	✓		✓		✓		
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine	✓		✓		✓		
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.	✓		✓		✓		
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	✓		✓		✓		
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	✓		✓		✓		
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	✓		✓		✓		
	<b>APERTURA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista	✓		✓		✓		
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a	✓		✓		✓		
10	Mis amigos/as me comprenden	✓		✓		✓		
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos	✓		✓		✓		
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as	✓		✓		✓		
13	Yo confío en mis amigos/as	✓		✓		✓		
	<b>INTEGRIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	



14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>BENEVOLENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Me involucro de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones existentes en mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Soy sincero con los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Trabajo para el bienestar de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>IDENTIFICACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Es bueno ganarse la confianza siendo leal y honesto/a	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Reconozco y asumo la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Si tengo algún problema puedo contar con la ayuda de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

27	Me cambiaría de centro si pudiera	✓		✓		✓	
28	Siempre participo en las decisiones importantes que adopta la Institución	✓		✓		✓	
29	El profesorado está comprometido en la mejora de su institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Flores Castañeda Rosalynn Arnella DNI: 40650095

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

- <sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- <sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
- <sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima 17 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Carta de autorización

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 2015 "MANUEL GONZALEZ PRADA"



Av. Manuel Gonzales Prada s/n Cdra. 3  
Urb. Villa Los Ángeles Distrito de los Olivos  
5218001

[2015manuelgonzalezprada@gmail.com](mailto:2015manuelgonzalezprada@gmail.com)



**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA I.E.

N° 2015 "MANUEL GONZALEZ PRADA"

DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS – JURISDICCION UGEL 02.

HACE CONSTAR:

Que PÉREZ JUÁREZ, Gladys estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018 a 52 docentes de la Institución Educativa 2015 Manuel González Prada, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado crea conveniente.

Los Olivos 13 de noviembre del 2018.



*Milagrito Aramburu Arias*  
Milagrito Aramburu Arias  
DIRECTORA  
I.E. 2015 "M.G.P."



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2089  
 "MICAELA BASTIDAS"  
 UGEL 02 – Los Olivos  
*"Marcamos la diferencia en Calidad Educativa"*



*"Año del diálogo y la reconciliación nacional"*

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA I.E.

N° 2089 "MICAELA BASTIDAS"

DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS – JURISDICCION UGEL 02.

### HACE CONSTAR:

Que PÉREZ JUÁREZ, Gladys estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018 a 35 docentes de la Institución Educativa 2089 "MICAELA BASTIDAS", quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado crea conveniente.

Los Olivos 19 de noviembre del 2018.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PALMAS REALES



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA I.E.

**PALMAS REALES**

**DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS – JURISDICCION UGEL 02.**

HACE CONSTAR:

Que PÉREZ JUÁREZ, Gladys, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Norte ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario sobre Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018 a 40 docentes de la Institución Educativa PALMAS REALES, quienes forman parte de la población de estudio.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado crea conveniente.

Los Olivos 21 de noviembre del 2018.



*Leonidas Vargas Chipana*  
LEONIDAS VARGAS CHIPANA  
Director

## Anexo 6: Base de datos

	GESTIÓN DE LAS CONDICIONES										ORIENT. PROCESOS PEDAG.						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	5	2	5	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5	2	2	4
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	2	4	1	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1	1
6	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	2	2	2	4	4
7	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
8	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
10	3	3	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	2
11	5	5	4	3	1	3	4	5	2	1	3	4	5	3	5	2	4
12	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2
13	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4
15	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
16	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
19	4	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
22	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
25	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	5	4
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	2
27	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
28	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
29	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2
30	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
31	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
32	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4
34	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	2	2	2	5	4	3	4	2	5	4	2	4	2	2	5	4	4
36	2	2	3	4	5	3	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	2
37	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
38	3	2	5	5	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4
39	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4

40	3	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
43	3	4	2	5	2	3	2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	3
44	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
46	3	2	5	2	4	2	5	2	4	5	2	3	3	2	5	2	5
47	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
48	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
49	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	2	4	2	4
50	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
51	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4
52	3	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5
53	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	2	4	2	5	2	5
55	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	1	1
56	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
57	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
58	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
59	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
60	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	5	2	3	3
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4
62	5	2	2	5	2	4	2	5	2	5	3	3	2	4	4	2	4
63	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3
64	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
65	3	3	2	2	4	1	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1	1
66	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4
67	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
68	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
70	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
71	5	5	4	3	1	3	4	5	2	1	3	4	5	3	5	2	4
72	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2
73	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4
75	2	4	2	5	4	2	4	2	4	4	2	5	5	5	2	4	4
76	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
77	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
79	4	4	2	2	4	4	2	4	5	2	4	5	2	5	4	4	2
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
81	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
82	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5

84	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
85	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	5	4
86	5	2	5	4	4	2	5	4	5	2	5	4	2	4	2	4	2
87	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
88	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
89	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4
90	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2
91	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
92	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
93	4	2	5	4	2	3	4	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4
94	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	2	2	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
96	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
97	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4
98	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
99	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4
100	3	2	5	2	5	5	5	2	3	2	4	4	2	4	2	4	4
101	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
102	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
103	3	4	2	5	2	3	3	4	2	5	4	2	4	3	4	2	4
104	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
105	5	2	2	4	2	5	4	2	4	4	2	5	4	5	5	2	4
106	3	4	2	3	4	2	5	2	4	5	2	3	3	2	5	5	5
107	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
108	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
109	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4
110	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
111	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4
112	3	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5
113	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
115	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1
116	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
117	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4	4
118	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
119	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
120	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	5	2	5	3	3
121	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
122	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
123	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	5	2	5	3	4	2	4
124	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
126	3	4	4	3	4	1	2	3	1	3	4	3	4	2	4	2	4
127	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2



	COMPETENCIA						APERTURA						INTEGRIDAD						BENEVOLENCIA				IDENTIFICACIÓN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	3	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	1	5
2	3	3	5	4	5	3	4	4	2	5	3	1	3	5	5	1	5	5	2	3	5	5	4	5	5	3	4	4
3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	2	2	1	4	2	3	1	4
4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3
5	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	1	1
6	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	1	3	1	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5
7	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	1	4
8	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	4	3	5	2	1	2	2	2	2
9	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	1	1	5	1	5	1	4	3	1	5	4	5	4	4	5	5	1	3
10	3	3	4	4	2	4	5	4	2	4	3	3	3	2	2	3	5	3	4	4	4	2	5	5	2	4	1	3
11	3	3	4	2	5	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	5	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	5	3	3	5	4	3	3
13	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	4	3	2	4
14	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2
15	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	3	2	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3
16	2	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2	1	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	3
17	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	2	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4
18	2	4	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	1	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4
19	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	2	5
20	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5
21	2	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	4	4	3	5	4	5	4	3	1	5
22	3	3	4	5	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4
23	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
24	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	3	4	3	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	1	4
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	3	4	4	3	3	5	2	1	3	5	5	5	5	5	4	2	4

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

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

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

107	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	
108	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
109	3	4	5	5	3	5	5	4	2	3	3	2	2	2	2	1	4	4	1	2	3	5	5	5	5	3	1	5	
110	2	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	2	5	3	5	1	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	2	3	
111	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	4	5	4	5	5	4	2	3	
112	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	
113	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	
114	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	1	4	
115	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	
116	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	2	5	1	4	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	1	5	
117	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	1	2	4	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5
118	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	1	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	
119	3	4	3	2	2	3	5	5	5	2	5	1	4	3	3	1	5	3	1	5	4	4	5	5	5	5	1	4	
120	2	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	2	1	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	2	5	
121	2	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	3	
122	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	2	4	
123	2	4	2	4	2	5	5	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	
124	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	1	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	2	5	
125	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
126	3	4	5	5	3	5	3	4	2	3	3	1	2	2	2	1	4	4	1	2	3	5	3	5	3	3	1	5	
127	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	5	3	3	5	4	3	3	

## Print

### Vista de variables

\*SPSS PROF GLADYS 7-12-18.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2	El director diag...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2	El director dise...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	2	El director pro...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	2	El director gene...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	2	El director man...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	2	El director pro...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	2	El director gesti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	2	El director gesti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	2	El director gesti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	2	El director gesti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	2	El director gesti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	2	El director gene...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	2	El director esti...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	2	El director orien...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	2	El director propi...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	2	El director moni...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	2	El director moni...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	2	Los sentimient...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	2	Casi siempre m...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	2	A menudo me ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	8	2	Suelo darme cu...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	8	2	Normalmente ...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	8	2	Normalmente c...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	8	2	Me esfuerzo po...	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ES 13:35 22/12/2018

Vista de datos

126 : VAR00005 4,00 Visible: 50 de 50 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	V
116	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
117	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	
118	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
119	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	
120	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	5,00	2,00	5,00	
121	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	
122	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	
123	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	5,00	2,00	5,00	3,00	4,00	
124	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
125	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
126	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	
127	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	
128																
129																
130																
131																
132																
133																
134																
135																
136																
137																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

9:24 05/01/2019

VAR00045+  
VAR00046.  
EXECUTE.  
NONPAR CORR  
/VARIABLES=LIDDIR RELINTER  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos0]

			Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=GESTCOND RELINTER  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlaciones no paramétricas**

			Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	127	127
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	127	127

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



Resultado I [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	127	127

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=ORIENTPROC RELINTER
/PRINT=TWO TAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

**Correlaciones**

Efectúe una doble pulsación para activar

		Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Relaciones interpersonales
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	127	127
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	127	127

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON |H: 7,88, W: 17,07 cm

ES 8:45 05/01/2019




### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rosalynn Ornella Flores Castañeda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018**" de la estudiante Gladys Pérez Juárez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 12 de enero del 2019



---

Rosalynn Ornella Flores Castañeda

DNI: 40650095

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.tumt.in.com/app/carta/es/?u=1079695634&student\_user=1&lang=es&as=8o=1015020291

feedback studio

Gladys PEREZ JUAREZ | Liderazgo directivo y relaciones interpersonales

**Resumen de coincidencias** X

22%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida...	12%
2	repositorio.lucv.edu.pe	6%
3	repositorio.pucp.se.edu...	1%
4	Entregado a Universida...	1%
5	renati.sunedu.gob.pe	1%
6	repositorio.une.edu.pe	<1%

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD DEL VALLE

**Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018**

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

**AUTORA:**  
Dr. Gladys Perez Juarez

**ASESORAS:**  
Dra. Rosalyn Orsilia Jara Coronado

**SECCIÓN:**  
Evaluación e informes

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y calidad educativa

**LIMA - PERÚ,**  
2019

Página: 1 de 46 | Número de palabras: 7627 | High Resolution | Text-only Report | Activado

ES | 15:33 | 29/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

Pérez, Juárez, Gladys  
D.N.I. : 07129803  
Domicilio : Urb. de propietarios Virgen de las Mercedes N.º 1 S.A.  
Teléfono : Fijo : 5755905 Móvil : 980128484  
E-mail : glama.04.12@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra  
Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Pérez, Juárez, Gladys

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos - 2018

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 12-02-19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PÉREZ JUÁREZ, GLADYS

INFORME TÍTULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES

EN LAS I.E. DE LA RED 18 UGEL 02, LOS OLIVOS - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE ENERO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN