



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la
Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho - 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Lago Pariona, Larisa Ysabel
(ORCID: 0000-0002-1105-5336)

ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela
(ORCID: 0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2020



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Larisa Ysabel Lago Pariona, cuyo título es: "Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

PRESIDENTE

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECRETARIO

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

VOCAL



Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria:

Dedicado a mis padres Adrian y Lidia por ser mi mayor motivo de superación profesional y personal, porque con sus valores inculcados, me enseñaron a ser fuerte y perseverante ante las dificultades y al amor infinito que siento por ellos.

Agradecimiento:

Quisiera agradecer a Dios quien supo guiarme y permitir alcanzar un objetivo más en mi vida, al poder culminar con satisfacción mis estudios de Maestría.

Agradecer a mi asesora de tesis Dra. Gissela Rivera Arellano, así mismo a mis profesores de la maestría por su paciencia, sus comentarios alentadores, y su buena disposición para orientarme cuando se me dificultaba el avance de mi investigación logrando valorar mi trabajo y esfuerzo.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Larisa Ysabel Lago Pariona , estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; presento mi trabajo académico titulado : “Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019”; en 123 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

1. 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.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. 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.

San Juan de Lurigancho, 18 de Enero del 2020.



Larisa Ysabel Lago Pariona

73008802

Índice

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	36
2.1 Tipo y diseño de la investigación	36
2.2 Operacionalización de variables	37
2.3 Población, muestra y muestreo	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5 Método de análisis de datos	44
2.6 Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS	70

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumento de competencia directivas
- Anexo 3: Instrumento de relaciones interpersonales
- Anexo 4: Base de datos de los instrumentos de competencia directivas y relaciones interpersonales
- Anexo 5: Base de datos de prueba piloto
- Anexo 6: Certificado de validez del instrumento que mide:
Competencia directivas
- Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide:
Relaciones interpersonales
- Anexo 8: Carta de Presentación
- Anexo 9: Artículo Científico

Índices de tablas

	pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Competencia directivas	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales	38
Tabla 3	Distribución de docentes según turno en las Instituciones educativas de la Red 06, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho	39
Tabla 4	Distribución de las Instituciones Educativas con mayor cantidad de docentes en la Red 06 , Ugel 05 de San Juan de Lurigancho	40
Tabla 5	Relación de Validadores	42
Tabla 6	Confiabilidad del Cuestionario de Competencia directivas	43
Tabla 7	Confiabilidad del Cuestionario de Relaciones Interpersonales	43
Tabla 8	Competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019	44
Tabla 9	Relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019	45
Tabla 10	Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019	46
Tabla 11	Empatía y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019	47
Tabla 12	Congruencia y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019	48
Tabla 13	Cordialidad y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019	49
Tabla 14	Conflictos y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019	50
Tabla 15	Prueba de normalidad	52
Tabla 16	Prueba de correlación entre la relaciones interpersonales y competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019	53
Tabla 17	Prueba de correlación entre la dimensión empatía y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019	54

Tabla 18	Prueba de correlación entre la dimensión congruencia y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019	54
Tabla 19	Prueba de correlación entre la dimensión cordialidad y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019	55
Tabla 20	Prueba de correlación entre la dimensión conflictos y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019	56

Índice de figuras

	pág.
Figura 1 Diagrama de frecuencia de las competencias directivas	45
Figura 2 Diagrama de frecuencia de relaciones interpersonales	46
Figura 3 Diagrama de barras agrupadas de competencia directivas y relaciones interpersonales	47
Figura 4 Diagrama de barras agrupadas de empatía y competencia directivas	48
Figura 5 Diagrama de barras agrupadas de congruencia y competencia directivas	49
Figura 6 Diagrama de barras agrupadas de cordialidad y competencia directivas	50
Figura 7 Diagrama de barras agrupadas de conflictos y competencia directivas	51

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

La investigación fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal y un método hipotético deductivo. En dicha investigación la muestra fue tomada de una población de 306 docentes, la cual estuvo compuesta por 106 docentes que partieron de las instituciones con mayor cantidad de docentes, a quienes se les encuestó mediante un cuestionario para medir la relación entre las variables competencias directivas y relaciones interpersonales con sus dimensiones empatía, congruencia, cordialidad y conflictos, la aplicación de los instrumentos fue de forma colectiva.

Luego de realizar el análisis estadístico adecuado, los resultados arrojaron que la competencia directivas están relacionados directamente con las relaciones interpersonales según el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,602 el cual indicó que existe relación positiva moderada entre las variables.

Palabras clave: Competencias directivas, relaciones interpersonales, empatía, congruencia, cordialidad, conflictos.

Abstract

The present research has as general objective to determine the relation between the directive competences and interpersonal relations in teachers of the Network 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

The research was of a basic, descriptive and correlational type with a quantitative approach, non-experimental and transversal design and a hypothetical deductive method. In this research, the sample was taken from a population of 306 teachers, which was composed of 106 teachers who came from the institutions with the largest number of teachers, who were surveyed by means of a questionnaire to measure the relationship between the variables managerial skills and interpersonal relations with their dimensions empathy, congruence, cordiality and conflicts, the application of the instruments was collective.

After performing the appropriate statistical analysis, the results showed that the managerial skills are directly related to interpersonal relationships according to Rho the Spearman correlation coefficient of 0,602 which indicated that there is a moderate positive relationship between the variables.

Keywords: Management skills, interpersonal relations, empathy, congruence, cordiality, conflict.

I. Introducción

En la presente investigación se aborda el tema competencia directivas en el ámbito educativo, como las capacidades que están ligados con los directores, y su relación con las relaciones interpersonales que se asocian entre los docentes, este estudio partió del análisis del problema por la que están atravesando las Instituciones educativas del ámbito local, nacional y mundial, en lo que corresponde Competencia directivas y relaciones interpersonales.

A nivel internacional en las instituciones educativas las Competencia Directivas son las que identifican las competencias correctas que deberán desarrollar los directivos y a la vez considerar el ambiente donde ellos desempeñan sus funciones , obligaciones y todo lo que involucre a su responsabilidad para ser un líder pedagógico quien pueda guiar al resto de miembros que estén involucrados con la buena educación , con el fin de poder lograr metas planificadas para el bienestar del desarrollo educacional de los países. En la Universidad de Málaga en España se llevó a cabo un proyecto de invención educativa, que se enfoca en la preocupación de mejorar las posibilidades laborales de los futuros licenciados, poniendo hincapié los aspectos más prácticos como la disciplina, el interés y el desarrollo de sus relaciones interpersonales. Esta investigación se orientó principalmente al desarrollo de diferentes competencias esenciales que deben ser desenvueltas en la plana directiva, mejorando la eficacia y eficiencia de la docencia.

En nuestro país, los docentes desempeñan diversas funciones que involucran una gran responsabilidad para desarrollar una buena comunicación con sus colegas , alumnos y padres de familia, entonces se debe considerar que para lograr un buen aprendizaje en los alumnos se requiere que los docentes estén totalmente comprometidos en su labor pedagógico desarrollando así buenas relaciones que permitan motivar al resto que lo rodea un buen desarrollo eficaz , así también los directivos brindar una buena gestión para el logro pedagógico de la Institución a cargo, desempeñando diversas competencias que lo haga un buen director , un buen líder , detectando habilidades y fortalezas de su comunidad, esto permite lograr alcanzar el éxito conjuntamente. Sin embargo en los últimos años se ha presentado escasez del talento gerencial , y variedad de carencias en distintos cambios referente a la educación , no siempre se ha logrado buenas expectativas, entonces se entiende que se debe identificar los factores que afectan de manera directa la eficiencia de las organizaciones e instituciones que pueden llevar al éxito como al fracaso de estas , entonces

la responsabilidad no depende solo del Minedu sino de toda la comunidad educativa , esto implica principalmente a los directivos y docentes.

A nivel institucional, los colegios que integran la Red N°06 del distrito de San Juan de Lurigancho cuentan con niveles en inicial, primaria y secundaria. Está Red cuenta con 306 docentes orientados a desempeñar sus funciones , pero en cuanto entre los miembros de las Instituciones de esta red , acontecen entre ellos algunas debilidades, los docentes indican observan un trato diferente que muchos de ellos reciben por parte de los directivos, no existe interés por el bienestar de todos y las mejoras educativas , a la vez la falta de una buena comunicación que da resultado a una mala organización , no se aprecia una integración total y como consecuencia los docentes se sientan insatisfechos con la labor del director , a su vez se necesita desarrollar capacidades directivas pero sobre todo ponerlos en práctica para tener buenos resultados pedagógicos en la Institución , esto ayuda a fortalecer los niveles de superación de parte de los directivos y docentes para brindar un perfil profesional de calidad; es por ello, al tener estas dificultades , hay que ser conscientes que esta situación se muestra alarmante , ya que los directivos y los docentes deben ejercer sus funciones conjuntamente a la par , pero estos malestares impiden el desarrollo de una efectivas relaciones interpersonales.

Frente a la situación observada, se propone llevar a cabo la presente investigación en forma objetiva, haciendo uso de la investigación científica para observar a los directivos de esta Red, si evidencian competencias aludidos a su función y en caso se demuestre lo contrario, se espera mejorar y transformar la manera en que se va desarrollando las competencias directivas y a la vez en los docentes enfocado en las brechas de una buena relación interpersonal para que puedan desempeñarse conscientemente brindando una buena calidad educacional en la Institución Educativa, entonces se pone en reflexión la mejora de estas debilidades y se considera las dos variables de estudio y se formula el siguiente problema de investigación: ¿ Qué relación existe entre la competencia directivas y las relaciones Interpersonales en docentes del nivel secundaria la Red 06,Ugel 05 San Juan de Lurigancho?.

Brindando mayor sostenibilidad a la investigación se han consultado a algunos antecedentes, que me permitieron ampliar de manera considerable la presente investigación, desde el contexto internacional, nacional y local, los cuales guarda cierta relación con las variables en estudio.

A nivel internacional, Fuentes (2016), en su estudio titulado: Influencia de las competencias directivas en el desarrollo educativo de los estudiantes de la IEP "José Valcárcel" del Municipio de Chiapas, México. La investigación tuvo el marco metodológico de la investigación cuantitativa. El diseño de investigación sistematizado que hizo posible la comprobación de las hipótesis ha sido el descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue constituida por 45 docentes y la información acopiada fue posible gracias a la elaboración y aplicación de la encuesta 16 y el cuestionario. Afirma la conclusión que en la totalidad de los casos el 62% de docentes consideran que en las instituciones educativas el personal directivo viene desarrollando un trabajo improvisado, porque las actividades programadas no responden a criterios de planificación, organización y control, lo que viene perjudicando el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Romero (2015) desarrolló un estudio titulado: Influencia de las competencias directivas y la calidad de la gestión en la Municipalidad de Quindío, Colombia. Este trabajo de investigación fue presentado a la Universidad de Medellín con la intención de adquirir el grado académico de maestro en gestión pública y gobernabilidad. El método de investigación fue cuantitativo, mientras que el diseño utilizado para ejecutar la investigación fue el descriptivo correlacional. Dicha muestra la conforman 85 trabajadores de esta sede municipal, mientras que para el recojo de la información se ha empleado la encuesta y el cuestionario de opinión. Concluye afirmando que existe relación directa y significativa entre las variables de estudio ($\tau_b=0,564$; $p_{\text{valor}}=0,02$) lo que significa que la autoridad edil a través del personal competente que posee ha hecho posible que los proyectos de 15 inversión presentados sean aprobados, por lo que actualmente existen obras públicas que se vienen ejecutando, cuyos objetivos benefician el ecosistema educativo.

Peñaloza (2014) realizó la siguiente investigación titulada "Habilidades Gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria en la ciudad de Maracaibo- Venezuela. Como objetivo de la investigación fue poder examinar las habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales en el docente de educación primaria pertenecientes al municipio escolar Maracaibo 1. El estudio de investigación fue cuantitativa con diseño no experimental, transversal y de campo. La conforman 5 directivos y 46 maestros con una totalidad de 51 encuestados a través del instrumento tipo cuestionario conformado por 36 ítem. De esta investigación se identifican los tipos de habilidades, barreras de las relaciones interpersonales, y también se constató que los directivos y maestros presentan distintas

debilidades, en el rol docentes en cuanto a determinar sus habilidades técnicas y conceptuales, y límites físicos de las relaciones interpersonales, así mismo los directivos poseen debilidad en identificar la comunicación asertiva por ende se recomendó desarrollar más las relaciones interpersonales del docente.

A nivel nacional, Castro (2018) en su trabajo de investigación: Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018. Tuvo como objetivo comprobar si hay correlación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra fue de 112 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de las habilidades directivas y el cuestionario del trabajo en equipo. Se concluyó, que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en los docentes de la Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; con un valor de Tau_b de Kendall 0.791 y a vez el nivel de significancia bilateral $p=0.000$.

Lévano (2018) en su trabajo de investigación denominada Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas. Formo como objetivo determinar la relación existente entre habilidades directivas y el empowerment. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, la muestra fue de 112 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de las habilidades directivas y de la escala de empowerment. Se concluyó, que siendo $P=0.00 < 0,05$, se impone rechazar la hipótesis nula, y por lo tanto aceptar la hipótesis existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de las habilidades directivas y el empowerment (0.43) del profesorado de las Instituciones Educativas “Felipe del Solar”, “Nicolás de Piérola” y “Felipe Huamán Poma de Ayala” de Chosica en el año 2017.

Por otro lado tenemos a Curo (2016) con su investigación “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 presente investigación concluyó 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, ($r = 0.375$, $p = 0.003 < 0.05$).

Por consiguiente, lo descrito en los antecedentes anteriores, coinciden en demostrar la importancia de las competencias del directivo dentro de las Instituciones escolares, este debe constituirse en desarrollar habilidades y conocimientos, para desempeñarse óptimamente en su rol de director. En otras palabras, se requiere de directores competitivos, innovadores y totalmente integrados con el resto de colaboradores de la Institución educativa.

Para dar mejor consistencia teórica a la presente investigación es necesario considerar algunos aportes teóricos, científicos de diversos autores.

La teoría de Contingencia según Fiedler (1965) propuso que un buen desempeño competente de un conjunto de individuos depende de la adecuación correcta de su líder, en este caso en las Instituciones Educativas, por ello se tiene como ejemplo al director quien es el principal personaje quien va intercambiar con sus subordinados y la medida en la que la postura le un grado de control e influencia a éste. Según este modelo existen tres características en las situaciones en relación con el liderazgo.

La relación entre líder y los integrantes del grupo que se requiere formar cierto grado de confianza y respeto. Se dice que la capacidad de un directivo o líder va mucho más allá de dar órdenes al resto, se enfoca en lograr que el trabajador no solo cumpla la tarea establecida, sino que lo efectúe de la mejor manera posible. Un buen líder se adapta a la situación y procrea motivación que sea servible para el trabajador y este de buenos resultados, entonces solo así podrá determinar la mejor forma que crea más factible de motivar a los trabajadores. Entonces se refiere a confianza que se genera entre el líder y sus subordinados, que impliquen de esta manera el respeto y la lealtad.

Un líder orientado a la tarea, se refiere a que tan claras y estructuradas están las tareas de un conjunto, entonces suele liderar procedimientos en los que los trabajadores desempeñan tareas mecánicas. Se toma como ejemplo que el motivar a sus trabajadores con incentivos económicos para finalizar el trabajo que les fue designado lo más rápido posible, denominado motivación tradicional. Se dice que el líder enfocado a las relaciones intenta coordinar las tareas en la que su trabajador no busque relativamente el salario sino la asignación de las obligaciones, las responsabilidades, los diversos objetivos y los distintos procedimientos ayudando a que consideren motivante la importancia de darles la libertad de la toma de decisiones haciéndolos sentir útil durante su desarrollo en el ambiente laboral.

Finalmente la posición de poder que de la facultad al líder de influir entre los interlocutores, uniéndose a él y acepten su forma de liderazgo en todas las composturas,

basadas la disciplina, aumento de sueldos, contrataciones, acuerdo y hasta los despidos. Esta habilidad del líder ayuda que de manera particular los trabajadores lleguen a cumplir su rol pero de manera motivada.

En este sentido Fiedler une las tres variables apoyando que mientras mejor sea las relaciones entre el líder y el resto de interlocutores favorecerán la productividad para obtener un buen trabajo en equipo y mejorar el ambiente laboral.

Así mismo Mac Gregor (1999) citado en Madero & Rodriguez (2018) según la teoría Y, presentó una perspectiva más actual y moderna de ver a las personas en el trabajo, a la cual también denominó teoría Y, según la observación que se hizo de parte del líder a sus colaboradores.

Afirmó que cualquier persona normal aprende en un contexto que se muestre óptimo, no solamente asume responsabilidades; sino que las busca, además hace gala de su ingenio, intuición e iniciativa en la resolución de diversas dificultades. Los fundamentos de la Teoría Y no es necesaria la coacción, imposición o intimidación para que los trabajadores se impulsen empeñen por conseguir las metas de la organización. Los empleados asumen una actitud de compromiso con las metas de la organización, la mejor retribución o ganancia es la satisfacción, y en un contexto normal la persona no solamente acepta obligaciones; sino que también las busca.

El compromiso con los objetivos es la base para llegar a los logros. El promedio de las personas aprende, dentro de sus propias condiciones, para aceptar y a la vez desenvolver la capacidad de ejercitar un alto grado de imaginación, ingenuidad y creatividad en la resolución de problemáticas dentro de la organización, de esta manera buscar mayor responsabilidad.

Otro soporte de la teoría Y, consisten en apoyar que los líderes vean a sus subordinados como personas que anhelan resaltar, ser capaces de hacer y actuar, independientemente, deseosos de poder desenvolver bien las tareas encargadas. De acuerdo a esta teoría el trabajo es algo natural de la cual las personas que si desean trabajar pueden adquirir mucha satisfacción de su trabajo, entonces se dice que las personas tiene capacidad para aceptar responsabilidad a su vez aplicar ingenio, creatividad , imaginación ante los problemas de la organización.

En la primera variable competencias directivas, se sabe que en la actualidad los directores de las Instituciones Educativas se encuentran inmersos con distintas capacidades que deberían poseer como director tales como ser un buen líder y saber delegar, según va

descubriendo las potencialidades de todos los que conforman su equipo en tal caso de los docentes , el director deberá ser comunicativo y adaptarse a los diversos interlocutores, diseñar nuevos planes que incentiven acciones para obtener resultados satisfactorios según los objetivos establecidos , mantener una actitud coherente y honesta con sus ideas, motivar a los docentes , sacando el mayor potencial de cada docente , de esta manera siendo empático y valorando el trabajo de cada uno de ellos.

Por ende la investigación se basa en autores quienes respaldan y sustentan las variables de estudio, de esta forma, Puga Martinez (2008) consideró esta variable como herramienta esencial para ratificar la competitividad y que estas con las capacidades que se requiere hoy en día en los cargos directivos, principalmente los comportamientos que son percibidos, de las cuales constituyen un aporte fundamental y transversales al tipo de institución.

Pozner (2000) mencionó que la competencia en su totalidad está compuesto por comportamientos, diferentes capacidades y representaciones que permiten resolver problemas profesionales. El poder solucionar problemas o llevar a cabo proyectos necesarios te convierte en una persona competente.

Por otro lado Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) citado en Hernández (2016) refirieron que las competencias directivas son las agrupaciones de actitudes y habilidades que todo ser humano debe poseer para ser efectiva, siendo el eje en puestos y en distintas clases de organizaciones.

Entonces se dice que los docentes y directivos deberán contar un conocimiento amplio, así también como el desarrollar sus competencias que son la clave para el éxito de una persona y también para el desenvolvimiento dentro de su Institución. Estas herramientas confirman la competitividad.

Sallenave (2013) afirmó que los encargados de disponer, diseñar las estructuras, determinar tareas, ejecutar procedimientos, y determinación de decisiones; son los directores, a su vez tienen la responsabilidad de motivar, monitorear y dirigir las actividades frecuentes de sus empleados a través de una buena comunicación. Entonces se debe considerar a las competencias como un talento innato que todo ser humano posee y deber utilizarlo para dar respuesta a las diferentes necesidades de diferentes contextos.

Así entendemos que estos autores hacen hincapié a las capacidades, conocimientos así también como actitudes, en la labor director, logrando así mantener un interés en ellos para su mejor desarrollo personal como profesional.

Para la primera variable, que son las competencias directivas, en lo referido se tendrá en cuenta cuatro dimensiones; siendo la primera dimensión gestión del conocimiento, según Puga y Martínez (2008) al expresar de los tiempos nuevos hace referencia que muchas organizaciones para llegar al éxito se debe considerar más las fortalezas intelectuales de los colaboradores, que, de sus activos físicos como organización, y también como administradores deben enfocarse en apoyar a sus colaboradores que tengan buena capacidad mental para gestionar una buena administración, de esta manera certificar la viabilidad de las empresa con un plazo largo. Es exigente que el administrador actual cumpla con las funciones de seleccionar, producir y extender todos los conocimientos necesarios en el ámbito de la organización.

A su vez según Valhondo (2003) afirmó la gestión del conocimiento persigue maximizar la valorización de una organización, asistiendo a su personal a innovar y a adaptarse al cambio considerando la invocación con el fin de fidelizar a los clientes, creando vínculos lo suficientemente recio como para que estos permanezcan leales a la empresa.

Dicho de otro modo la aplicación del conocimiento como gestión , acciona enfocado a las empresas con mayor ventajas competitivas sostenibles , mediante el uso del conocimiento para resolver dificultades, tomar decisiones , adicionar valor a los productos y servicios , aumentar la fortaleza en los trabajadores y así la mejora de capacidades permitan ser efectivas para asegurar la sostenibilidad de la empresa , mediante todo lo mencionado se debe considerar este como la generación de la innovación .

La manera de facilitar los procesos de innovación, es cuestión de que los trabajadores y la empresa gestionen sus conocimientos, y tomen consideración de sus experiencias, y aptitudes para poder dar soluciones, que permitan mejoramiento de servicios y creación de productos que ayuden al desempeño competitivo de una empresa.

Por su parte Canals (2003) refirió que es el conjunto de condiciones que proporciona que los flujos de conocimiento circulen mejor, y que en una organización se considera aquello actuar en función a lo que se muestra en el entorno, es más que un efecto de añadir conocimiento de cada persona por separado.

Montoro (2008) definió que es la disciplina que observa el diseño y la implementación de sistemas que como principal objetivo es transformar el conocimiento individual, rotundo, tácito a un conocimiento organizacional, que al ser abordable pueda ser compartido y permita que el conocimiento individual ayude directamente al mejoramiento de todos los miembros, de esta manera se dice que los miembros estarían cooperando con los objetivos de la organización.

La segunda dimensión viene a ser liderazgo; Puga y Martinez (2008) la definió como la capacidad para incurrir en los pensamientos y comportamientos del resto de personas sin considerar un vínculo formal o de cercanía entre ambos.

El liderazgo transmite influencia de algún propósito motivacional en otras o en grupos, sin importan la jerarquía, para conseguir lograr objetivos mediante sus mejores habilidades. Las funciones tradicionales de un gerente o jefe han sido cambiadas para ahora desarrollarse con función a la de un facilitador, capacitador y guía frente a los empleados. Conciliar los objetivos generales de una organización es la tarea principal del líder, persiguiendo la eficacia a través de estrategias.

Pozner (2000) al referirse de liderazgo menciona que el directivo promueve y reúne la comunicación, con el propósito de pretender ciertos objetivos ya sea en un corto plazo, mediano o futuro.

Martín (2015), mencionó que liderazgo significa encaminar a los demás en una sola dirección y para un solo objetivo, es decir lograr transformaciones en conducta y actitud, porque está demostrando que las personas tienden a seguir a quienes admiran y los apoyan a satisfacer sus objetivos personales, por ello es necesario que los jefes de las áreas comprendan, que motivar a sus trabajadores, causa que estos se mueven entorno a ellas, y mientras apliquen estos conocimientos, habrá más probabilidad que su desenvolvimiento sea eficiente.

Según Dalton (2007) para liderar se necesita trabajar en equipo, generando un conjunto de varias disciplinas que tienen como propósito alcanzar una meta con la máxima eficiencia, considerando que actualmente las empresas utilizan los equipos para poder aligerar el tiempo para sacar ventaja en algún desarrollo de producto o servicio y poder realizarlo en menos tiempo.

Considerando que muchos de los que conforman un equipo deben compartir ciertas actividades para poder ver como una oportunidad de influencia recíproca, y poder lograr aportar sus ideas que conduzcan a una responsabilidad de desempeño satisfactorio en el

trabajo; entonces se dice que se debe estimular a todos los miembros de un equipo para que puedan contribuir sus mejores conocimientos y cualidades.

Hellriegel y Slocum, (2009) citado en Warrick (2017) manifestaron que los líderes junto a su equipo a cargo da pie a la solución de problemas, puesto que al estar adaptado por miembros que se concentran en una cuestión específica, estos desenvuelven una posible y pronta solución, con constancia tienen dominio para iniciar una acción dentro de límites definidos.

Los líderes al dirigir equipos aportan diversidad en habilidades, actitudes, conocimientos, y generan ciertas experiencias, que al momento de trabajar conjuntamente permite ofrecer respuestas rápidas, innovadora, resolviendo problemas y cumpliendo con ciertos retos trazados, promoviendo de esta manera el rendimiento y mejorando la satisfacción de sus integrantes. Entonces se expresa que la competencia en equipos tiene un grado de importancia que permite desarrollarse entre los miembros con la idea de crear líderes que tengan el propósito de destacar entre sí.

Según Maxwell (2009) citado en Del Carmen (2017) refirió que dentro de sus experiencias y su labor con líderes, ha observado que diferentes personas no han logrado promover el trabajo en equipo, esto se debe a que posiblemente se sienten incapaces por el resto de personas, así también los líderes por su reducido potencial no logran inculcar esfuerzos al resto que los conforman.

Resumiendo, el buen funcionamiento positivo del equipo inicia desde la cabeza , en este caso el director o líder educativo , que al contar con el conocimiento , maneja distintas estrategias que generen la sinergia indispensable para que el equipo, pueda desarrollar la totalidad de actividades desde el principio, y las acciones previstas en manera asertiva y armónica.

Para Lopez (2007) mencionó que el director será visto como líder y promotor de la institución siempre y cuando se encargue de propiciar la integración de los maestros de la institución, así a la vez de los miembros que hacen vida en la comunidad circundante, formando aproximación, ante ello deberá tener la seguridad y la confianza plena en sí mismo , sin sentir que esta participación constituye una amenaza dentro de su jerarquía como máxima autoridad institucional , impulsando el trabajo en equipo para compartir ideas u opiniones que ayuden a obtener fuerzas hacia las perspectivas trazadas.

Jonson & Jonson (2000) citado en Camargo (2006) mencionaron que el liderazgo crea una proyecto efectivo en su equipo, es a su vez la suma de sus partes, y todos los

miembros que la conforman tiene un compromiso en común, cada uno que lo integre intentará dar lo mejor de sí, pues saben que el éxito dependerá de su esfuerzo y participación colaborativa de manera grupal. El liderazgo es influir, guiar a un grupo de personas, haciendo que estos cooperen como un equipo cohesionado hacia el cumplimiento de objetivos comunes.

Fischman (2015), el líder debe ser el dirigente de un grupo de individuos y así perpetrar la misión, es el que conduce al grupo para cumplir un objetivo en común. Según refiere el autor todo aquel que dirige un equipo de personas es considerado líder.

Para poder llegar a ser un líder, por medio de capacitaciones para la multitud de personas que quieran alcanzar comportamientos que lo conviertan en líder, entonces se entiende que el liderazgo es la habilidad principal que todo directivo debe poseer, para el mejoramiento de algún logro que desea adquirir en el nivel institucional con la finalidad del mejoramiento de visión a futuro.

Según Lorenzo (2004) el liderazgo está compuesto por las siguientes competencias específicas: Mantenimiento de un buen clima en las relaciones humanas a través de una comunicación eficaz entre los docentes y por el buen trabajo en equipo.

Para Tichy y Ulrich (1986) los líderes son personas que se encargan de transformar lo exterior, crean algo nuevo a partir de algo viejo. Se dice entonces que es una manera de restaurar al individuo convirtiéndolo en un individuo nuevo.

A su vez según Binney (2004) citado en Western (2019) nos mencionó que una de las características que debe poseer un líder es el de no presentar máscaras, y hacer uso de su inteligencia, emociones e intuición. Básicamente con esto refiere que debe ser una persona transparente, que se presente tal como es, desenvolviéndose con sus buenas actitudes, utilizando buen humor, que transfiera esa energía al resto e impacte tanto ante el resto.

Al respecto, la tercera dimensión son las habilidades comunicativas; Puga y Martínez (2008) sustentó que las habilidades comunicativas son capacidades de la persona para recibir y transmitir mensajes, de manera independiente o la forma de comunicación que se prefiera.

Por lo tanto el miembro con cargo directivo está enlazado a mantener la comunicación, puesto que el director antes de decidir deberá recibir la información correcta, para posterior a eso tomar la decisión conveniente y luego deberá también saber comunicarla con el resto de miembros.

Podemos mencionar que las habilidades comunicativas dentro de las distintas instituciones educativas es el factor elemental en la organización, porque permite

intercambiar, transmitir la información ya sea de manera escrita, oral u otro medio informático necesario que puedan dar solución a cualquier meta trazada con mayor efectividad de modo que entre los individuos se puedan comprender y conseguir los objetivos correspondientes de la parte institucional.

Kriek (2019) mencionó que todo individuo que forma un equipo de trabajo desempeña un papel importante para construir equipos efectivos a medida que los miembros hablan y se escuchan entre ellos, la interacción de los individuos logran una comunicación, que permite el buen funcionamiento del equipo.

Si bien es cierto que el vocablo es el arma más eficiente que posee el maestro para enseñar; es cierto también que las habilidades comunicativas son la capacidad, el ingenio, la inteligencia y las destrezas para realizar una actividad útil y propia del hombre, como es la comunicación, no para realizarlo de forma automatizada sino empleando conocimientos para hacerla de forma correcta y eficiente. En tal sentido se manifiesta que las habilidades comunicativas son saberes que implican conocimientos, actitudes, habilidades y valores que hacen posible los actos comunicativos eficientes, según propósitos y necesidades. Por lo que sería necesario determinar qué saberes hacen posible la comunicación y como trasladar dichos saberes a la realización propicia del acto comunicativo.

Visto desde otro modo, también es pertinente señalar que las habilidades comunicativas son habilidades complejas, son un proceso complejo que implica tener saberes, habilidades, estrategias y capacidades para coordinar diversos procesos, aprendizajes y experiencias vinculados con la comunicación y el lenguaje, y que hacen funcionar las dimensiones del sistema lingüístico; son constructos psicológicos mediante las cuales el humano pone en manifiesto la dinámica de una actividad con el propósito de solucionar problemas y constituye un bien colectivo necesario en todo contexto pues hace posible el acceso a la información, además brinda la posibilidad de comprender la realidad.

Zia & Khan (2017) indicaron que los estudiantes aprenden de los maestros que suelen expresarse y comunicarse bien, de este modo convierten el discurso rutinario en un eje alentador y comprensible; esto se basa en la manera especial que el docente interactúa y se dirige al alumnado, cuando una persona sabe comunicarse transmitiendo motivación, ocasionando un impacto noble, sensatez de ideas, los mensajes son mejor comprendidos generando interés por el aprendizaje.

La habilidad comunicativa abarca un contexto extenso en el que el hombre despliega, una comunicación no verbal y también verbal, muy aparte de la complejidad lingüística, el

individuo no sólo intenta comunicarse a través de una lengua tradicional, sino también el uso de gestos, la expresión emocional y corporal, así también como la asimilación de las diferencias. El paralelo entre la escritura y el habla así también como el protagonismo de la lectura, los procesos de aprendizaje y comunicación del individuo, son el principio de nuestra capacidad de comprender, interpretar, a la vez producir contenidos comunicativos, para la interpretación del mundo, la expresión del mundo subjetivo y el ejercicio de la individualidad, en el entorno social de cada persona todo esto ocupa una medida fundamental.

De la Rosa (2004) afirmó que las habilidades comunicativas están enlazadas con la habilidad de innovación, comprensión e interpretación de diferentes tipos de mensajes que provienen de distintos medios, que permitan inspirar interacciones educativas, de cualquier nivel, y permite adecuar diferentes contextos dentro de la institución.

La habilidad comunicativa permite desarrollar el conocimiento de la humanidad así mismo lograr una comunicación perdurable. Las expresiones de manera oral y no oral, la variedad gramatical, gestual, emotiva, entender las disconformidades y similitudes entre la escritura, la plática, y el rol de intermediario de la lectura, afirman nuestra capacidad de procesar información, interpretar contenidos comunicativos y poder desarrollar nuestro entorno.

Finalmente, la cuarta dimensión viene a ser los valores éticos, Puga y Martínez (2008) afirmaron que los valores éticos son referidos como la moral que establecen las empresas y la manera que se involucran con los empleados, clientes, competidores, o con la misma administración pública.

Los valores éticos deberían ser desarrollados por el directivo que trabaja con su personal a cargo de manera recta, solidaria, y humanamente, con el fin de que ambas partes brinden un buen servicio o desempeño dentro de la Institución.

Brown y Trevino (2006) citado en Engelbrecht, Heine & Mahembe (2017) mencionaron que rasgo de los valores éticos que deberá poseer un líder es la integridad, confiabilidad y honestidad, así el individuo contribuirá en su faceta de una persona con ética y moral.

Dicho de otra parte la directiva debería vincularse positivamente con el personal de su entorno , valorarlos , respetarlos , actuar de manera responsable , entonces se considera adecuada cuando la ética forma parte del ser humano individual o colectiva como parte de sensibilidad ante la interacción de otras personas , asumiendo así que la ética no es enseñada

formalmente , sino es como el individuo decide conducirse y coger buenos hábitos evitando los valores negativos que deterioren el desarrollo y compromiso personal, ejercitándolo de forma reflexiva .

Ante esta situación, el directivo es el protagonista importante, pues debe tener la capacidad para esta ardua tarea de impulsar la práctica de valores, tomando en cuenta el entorno social, además de las herramientas que posee para dicha tarea. También deberá ayudar con dicho trabajo teniendo en cuenta las condiciones necesarias como son el interés, el ambiente, entre otros, ya que gracias estas condiciones será posible lograr que los docentes, estudiantes, y también padres de familia puedan adquieran actitudes positivas guiadas por la práctica de valores.

Pineda y Cárdenas (2007) alegaron que los valores éticos se sujetan al campo de lo moral; en la meditación y reflexión consigo mismo y de acuerdo a lo que rodea al hombre; dándole la facultad de seleccionar lo bueno y lo malo, ayudando al ser humano de guiar sus acciones y elecciones individuales.

Mientras tanto, Irianto (2009) citado en Said, Alam, Ramli & Rafidi (2017) refirió que los valores éticos es la conciencia interior de la persona al ser honesto y cumplir los procedimientos y políticas de la compañía. Las personas tiene dos tipos de papeles y está en determinar lo correcto e incorrecto desempeñado dentro de la organización.

Almengor (2010) citado en Van Wart & Denhardt (2019) manifiesta que los valores son normas importantes, principios y cualidades que están relacionados con el comportamiento ético de la persona, la cual son muestra para distinguir lo malo de lo bueno, lo correcto e incorrecto, lo apropiado de lo inapropiado y se adquieren a lo largo de su vida, mediante una formación y según su entorno, lo relacionado a su hogar, iglesia, escuela, distintos entornos donde que ejercen diferentes valores éticos. La importancia de esta definición radica en determinar que los valores son parte de nuestra identidad y a la vez una guía para nuestro comportamiento diario , del saber que hacemos o que dejamos de hacer y si causa la sensación de sentirnos bien de nuestras propias decisiones, viene de nuestra conciencia y de nuestro actuar.

Se considera que los valores éticos son parte de la personalidad del individuo, con perspectiva positiva o negativa y en consecuencia demostrada por la conducta, y a la vez esta conducta de la persona podría ser regulada para lograr una convivencia grata, con bienestar colectivo y pacífica con el resto de personas.

García (2010) afirmó que los valores son muy valiosos por sí mismos y se llegan a descubrir cuando la persona los experimenta en su entorno real, más no serán descubiertos si solo se lee sus conceptos en los libros. Son aprendidos a lo largo de un proceso de vivencias de valor. Estos valores deben ser transmitidos desde la niñez por todas las personas que rodean al sujeto a través del ejemplo, pero para mejor acentuación se debe concientizar su importancia.

Para desarrollar la segunda variable, se parte por definir las relaciones interpersonales, se menciona a Bisquerra (2003) indicó que las relaciones interpersonales son como lazos o vínculos que permiten que el trabajador pueda comunicarse de manera mutua con sus compañeros de trabajo, con el personal administrativo, directivo, que conforman su ambiente laboral.

Como seres humanos, la comunicación es fundamental, ya que desde que nacemos intentamos comunicarnos para expresar nuestras necesidades, y de ésta manera nos comprendan; la comunicación nos permite transmitir o recibir información y se da entre dos o más personas. En el ámbito educativo es un factor clave en la relación director – docente, ya que se crea un vínculo que será relevante para un buen trabajo en equipo, asimismo los docentes necesitan interactuar con el resto de colegas para que se sientan parte del contexto en el que se encuentran y se desarrollen de manera íntegra para la Institución educativa.

Para Conejeros (2015) las relaciones interpersonales guardan conexión con la sociedad, escuela y familia que son los ejes para el desarrollo principal de la personas en referencia a sus actividades, a la vez un estimulante para obtener un logro mediante una buena comunicación y una mejor actitud.

Sias (2006) citado en Bodika & Aigbavboa (2018) refirió que entablar relaciones es indispensable para una organización, ya que a través de las relaciones interpersonales las organizaciones pueden entablar estabilidad ante algún acuerdo.

Rubio (2005) señaló que las relaciones interpersonales son primordiales en el campo educativo, porque logra favorecer que las funciones de los trabajadores de las instituciones educativas sean cumplidas, estas relaciones se convierten en instrumento fundamental para que las comunidades educativas conformadas por profesores, personal administrativo, los estudiantes y padres de familia, interactúen idóneamente.

Las relaciones Interpersonales en el contexto educativo, se evidencian por el clima de convivencia, la existencia de compañerismo de directivos y docentes, en un ambiente acogedor donde todos los miembros que la conforman se sienta aceptados sin temor al

rechazo del grupo, el sentirse respetados, apoyados y no tengan imposibilidad de realzar su autoestima ante los demás.

Patiung, Tolla, Anshari & Dolla (2015) refirieron que hablar es un medio común de comunicación dentro de la sociedad, no existe sociedades donde vivan y no tengan idioma. Cualquiera que sea la forma, hacen uso de un idioma particular, ya que cada comunidad debe tener el lenguaje como herramienta de comunicación para poder relacionarse.

En ese sentido, Contreras, Díaz y Hernández (2012), manifestaron el interactuar de manera mutuo entre dos a más personas se le denomina también relaciones sociales y se encuentran reguladas por las instituciones de la interacción social.

En referencia a lo mencionado, las relaciones interpersonales despliegan de las convivencias y experiencias en lo relativo a la manera de comunicarnos, la comprensión de lo expresado y el entendimiento de parte de las otras personas hacia nosotros por medio de la interacción. Estas relaciones interpersonales ayudan a desarrollar la posibilidad de descubrir como la persona en forma subjetiva empieza a manifestar situaciones nuevas que desenvuelve según la situación de ese momento y también según las actitudes que compartan el marco de la experiencia en relación con otros individuos.

En cuanto, a las teorías que fundamentan la variable relaciones interpersonales, se mencionan las siguientes:

La teoría del Apego, según Bowlby (1993) manifestó que cuando una persona alcanza cercanía e intenta prevalecer este comportamiento con otra persona predilecto, se le llamara conducta de apego. La figura de apego procrea familiaridad, verificación visual y auditiva del lugar, grado de confiabilidad de miradas, en situaciones se ha podido observar que también genera confianza de saber que al llorar es una manera de expresar llamado, aferramiento a la figura de apego, esta manera de expresarla mueven a la figura quien ira a brindar sus cuidados.

Se dice entonces que es la confianza, tranquilidad o temor del ser humano que siente a la vez como respuesta donde su principal propósito es el afecto. Entonces se expone que es la seguridad emocional que todo ser humano siente , pero a la vez el discernir si deberá ser participio incondicionalmente en el resto de seres humanos o distintas especies animales, pero con el deseo de ser prioridad ante la progenitora ya que ocupa un rol importante del sentir protección.

Al respecto, Del Barrio (2002) sostuvo que el apego suele iniciarse a partir del vínculo con la madre, usualmente desde que el niño nace toma como figura de apego a su madre, pero también generarse con cualquier persona que desempeñe su rol como cuidador, sin excepción de ser hombre o mujer. La época de inclusión del apego aparece según los diferentes casos, pero se ha establecido que su periodo común está entre los nueve meses y los tres años de edad. La función del apego es proteger la supervivencia en una etapa temprana y consolidar escudos emocionales que formen a los niños para las etapas posteriores.

Por otro lado según Rosser (2011) definió esta teoría como aquella necesidad del bebé de quedarse siempre con su madre, para estar siempre arrullando en sus brazos protegido y atendido es un estudio científico.

Según Junji (2004), haber desarrollado un apego seguro en los primeros años de vida apoya en el área socioemocional y las capacidades cognitivas de los niños, generando herramientas para enfrentar diversas situaciones que le presentan; a su vez de incitar el área del lenguaje y los procesos superiores del pensamiento.

En síntesis, los niños necesitan desarrollar conductas tendientes a poder establecer una relación afectiva con su cuidador lo cual le permita desarrollarse y así mismo aprender nuevas experiencias durante su trayecto evolutivo, ya que todos los niños experimenta situaciones de estrés, el apego implica también el hecho que la presencia de la persona figura de apego por nosotros, procrea seguridad, estimulación, afecto, prácticamente es sinónimo de amor.

El apego se activa ante situaciones de peligro, estrés y daño; por ende para que ocurra el apego debe existir empatía de parte del cuidador ante la otra persona en este caso el niño, muy aparte que también se desempeña como patrón de control y regulación del estrés.

Por otra parte la Teoría de Campo según Lewin (1936) refirió que esta teoría es conocida como el espacio que comprende la vida del humano y su entorno psicológico o de comportamiento, que son los hechos que afectan el comportamiento del individuo dado en el tiempo.

En mi opinión el comportamiento humano proviene en su totalidad de las diferentes situaciones que atraviesa y de los eventos que están su entorno, estos eventos forman un campo psicológico particular en cada persona, según su distinta forma de percepción y

observar las cosas que suceden a su alrededor, esto adecua la manera de interactuar con el resto de personas.

Por otro lado, al hablar de las dimensiones de las relaciones interpersonales se sostiene lo siguiente:

La primera dimensión es la empatía, según Bisquerra (2003) afirmó que la educación emocional como innovación educativa para engrandecer todas las competencias de tipo emocional para un mejor desarrollo y capacitación de vida de las personas y fortalecer la empatía hacia el otro.

Entonces se expone que la empatía es un elemento importante en el crecimiento personal para la toma de decisiones, y poder generar experiencias en la vida personal y social ante los demás y que podemos hacer suposición la manera como se manifiesta dentro de una Institución Educativa, a través de ser empáticos con el director o el resto de colegas

Porret (2010) mencionó que entablar una comunicación empática es la capacidad de ponerse en el lugar de otro, generando humanidad, cordialidad, sinceridad y de deducir su reacción. La persona al desarrollar la capacidad de comunicarse en forma empática con el resto de individuos, buscará la manera de comprender lo que sienten y a también determinar de qué manera piensa el resto; siempre se comunicará de modo adecuado y dirá lo oportuno y en la forma debida.

Se dice entonces, que la empatía en las instituciones educativas es importante en un equipo de trabajo para poder lograr una buena organización, que permita intercambiar diferentes emociones que transmiten igualdad al ponerse en el lugar del otro, evitando algún tipo de desafío con efectividad de modo que entre los miembros se puedan entender y lograr los objetivos institucionales para llegar a un acuerdo.

Por otra parte, Balart (2013), mencionó la empatía como la habilidad para comprender al resto, incluyendo los sentimientos, problemas y necesidades según corresponda, de tal manera es el sentido de ponerse en el lugar del otro y así poder comprometerse debido a sus reacciones emocionales.

Por tanto, toda persona que desarrolla ser empático tiende a desarrollar la capacidad intelectual experimentando la manera como siente otra persona mediante el vivenciar el suceso del otro, encontrando semejanza que beneficia el entendimiento de su conducta; logrando efectuar una tertulia eficaz con el interlocutor, esto implica el respetar al otro en su manera de pensar, sentir, como a la vez acoplando nuevos acuerdos de manera recíproco.

Goetz & Simon (2010) citado en Cuff, Brown, Taylor, Hotwat (2016) afirmó que la empatía es un sentimiento que se forma al presenciar a otra persona en sufrimiento y esto genera el deseo de ayudar al otro.

Martinez (2009) afirmó que la empatía es una habilidad de intuir de manera sutil las emociones de los demás y tratarlos de manera adecuada. Esta capacidad es vital para manejar una buena comunicación en el entorno laboral. A su vez destacar que es una herramienta poder comunicarse con el resto, que influye el estado de ánimo que tiene la persona.

En síntesis, se debe considerar promover una adecuada comunicación entre la plana directiva y el resto de miembros que lo integran en este caso los docentes, administrativos, auxiliares, es decir, con todo el personal de la institución que esté involucrado y que sea útil mantener una buena relación para mantener ambiente saludable.

Por otro lado Batson (1991), indicó que la empatía como una inquietud representante acorde con el estado emocional del otro, o en otras palabras, la participación de un individuo con la realidad ajena, demostrando grado de compasión y sentimientos de interés considerados hacia la otra persona que resultan de tener conciencia del sufrimiento de ésta.

Según Stein (1999) citado en Preston (2007) mencionó que la empatía tiene como objetivo percibir los sentimientos, necesidades, y recursos ajenos, todo lo contrario a experimentarlos, si bien es cierto el vivirlas implica conocer más del otro, pero el imaginarlos supera el grado de empatía.

En la segunda dimensión según Bisquerra (2003), la congruencia es una actitud o una emoción que se da al momento de ejecutar las palabras propias dichas con aptos que se asemejen en el individuo y que reflejan su estado de ánimo ante los demás, esto se manifiesta en un placer intrínseco y extrínseco

Según Rocha (2012) alega la congruencia es todo aquel que provoca felicidad, a su vez similitud a ser flexibles, considerando ser el ingrediente que da la sensación de armonía, entonces ser flexibles permite aceptar cosas nuevas y el ser congruentes nos da el paso a aceptar los cambios, mediante ciertos valores, según el tiempo, la edad que uno tenga y las experiencias vividas.

Por otro lado, Tomas (2013), mencionó el mejor significado de toda persona es el de no usar máscaras, sino demostrar lo que uno es. Según el autor, debe existir el valor de lo que somos, sin apariencias, ni máscaras y sin incongruencias donde prevalezca el ser yo, sincronizando cada acción, interacción o relación más allá del oportunismo o superficialidad.

Por su parte Rogers (2000) manifestó que la armonía que existe en todo equipo sirve para poder crear entre los propios participantes cierta identificación con las metas y a su vez innovar un ambiente cálido y cómodo para el desarrollo personal en cada uno de ellos. Se dice entonces que la armonía se denomina congruencia, y está relacionada a la transparencia de la persona consigo mismo y de lo que intenta demostrar.

Un claro ejemplo es el de presumir mi tolerancia con el resto, pero luego ante una situación que se relacione con nuevos cambios, soy incapaz de asumir otros puntos de vista distintos al mío; me enfado y actuó impulsivamente, probablemente tenga que recordar esta idea de mí mismo. Ya que anticipar que soy de tal manera, para luego antes los acontecimientos que se presente, demostrar una forma totalmente distinta a la que se cree produce una sensación nada grato.

Además, Merino (2012), indicó que la persona al producir congruencia, el resto de personas pueden pensar que se produce una sintonía entre lo que ellos buscan y lo que el trabajo les ofrece.

No cabe duda. que la congruencia es una posición fundamental y gravitante que reorienta el trabajo o la labor a realizar entre un grupo de personas para hallar la relevancia de las relaciones y una significancia de las actuaciones participativas que van más allá de la tarea a otro nivel de valoración que se desarrolla entre lo que creemos y hacemos.

La tercera dimensión, cordialidad, Bisquerra (2003) afirmó que es parte importante de la vida en una sociedad, en todas nuestras relaciones, humanas, hay veces la preocupación nos gana la partida, y solo velamos por nuestros intereses, sin embargo, es esencial que aprendamos a ver al otro, para ello la cordialidad es importante a la vez que fluye de adentro creamos alrededor nuestro afectos y felicidad, todo es parte de la convivencia y los buenos modales.

El autor considera que los vínculos cotidianos en donde cada ser humano tiene diferentes ideales, valores, experiencias, sentimientos y estilos de vida proveen de vínculos estables para imbuirse en el medio donde se encuentra o hace vida.

Martín y Delgado (2013), mencionaron que es la capacidad de sentirse acogido con determinada calidez, a diferencia de alguna actitud fría o distante la cordialidad es la recepción de amabilidad y franqueza hacía el sujeto, así como muestras de dar la mano, gestos, sonreír, acompañar la mirada son algunos ejemplos demarcadores de cordialidad.

Según lo establecido, se reitera que la comunicación según sus formas visual, oral, gestual, tiene un poder de atracción hacia el resto de las personas, creando así un momento

social auténtico, con rasgos propios y no de alienados o aprendidos para las circunstancias en cuestión, de esa forma la cordialidad y la calidez deben conformar las bases ontológicas de cada individuo dignificando su comportamiento social en sus redes de interacción.

Por otro lado, Sánchez (2015), definió la cordialidad como la única relación humana que se expresa por el reconocimiento hacia los miembros de la misma familia. Como el autor manifiesta, el profesional debe tener la capacidad de construirse así mismo o ir haciéndose así mismo, para ello debe reconocer su propio porte integrador, es decir identificar sus características netamente propias que deben ser exhibidas ante todo en forma espontánea y sobre todo cordial, en ese sentido la afirmación propuesta se vincula a un desempeño también profesional, es decir llevar lo propio, su esencia a un plano profesional, donde se observe como valor y sencillez su buen trato y la naturaleza de cada persona.

Siendo la cuarta dimensión, conflictos, Bisquerra (2003) indicó sobre lo negativo de crear un conflicto, lo cual está asociado con las emociones el sentirse bien o mal, la mayoría de la gente no sabe gestionar sus emociones, esto es importante para la regulación emocional. Esto incluye auto controlarse a sí mismo entre otros aspectos.

Gomez (2013) determinó que los conflictos son iniciados por el mismo entorno conflictivo donde el individuo se atreve a colaborar o luchar y está predisposto en motivos psicológicos y biológicos. Diariamente atravesamos situaciones de conflicto por llevar una carga emocional, de manera agresiva y el cansancio, se reflejen nuestras inquietudes o desacuerdos relativos a algo y así conllevar a una disfunción personal de todos.

El autor describe y profundiza que los conflictos están asociados a las emociones y que la mayoría de las personas no controlan sus emociones, para evitar el estrés, llevando al individuo a la violencia, ansiedad y depresión, así como el de prevenir conflictos.

Entelman (2002) definió el conflicto como el proceso dinámico, con cierto grado de alteración de todos sus elementos. Al plazo que sucede, provoca cambios de actitudes y percepciones, y en consecuencia, alteran sus conductas, y provocan cambios como nuevas decisiones estratégicas, que generan en aquel cierto nivel de poder.

Church & Mark (2001) citado en Cheong & Kim (2018) refirieron que de cierto modo el generarse conflictos dentro de una organización genera un impacto positivo que ayuda a mejorar el rendimiento de la organización referente al mencionar ciertas diferencias que a la larga aportan a considerarlas para mejorar.

Por otra parte Vinyamata (2004) lo definió como la discordancia que causa en el con el resto, y su lucha por hacer prevalecer lo que cree conveniente según sus intereses. Tener desacuerdos involucra no complacer las necesidades, y mayormente se presente cuando existe un ambiente de estrés, inseguridad, sensaciones de temor, o talvez sentirse atacados, esto conlleva a generar un accionar que dirige a tener a comportamientos violentos y provocador hacia la otra persona.

En síntesis los conflictos son el motor esencial para los verdaderos cambios , y se presentan para romper con el status en el que se vive , va creciendo a la sombra de lo positivo, por ejemplo como dos caras de la misma moneda , se dice que a veces es bueno puesto que se presentan dos situaciones , uno que genera desenvolvemos por el hecho de decir lo que pensamos sin limitarnos , como a su vez la otra situación de llevarlo al extremo, aprovechando y predominando todo sin escuchar al otro.

En cuanto a la justificación metodológica de la investigación, se ejecutó instrumentos de recolección de información pertinentes para determinar la relación existente ambas variables de estudio, como son los cuestionarios; estos instrumentos serán validados a través del juicio de expertos previo a su aplicación y a su vez sometidos a la confiabilidad, en primera instancia a través de una prueba piloto y luego con la ayuda de la estadística, para finalmente usar un software que permita procesar los datos y así determinar la relación que hay entre las variables que son objeto de estudio en este trabajo de investigación.

En la justificación práctica cada trabajo de investigación exige tener una finalidad determinada, en el que se tiene que acentuar las mejoras que atribuirá al nuevo conocimiento que se obtiene y así llevar a cabo una contribución valiosa la cual aportará para la elaboración de posteriores investigaciones. El presente estudio se sostiene en las siguientes perspectivas:

Así mismo, el trabajo de investigación tuvo como propósito en primera instancia dar a conocer las debilidades que tienen estas Instituciones Educativas, buscando alternativas que ayuden dar solución al problema que se está presentado por la parte directiva; brindando información necesaria, para que de esta manera se pueda optar medidas que vayan encaminando la mejora de ciertas actividades que las autoridades tienen a cargo y deberán desempeñarlas correctamente. En segunda instancia se tuvo como objetivo aportar a las instituciones educativas de la Red 06, poniendo en evidencia los efectos positivos de una buena relación interpersonal dentro de la Institución educativa y en el aula para concebir un buen clima educativo, especialmente entre los propios docentes, para así encauzar a los docentes del área en la mejora de las capacidades comunicativas de los estudiantes e impulsar

los niveles satisfactorios en ellos. Es necesario contribuir en investigaciones que aporten a la mejora del aprendizaje en todas sus dimensiones, a fin de beneficiar a los estudiantes y que nos permitan brindar un mejor servicio en la educación pública.

De tal manera la finalidad del trabajo, se redactó los siguientes objetivos siendo el general: Determinar la relación entre las competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019 ; y siendo los específicos determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la empatía en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019, así como también determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la congruencia en docentes de la Red 06, Ugel 05 , San Juan de Lurigancho- 2019; también determinar la relación que existe entre las competencias directivas y la cordialidad en docentes de la Red 06 , Ugel 05 San Juan de Lurigancho-2019, y finalmente determinar la relación que existe entre las competencias directivas y los conflictos en docentes de la Red 06, Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019.

Para darle sentido a la intencionalidad de la investigación se planteó hipótesis de trabajo, siendo el enunciado de la general que las competencias directivas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - 2019. Siendo las específicas que las competencias directivas se relacionan significativamente con la empatía en los docentes de la Red 06 , Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019, así como también las competencias directivas se relacionan significativamente con la congruencia en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho – 2019, también que las competencias directivas se relacionan significativamente con la cordialidad en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019 y las competencias directivas se relacionan significativamente con los conflictos en los docentes de la Red 06,Ugel 05 , San Juan de Lurigancho – 2019.

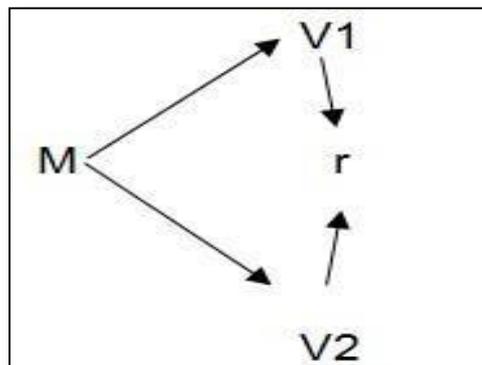
II. Método

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica por coincidir con lo que propone Carrasco (2007) quien manifestó caracterizarse por no adquirir aplicativos inmediatos y solo intenta buscar ampliar y profundizar la abundancia de conocimientos científicos sobre la realidad.

Diseño de investigación:

Considerando la propuesta de Carrasco (2007) el diseño de este estudio es no experimental ya que las variables no tienen manipulación y no poseen un grupo control ni grupo experimental. Se estudian los fenómenos de la realidad después de que ocurran. Basándose en lo propuesto por Carrasco (2007) es de tipo transeccional correlacional ya que busca determinar la relación entre las variables que se estudia.



Dónde:

M: Muestra de estudio

O₁: Variable competencias directivas

O₂: Variable relaciones interpersonales

R: Grado de relación

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Competencia directivas

Según Puga y Martínez (2008) las competencias directivas son fortalezas, habilidades que debe poseer toda persona para el cumplimiento de funciones con emociones emotivas que impacten favorablemente en la productividad de la organización así a la vez un mejor bienestar entre sus colaboradores. Así mismo los clasificó en gestión del conocimiento, liderazgo, habilidades comunicativas, valores éticos.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Según Bisquerra (2003) las relaciones interpersonales son vínculos que permiten comunicarse, mediante la interacción mutua de la persona con su entorno. Así mismo los clasificó en empatía, congruencia, cordialidad y conflictos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencia directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango	
Gestión del conocimiento	Recopila Información	1,2,3	1 Nunca	Aceptable (82-120)	
	Comparte Información	4,5,6	2 Casi Nunca		
	Liderazgo	Influye Dirige	7,8,9	3 A veces	Media (82-120)
			10,11,12	4 Casi siempre	
Habilidades Comunicativas	Recibe mensajes	13,14,15	5 Siempre	No aceptable (24-56)	
	Transmite mensajes	16,17,18			
Valores Éticos	Honestidad	19,20			
	Respeto	21,22			
	Confianza	23,24			

Tabla 2

Operacionalización de la variable Relaciones Interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Empatía	Amistad	1,2	Nunca	Aceptable (60-80)
	Generar buen ambiente	3,4 5,6	Casi Nunca A veces	
	Congruencia	Justicia	7,8	
Impulsivo			Siempre	Media (35-59)
Cordialidad	Colaboración grupal	9,10		No aceptable
	Sugerir alternativas	11,12		(16-37)
Conflictos	Polémicas	13,14,15,16		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio:

Según Hernández et al. (2014) consideran que la población es el cumulo de posturas que suelen vincularse con determinadas pormenorizaciones. Debe disponer mediante las características de contenido, lugar y tiempo. Mediante la particularidad de este estudio, la población estuvo conformada por los 306 docentes de las instituciones educativas de la Red 06, Ugel 05 , San Juan de Lurigancho - 2019.

Tabla 3

Distribución de docentes según turno en las Instituciones educativas de la Red 06, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho.

Institución Educativa	Turnos		Total
	Mañana	Tarde	
I.E.I Mis primeros pasos Azul	3	0	3
I.E.I Huellitas de Jesús	3	0	3
I.E.I Gotitas de amor	3	0	3
I.E.I Rayito de Sol	3	0	3
I.E.I N°104	7	7	14
I.E.I N°112	4	4	8
I.E.I N°113 Divino Niño Jesús	4	4	8
I.E.I N°115-1 La semillita	4	4	8
I.E.I N°115-14 Los Ruiseñores	2	2	4
I.E.I N° 115-26	5	5	10
I.E.I N°115-29 Los Angelitos	2	2	4
I.E.I N°115-31 Gotitas de Amor	3	2	5
I.E. Gran Amauta Mariátegui	26	34	60
I.E N°0141 Virgen de Cocharcas	14	13	27
I.E N°0158 Santa María	30	36	66
I.E. N°6104 El Amauta	13	12	25
I.E. N°0171-3 Señor de los Milagros	4	3	7
I.E. Ramiro Priale	21	23	44
I.E. 27 de Marzo	3	0	3
Total	154	152	306

Fuente: Información obtenida de Ugel 05

Muestra

Concerniente a la cantidad poblacional se escogió como sujeto de estudio a las Instituciones Educativas con mayor cantidad de docentes, siendo 5 con 222 docentes pertenecientes a la Red 06 de la Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

De acuerdo con Lopez (1999), define a la muestra censal como el fragmento que reemplaza a toda población.

Tabla 4

Distribución de las Instituciones Educativas con mayor cantidad de docentes en la Red 06, Ugel 05

Institución Educativa	Turnos		Total
	Mañana	Tarde	
I.E. Gran Amauta Mariátegui	26	34	60
I.E N°0141 Virgen de Cocharcas	14	13	27
I.E N°0158 Santa María	30	36	66
I.E. N°6104 El Amauta	13	12	25
I.E. Ramiro Priale	21	23	44
Total	104	118	222

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Docentes involucrados en las decisiones que imparten los líderes directivos de la I.E.
- Docentes con carga horario completo.

Criterios de exclusión.

- Docentes sin interés de participación voluntario.
- Docentes que se encuentren en cargos directivos.
- Docentes con horario incompleto.

Para la investigación solo se consideró 112 docentes que participaron voluntariamente con el llenado de las encuestas.

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

Técnica

La Encuesta

En la investigación se aplicó como técnica de investigación para recopilar los datos, la encuesta, que según Carrasco (2007) es por supremacía la técnica de recolección de datos, por su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que de ésta se obtiene.

La encuesta fue la técnica que se empleó en este trabajo de investigación para recabar información de un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o de un tema en específico, que bien podría ser proporcionada de manera oral y/o escrita.

Instrumento

Cuestionario

El instrumento utilizado para ambas variables es el cuestionario. Considerando lo propuesto por Carrasco (2007) quien manifestó que el cuestionario es el instrumento con mayor índice de uso cuando se va a analizar a un gran número de personas, puesto que, se puede obtener respuestas directas a través de las preguntas.

Ficha técnica del instrumento competencias directivas

Instrumento 1: Competencias directivas

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre competencias directivas

Autores: Lilian Rosalinda Sotomayor Salcedo

Adaptado por: Larisa Ysabel Lago Pariona

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recolección de datos por medio de encuestas aplicadas a los docentes de la Red 06, Ugel 05, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Año 2019.

Población: docentes

Número de ítem: 24 ítems

Aplicación: Encuesta directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rango: Se proponen los siguientes

Aceptable (82-120)

Media (57-88)

No aceptable (24-56)

Ficha técnica del instrumento relaciones interpersonales
Instrumento 2: Relaciones interpersonales

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario sobre relaciones interpersonales

Autores: Yony Alberto Salindas Durand

Adaptado por: Larisa Ysabel Lago Pariona

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recolección de datos tras la aplicación a los docentes de la Red 06, Ugel 05, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. Año 2019.

Población: docentes

Número de ítem: 16 ítems

Aplicación: Encuesta directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docente seleccionará en cada ítem según lo que estime.

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rango: Se proponen los siguientes

Aceptable (60-80)

Media (38-59)

No aceptable (16-37)

Validez

Hernández et al, (2014) sostuvieron que la forma en que un instrumento mide la variable a tratar se denomina validez, y ésta a su vez se corrobora por juicio de expertos.

Tabla 5

Relación de Validadores

Validador	Grado Académico	Resultado
Dr.Johnny F. Farfan Pimentel	Doctor	Aplicable
Dra.Gissela Rivera Arellano	Doctora	Aplicable
Dra. Mildred J. Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Crombach tomando en cuenta para su interpretación según la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8).

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 es Muy buena

Tabla 6

Confiabilidad Cuestionario de Competencia directivas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
0,938	24

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicará que el grado de confiabilidad del instrumento es Muy buena.

Tabla 7

Confiabilidad Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
0,762	16

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.70 indicará que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

2.5. Procedimiento

Para levantar los datos se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert con respecto a la competencia directivas y relaciones interpersonales. Luego se tabuló la información utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS V. 24, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5 % de error.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos de las variables se utilizó el programa SPSS V. 24, con porcentajes en tablas y figuras para representar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante la prueba estadística rho de Spearman para relacionar dos variables.

2.6. Aspectos éticos:

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesan de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos estarán cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contará con la autorización de los directivos de la Institución Educativa. Asimismo, se mantendrá: el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto y consideración y no habrá prejuizamiento.

III. Resultados

3.1. Descripción

3.1.1. Descripción de la variable competencia directivas

Tabla 8

Competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	82	73,2
Media	30	26,8
No aceptable	---	---
Total	112	100,0

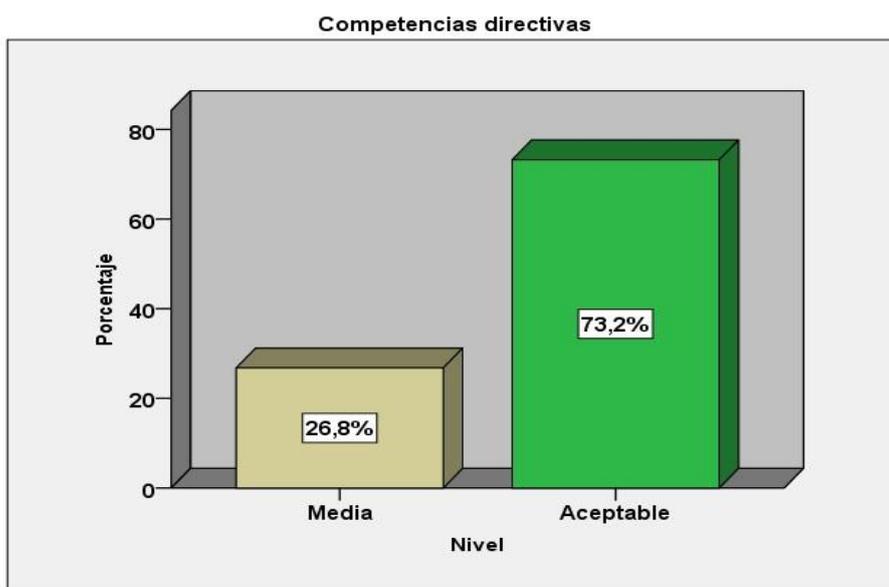


Figura 1. Diagrama de frecuencia de las competencia directivas

Dicha tabla 8 y figura 1; competencia directivas sobresalió el nivel aceptable en 73,2%, seguido del nivel media en 26,8% y ninguno en el nivel no aceptable.

3.1.2. Descripción de la variable relaciones interpersonales

Tabla 9

Relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	45	40,2
Regular	67	59,8
No adecuado	---	---
Total	112	100,0

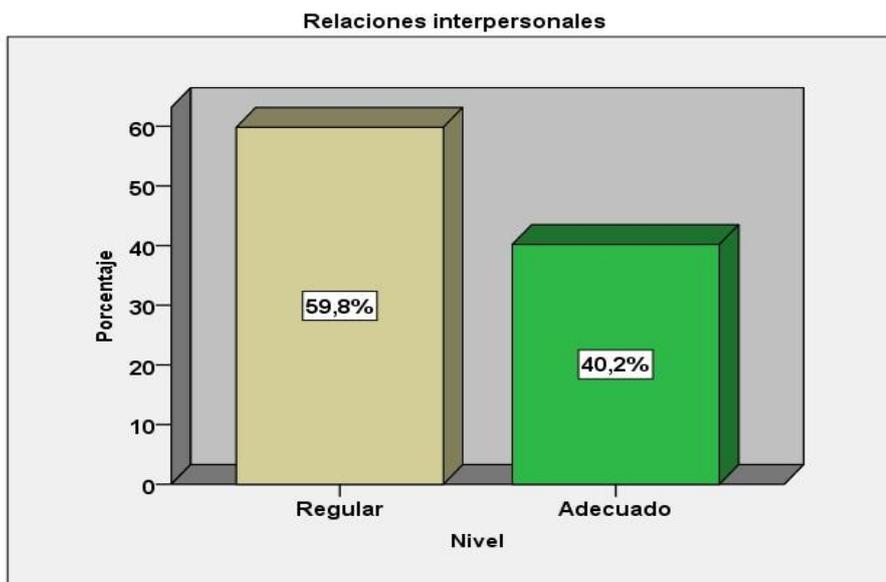


Figura 2. Diagrama de frecuencias de relaciones interpersonales

Tal como se observa en la tabla 9 y figura 2 ; las relaciones interpersonales sobresalió el nivel regular en 59,8%, seguido del nivel regular en 40,2% y ninguno en el nivel no adecuado.

3.1.3. Descripción de la variable competencia directivas y relaciones interpersonales

Tabla 10

Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho-2019

		Relaciones interpersonales			Total
		Poco adecuado	Regular	Adecuado	
Competencia directivas	No Aceptable	0 0,0%	0 0,0%	00,0%	0 0,0%
	Media	0 0,0%	26 23,2%	4 3,6%	30 26,8%
	Aceptable	0 0,0%	41 36,6	41 36,6%	82 73,2%
	Total	0 0,0%	67 59,8%	45 40,2%	112 <u>100,0%</u>

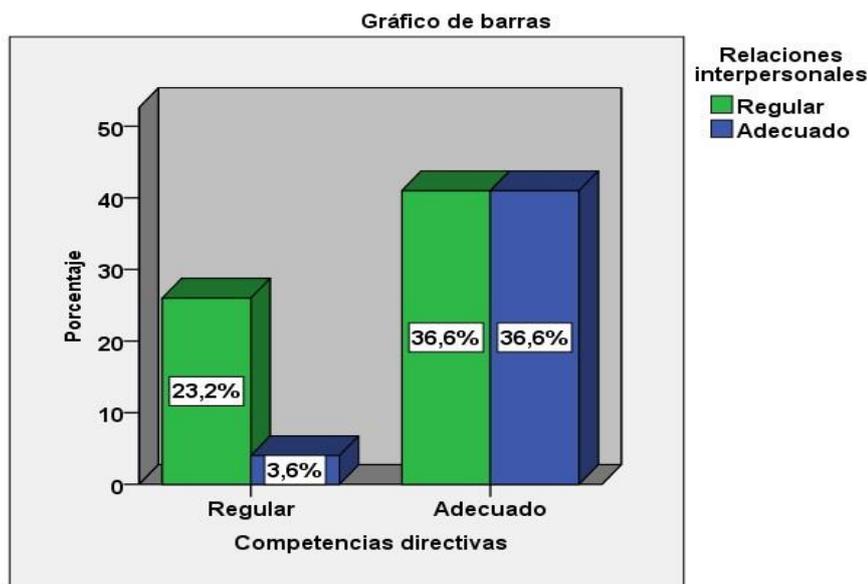


Figura 3. Diagrama de barras agrupadas de competencia directivas y relaciones interpersonales

En la tabla 10 y figura 3; en las competencias directivas en el nivel adecuado, sobresalió en las relaciones interpersonales el nivel adecuado en 36,6% y en forma similar en el nivel regular y ninguno en el nivel no adecuado, por otro lado; en la competencia directivas, en el nivel regular sobresalió en las relaciones interpersonales el nivel regular en 23,2% seguido del nivel adecuado en 3,6% y ninguno en el nivel poco adecuado.

3.1.4. Descripción de dimensión empatía y la variable competencia directivas

Tabla 11

Empatía y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019.

		Empatía			
	Nivel	Poco adecuado	Regular	Adecuado	Total
Competencia directivas	No aceptable	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
	Media	1 ,9%	16 14,3%	13 11,6%	30 26,8%
	Aceptable	0 0,0%	23 20,5%	59 52,7%	82 73,2%
	Total	1 ,9%	39 34,8%	72 64,3%	112 100,0%

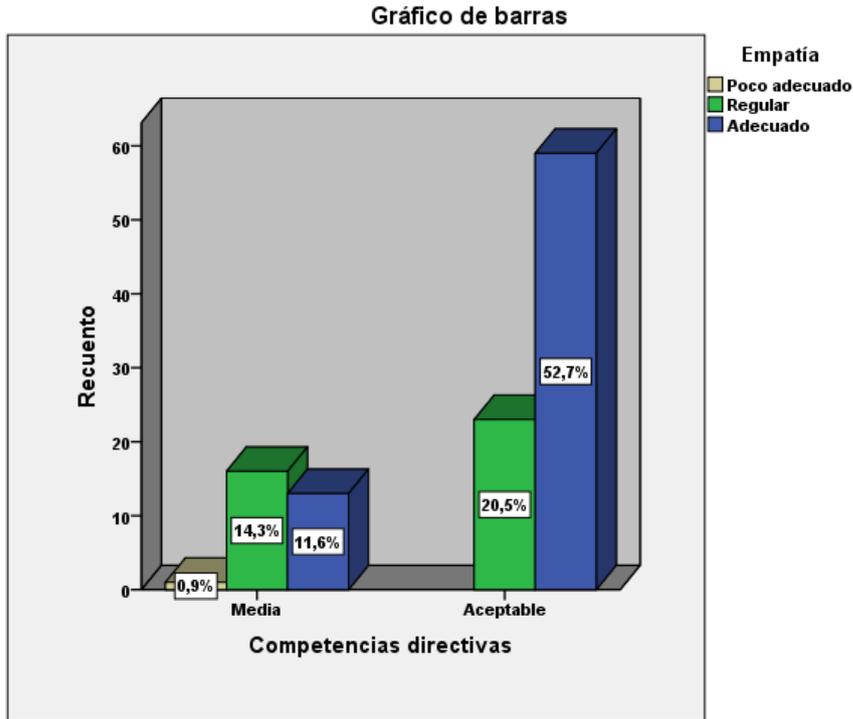


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de empatía y competencia directivas

Según la tabla 11 y figura 4; en las competencias directivas en el nivel aceptable, sobresalió en la dimensión empatía en el nivel adecuado en 52,7%, seguido del nivel media en 20,5%. En el nivel media de competencias directivas sobresalió en la dimensión empatía el nivel regular en 14,3% seguido del nivel adecuado en 11,6%. Y el nivel poco adecuado en 0,9%

3.1.4. Descripción de dimensión congruencia y la variable competencia directivas

Tabla 12

Congruencia y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019.

	Nivel	Congruencia			Total
		Poco adecuado	Regular	Adecuado	
Competencia directivas	No	0	0	0	0
	aceptable	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	1 ,9%	27 24,1%	2 1,8%	30 26,8%
	Aceptable	1 ,9%	54 48,2%	27 24,1%	82 73,2%
	Total	2 1,8%	81 72,3%	29 25,9%	112 100,0%

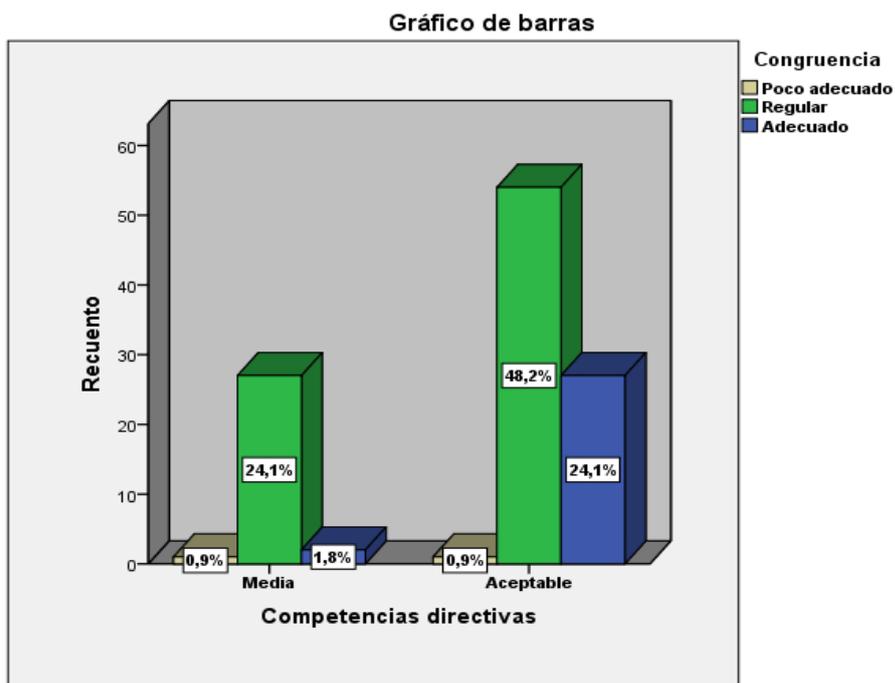


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de congruencia y competencia directivas

Dicha tabla 12 y figura 5; en las competencias directivas en el nivel aceptable, sobresalió en la dimensión congruencia en el nivel media en 48,2%, seguido del nivel adecuado en 24,1% y 0,9% en el nivel poco adecuado. En el nivel media de competencias directivas sobresalió en la dimensión congruencia el nivel regular en 24,1% seguido del nivel adecuado en 1,8%. Y el nivel poco adecuado en 0,9%

3.1.5. Descripción de dimensión cordialidad y la variable competencia directivas

Tabla 13

Cordialidad y competencias directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019.

	Nivel	Cordialidad			Total	
		Poco adecuado	Regular	Adecuado		
Competencia directivas	No	0	0	0	0	
	aceptable	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Media		2	19	9	30
			1,8%	17,0%	8,0%	26,8%
	Aceptable	0	31	51	82	
		0,0%	27,7%	45,5%	73,2%	
Total		2	50	60	112	
		1,8%	44,6%	53,6%	100,0%	

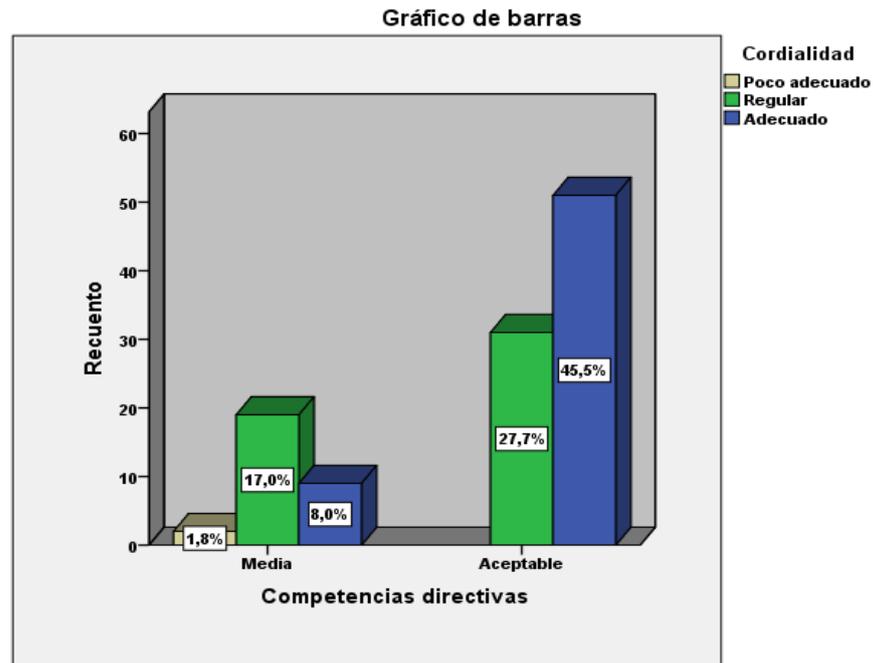


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de cordialidad y competencias directivas

Indicando la tabla 13 y figura 6 ; en las competencias directivas en el nivel aceptable, sobresalió en la dimensión cordialidad en el nivel adecuado en 45,5%, seguido del nivel regular en 27,7%. En el nivel media de competencias directivas sobresalió en la dimensión cordialidad el nivel regular en 17,0% seguido del nivel adecuado en 8,0%. Y el nivel poco adecuado en 1,8%.3.1.6. Descripción de Conflictos y la variable relaciones interpersonales

3.1.5. Descripción de dimensión conflictos y la variable competencia directivas

Tabla 14

Conflictos y competencia directivas en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019.

	Nivel	Conflictos			Total
		Poco adecuado	Regular	Adecuado	
Competencia directivas	No aceptable	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Media	7	21	2	30
		6,3%	18,8%	1,8%	26,8%
	Aceptable	13	51	18	82
		11,6%	45,5%	16,1%	73,2%
	Total	20	72	20	112
		17,9%	64,3%	17,9%	100,0%



Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de conflictos y competencias directivas

Como se visualiza en la tabla 14 y figura 7; en las competencias directivas en el nivel aceptable, sobresalió en la dimensión conflictos en el nivel regular en 45,5%, seguido del nivel adecuado en 16,1% y en el nivel poco adecuado en 11,6%. En el nivel media de competencias directivas sobresalió en la dimensión conflictos el nivel regular en 18,8% seguido del nivel poco adecuado en 6,3%. Y el nivel adecuado en 1,8%.

3.2 Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables competencia directivas y relaciones interpersonales

	Kolmogorov-Smirnov		Si g.
	Estadístico	gl	
Competencia directivas	,099	112	,009
Relaciones interpersonales	,068	112	,200*

En la tabla 15, la prueba de normalidad de las variable competencias directivas presenta un valor $p=0.009 < 0.05$ y la variable relaciones interpersonales presenta un valor $p=0,200 > 0.05$. El primer caso no se ajusta a una distribución normal y en el segundo caso si se ajusta a una distribución normal, no pudiéndose comparar distribuciones diferentes. Según los resultados presentados, se rechaza la H_0 y se concluye que al ser uno de ellos que los datos no proceden de una distribución normal, por lo que se justifica el empleo del estadístico no paramétrico. Y la prueba para poder relacionar dos variables será la prueba de Spearman.

3.3 Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

H₀: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

H_a: Las competencias directivas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Prueba de correlación entre la competencia directivas y relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

		Relaciones interpersonales
Competencia directivas	Correlación de Spearman	,602**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	112

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

En la tabla 16 el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la variables competencias directivas y relaciones interpersonales, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,602 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y alta, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

Hipótesis Especifica 1

Ho: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con la empatía en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Ha: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la empatía en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 17

Prueba de correlación entre la dimensión empatía y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

		Dimensión empatía
Competencia directivas	Correlación de Spearman	,450**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	112

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

Dicha la tabla 17 el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión empatía y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,450 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

Hipótesis Especifica 2

Ho: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con la congruencia en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Ha: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la congruencia en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 18

Prueba de correlación entre la dimensión congruencia y competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

		Dimensión congruencia
Competencia directivas	Correlación de Spearman	,394**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	112

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

De la tabla 18 el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión congruencia y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,394 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y baja, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

Hipótesis Especifica 3

Ho: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con la cordialidad en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Ha: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la cordialidad en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0,05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0,05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 19

Prueba de correlación entre la dimensión cordialidad y competencia directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

		Dimensión cordialidad
Competencia directivas	Correlación de Spearman	,515**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	112

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

En la tabla 19 el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión cordialidad y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,515 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

Hipótesis Especifica 4

Ho: Las competencias directivas no se relacionan significativamente con los conflictos en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Ha: Las competencias directivas se relacionan significativamente con los conflictos en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 20

Prueba de correlación entre la dimensión conflictos y competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

		Dimensión conflictos
Competencias directivas	Correlación de Spearman	,352**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	112

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

Muestra la tabla 20 el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0.01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión conflictos y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,352 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y baja, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019”, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, de acuerdo a los resultados que se han obtenido e demostró que existe relación entre las competencias directivas y relaciones interpersonales, y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,602 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014), dicha correlación es positiva alta, y directa, eso significa que una de la variable aumenta y la otra también aumenta o viceversa, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019. De tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, teniendo similitud con la investigación de Narváez (2017) con su investigación titulada competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017, los resultados determinaron que la competencia gerencial del director se relaciona directa (Rho=0, 879) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017, siendo ésta una correlación alta entre las variables. Llegando a la conclusión que la competencia gerencial tiene relación con las relaciones interpersonales de los trabajadores. Reforzando, lo dicho por Puga y Martínez (2008) las competencias directivas son fortalezas, habilidades que debe poseer toda persona para el cumplimiento de funciones con emociones emotivas que impacten favorablemente en la productividad de la organización así a la vez un mejor bienestar entre sus colaboradores. Asimismo, los resultados son avalados por Bisquerra (2003) indicando que las relaciones interpersonales son vínculos que permiten comunicarse, mediante la interacción mutua de la persona con su entorno.

En cuanto a la hipótesis específica 1, de acuerdo a los resultados obtenidos, dado el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión empatía y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,450 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019 Teniendo como aporte la teoría Bisquerra (2003) que la empatía es un elemento importante en el crecimiento personal para la toma de decisiones, y poder generar

experiencias en la vida personal y social ante los demás y que podemos hacer suposición la manera como se manifiesta dentro de una Institución Educativa, a través de ser empáticos con el director o el resto de colegas. Reforzando, lo dicho por Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) citado en Hernández (2016) refirieron que las competencias directivas son las agrupaciones de actitudes y habilidades que todo ser humano debe poseer para ser efectiva, siendo el eje en puestos y en distintas clases de organizaciones. Entonces se dice que los docentes y directivos deberán contar un conocimiento amplio, así también como el desarrollar sus competencias que son la clave para el éxito de una persona y también para el desenvolvimiento dentro de su Institución. Estas herramientas confirman la competitividad.

En cuanto a la hipótesis específica 2, de acuerdo a los resultados obtenidos, dado el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión congruencia y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,394 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y baja, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019. Teniendo como aporte la teoría de Bisquerra (2003) que la congruencia es una actitud o una emoción que se da al momento de ejecutar las palabras propias dichas con aptos que se asemejen en el individuo y que reflejan su estado de ánimo ante los demás, esto se manifiesta en un placer intrínseco y extrínseco. Reforzando, lo dicho por López (2007) , donde el director será visto como líder y promotor de la institución siempre y cuando se encargue de propiciar la integración de los maestros de la institución, así a la vez de los miembros que hacen vida en la comunidad circundante, formando aproximación, ante ello deberá tener la seguridad y la confianza plena en sí mismo , sin sentir que esta participación constituye una amenaza dentro de su jerarquía como máxima autoridad institucional , impulsando el trabajo en equipo para compartir ideas u opiniones que ayuden a obtener fuerzas hacia las perspectivas trazadas.

En cuanto a la hipótesis específica 3, de acuerdo a los resultados obtenidos, dado el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0,01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión cordialidad y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,515 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y moderada, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019. Teniendo como aporte la teoría de Bisquerra (2003) que la cordialidad es

parte importante de la vida en una sociedad, en todas nuestras relaciones, humanas, hay veces la preocupación nos gana la partida, y solo velamos por nuestros intereses, sin embargo, es esencial que aprendamos a ver al otro, para ello la cordialidad es importante a la vez que fluye de adentro creamos alrededor nuestro afectos y felicidad, todo es parte de la convivencia y los buenos modales. Reforzando, lo dicho por Jonson & Jonson (2000) citado en Camargo (2006) mencionaron que el liderazgo crea un proyecto efectivo en su equipo, es a su vez la suma de sus partes, y todos los miembros que la conforman tiene un compromiso en común, cada uno que lo integre intentará dar lo mejor de sí, pues saben que el éxito dependerá de su esfuerzo y participación colaborativa de manera grupal. El liderazgo es influir, guiar a un grupo de personas, haciendo que estos cooperen como un equipo cohesionado hacia el cumplimiento de objetivos comunes.

En cuanto a la hipótesis específica 4, de acuerdo a los resultados obtenidos, dado el valor de $p < 0,05$ y también es muy significativo ($p < 0.01$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador), es decir, existe relación significativa entre la dimensión conflictos y competencias directivas, y dado el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,352 de acuerdo a la escala de Hernández et al. (2014) dicha correlación es positiva y baja, en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019. Teniendo como aporte la teoría de Bisquerra (2003) que el conflicto está asociado con las emociones el sentirse bien o mal, la mayoría de la gente no sabe gestionar sus emociones, esto es importante para la regulación emocional. Esto incluye auto controlarse a sí mismo entre otros aspectos. Reforzando, lo dicho por Kriek (2019) mencionó que todo individuo que forma un equipo de trabajo desempeña un papel importante para construir equipos efectivos a medida que los miembros hablan y se escuchan entre ellos, las interacciones de los individuos logran una comunicación, que permite el buen funcionamiento del equipo.

V. Conclusiones

- Primera:** La presente investigación respecto a la primera hipótesis específica, demuestra que la empatía se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y moderada, demostrando una relación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la segunda hipótesis específica, demuestra que la congruencia se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja, demostrando una relación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la tercera hipótesis específica, demuestra que la cordialidad se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y moderada, demostrando una relación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto a la cuarta hipótesis específica, demuestra que los conflictos se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja, demostrando una relación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la competencia directiva se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y alta, demostrando una relación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se sugiere a las autoridades encargadas Ministerio de Educación , UGEL 05 , respecto a las competencias directivas , ser más exigentes con la selección del personal que desempeñara su cargo como director de las Instituciones educativas estatales , la cual deberá relucir un perfil pulido e idóneo , muy aparte del dominio de conocimiento, adquirir habilidades, comportamientos que permitan mejorar problemas de manera profesional , y poseer valores que lo represente como un profesional decente.
- Segunda:** Respecto a las competencias directivas, se recomienda al Ministerio de educación, aperturar programas para el personal directivo, con temas relaciones a competencias, habilidades, liderazgo debido a que esto va ayudar descubrir en ellos muchas posibilidades de alcanzar las metas trazadas dentro de su institución, y la confianza plena en ellos mismos al ser modelo de líder, quienes motiven a sus subordinados en la mejora de la gestión educativa.
- Tercera:** Se sugiere a los directores demostrar un desempeño ético con total transparencia en cuanto a su gestión, esto procreara la confianza en la comunidad educativa, de igual manera permitir la participación de un grupo determinado de docentes para que puedan constatar el esfuerzo sincero del comité a cargo de los recursos financieros y organizar reuniones con un tiempo determinado para la presentación de balances y evitar especulaciones negativas respecto a la gestión educativa.
- Cuarta:** Se recomienda al personal directivo crear talleres que promuevan la mejora de las relaciones interpersonales entre los propios docentes, dar condiciones laborales donde ellos puedan organizarse en equipos y compartir funciones en las diversas actividades que se ejecuten, de esta manera familiarizarse y elevar un buen clima laboral y el trabajo en conjunto.
- Quinta:** A los posteriores investigadores, profundizar los aspectos que son necesarios referido a las competencias que deberán poseer los directores, implementando distintas estrategias que ayuden a los docentes relacionarse de manera vigorosa y entusiasmo con el resto de sus colegas, favoreciendo así una comunicación óptima.

Referencias

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/181-1339-1-PB.pdf>
- Andrade, J. M., & Ramirez, E. (2019). Organizational Justice and Work-family Conflict in Colombian Organizations. *European Research Studies*, 22(2), 139-15. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Juan_Andrade_Navia/publication/332970947_Organizational_Justice_and_Workfamily_Conflict_in_Colombian_Organizations/links/5cd43d1d92851c4eab8ee637/Organizational-Justice-and-Work-family-Conflict-in-Colombian-Organizations.pdf
- Batson, C. D. (2010). Empathy-induced altruistic motivation. *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature*, 15-34. Retrieved from <http://portal.idc.ac.il/en/symposium/herzliyasymposium/documents/dcbatson.pdf>
- Bodika, M., & Aigbavboa, C. (2018). Construction Employees' Interpersonal Relationship: A Review of the Literature. In *Proceedings of the World Congress on Engineering* (Vol. 2). Retrieved from http://www.iaeng.org/publication/WCE2018/WCE2018_pp453-456.pdf
- Castro, Y. (2018). Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018. (Tesis de maestría) *Universidad César Vallejo*, Lima.
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación científica* (2a ed.) Lima: San Marcos.
- Camargo, M. M. (2006). Trabajo cooperativo en la Universidad. *Revista de Investigación*, 6(2), 281-290. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/952/95260215.pdf>

- Cheong, J. O., & Kim, C. (2018). Determinants of Performance in Government: Focusing on the Effect of Organizational Politics and Conflicts in Organizations. *International Journal of Public Administration*, 41(7), 535-547. Retrieved from <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2018/09/Fardapaper-Determinants-of-Performance-in-Government-Focusing-on-the-Effect-of-Organizational-Politics-and-Conflicts-in-Organizations.pdf>
- Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: a review of the concept. *Emotion Review*, 8(2), 144-153. Retrieved from <https://wiebke-wetzal.de/wp-content/uploads/16-cuff-empathy.pdf>
- Curo García, S. M. (2016). El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del Centro Médico Naval-Santiago Távara; Callao, 2016. (Tesis en maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Del Barrio, C.(2003). Del maltrato y otros conceptos relacionados con la agresión entre escolares, y su estudio psicológico. *Infancia y aprendizaje*, 26(1), 9-24. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Barrio/publication/233647383_Del_maltrato_y_otros_conceptos_relacionados_con_la_agresion_entre_escolares_y_su_estudio_psicologico_Peer_maltreatment_and_other_concepts_related_to_school_aggression_and_their_psychological_study/links/5803f8eb08ae23fd168a1f2.pdf
- Del Carmen Díaz Caridad, E. (2017). Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo: la tríada inseparable de una Gestión Escolar Integral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 4(2).Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=125347953&lang=es&site=eds-live>
- Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640. Retrieved from <https://academic.oup.com/qje/article/132/4/1593/3861633>

- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-379. Retrieved from http://repository.uwc.ac.za/xmlui/bitstream/handle/10566/4069/Engelbrecht_Integrity-ethical-leadership_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Entelman, R. F. (2002). *Teoría de conflictos*. Gedisa ,6(2),109-112. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43763262/Entelman_Remoteoria_De_Conflictos.PDF?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_De_Conflictos.PDF.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200110%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200110T001305Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=791a6dfccf1b86e4f4a89106a8c79816e2c2b4882716a173074578889bde8456
- Fonagy, P., Gergely, G., & Target, M. (2008). Psychoanalytic constructs and attachment theory and research,26-37. Retrieved from <https://dl.uswr.ac.ir/bitstream/Hannan/130625/1/1593858744.pdf#page=803>
- Goetz, Keltner, & Simon-Thomas, 2010, p. 351) Cuff , Brown , Taylor , Hotwat (2016)Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: a review of the concept. *Emotion Review*, 8(2), 144-153. Retrieved from <https://wiebke-wetzels.de/wp-content/uploads/16-cuff-empathy.pdf>
- Gilet, A. L., Mella, N., Studer, J., Grünh, D., & Labouvie-Vief, G. (2013). Assessing dispositional empathy in adults: A French validation of the Interpersonal Reactivity Index (IRI). *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 45(1),42. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/ddac/b6c53a9e08d650cd931ab341157c1b8210.pdf>
- Hernández, N. C. (2016). Medición del desarrollo de la competencia gerencial multicultural en el personal de mando de ManpowerGroup México y Centroamérica. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 2(3), 19-29.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. 6a ed. México: Mc Graw Hill
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and social psychology review*, 5(3), 184-200. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Social-Identity-Theory-of-Leadership-Hogg/b6670394dd65afc08792f5e577659d0d2cd29681>
- Lévano Quispe, Á. A. (2018). Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas. (Tesis en maestría) Universidad Enrique Guzman Valle, Lima.
- Kriek, D. (2019). Team Leadership : Theories, Tools and Techniques. Randburg [South Africa]: KR Publishing. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1944995&lang=es&site=eds-live>
- Madero-Gómez & Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista CienciaUAT*, 13(1), 95–107. Recuperado de <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.
- Mika, P., & Gangemi, A. (2016). Descriptions of social relations. *benefits*, 1, 14. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Aldo_Gangemi/publication/245876966_Descriptions_of_Social_Relationships/links/56978c1608aea2d74375acf3.pdf

Mireles, M. D. L. A. (2016). Entre Paulo Freire y Carl Rogers, un camino al desarrollo humano social. *Uaricha Revista de Psicología*, 12(27). Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39418803/Entre_Freire_y_Rogers.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEntre_Paulo_Freire_y_Carl_Rogers_un_cami.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-AmzCredential=AKIAIWOWYYGZ2Y 53U L3A%2F20200110%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200110T03135 5Z &X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=061bb172461c6660 a8 f4cd3998a50f7db4b55dc6d85710c8aa1b19b622ef82d9

Parkhurst, C. (1994). Assessing and improving students' verbal communication abilities in pharmacy courses. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 58(1), 50-54. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Christine_Parkhurst/publication/255590266_Assessing_and_Improving_Students'_Verbal_Communication_Abilities_in_Pharmacy_Courses1/links/5649d20b08ae9f9c13eca320.pdf

Patiung, D., Tolla, A., Anshari, & Dolla, A. (2015). The study of learning speaking skills based on communicative approach. *Journal of Language Teaching and Research*, 6(5), 1093-1098. Retrieved from: doi:<http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0605.23>

Peñaloza, M. (2014). *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria*. (Tesis de maestría). Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, Maracaibo–Venezuela.

Pineda, E. S., & Cárdenas, J. A. (2007). *Ética en las organizaciones*. McGraw-Hill. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41806254/Etica.en_.las_.organizaciones.Pineda.Marroquin_redacted.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DE_tica_en_.las_.organizaciones_Pineda_Ma.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-

Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200110%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200110T001531Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=7b668c534ec5d51242c14dfbacff757a18e258f6a6f4375c6299301578ceed7d

Puga, V. J., & Martínez C, L.(2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios Gerenciales*, 87-103.

Preston, S. D. (2007). A perception-action model for empathy. *Empathy in mental illness*, 428-447. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/a028/b3b02e53f1af2180a7d868803b7b0a20e868.pdf>

Rogers, C. (2000). *El Proceso De Convertirse En Persona*. Barcelona: Paidós, pp. 26-28.

Romero, J. (2015) Influencia de las competencias directivas y la calidad de la gestión en la Municipalidad de Quindío, Colombia. (Tesis de maestría) Universidad de Medellín, Colombia.

Rothbaum, F., Rosen, K., Ujiie, T., & Uchida, N. (2002). Family systems theory, attachment theory, and culture. *Family process*, 41(3), 328-350. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Family-systems-theory%2C-attachment-theory%2C-and-Rothbaum-Rosen/142f65cace9553cefbe202cbbec2fed5107c7da4>

Said, J., Alam, M. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017). Integrating ethical values into fraud triangle theory in assessing employee fraud: Evidence from the Malaysian banking industry. *Journal of International Studies*, 10(2), 170-184. Retrieved from https://www.jois.eu/files/13_Said%20et%20al.pdf

Salinas, Y. (2018) Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos, 2018 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- Sotomayor, L.(2017) Competencias directivas y clima organizacional en instituciones educativas del distrito el Agustino -2015. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Sroufe, L. A., Carlson, E. A., Levy, A. K., & Egeland, B. (1999). Implications of attachment theory for developmental psychopathology. *Development and psychopathology*, 11(1), 1-13.Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.87.9448&rep=rep1&type=pdf>
- Tichy, N., & Devanna, M. (1986). *Transformational leadership*. New York: Wiley. Retrieved from https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/5881781/leadership.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTransformational_leadership.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200108%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200108T222950Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=1877017ff7887d28f0963d52e5a5899b39f93037c03f62684294ede98591bf5b
- Van Wart, M., & Denhardt, K. G. (2019). Organizational structure: A reflection of society's values and a context for individual ethics. In *Handbook of administrative ethics* (pp. 253-268). Routledge. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9780429272738/chapters/10.4324/9781482290042-14>
- Vinyamata, E. (2004). Conflictos armados y conflictología: una mirada a Colombia. *Desafíos*, (10), 169-187.Recuperado de [https://Dialnet-ConflictosArmadosYConflictologia-5146422%20\(1\).pdf](https://Dialnet-ConflictosArmadosYConflictologia-5146422%20(1).pdf)

Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681317300113>

Waters, J. T., & Marzano, R. J. (2006). School district leadership that works: The effect of superintendent leadership on student achievement. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Robert_Marzano/publication/228362788_School_district_leadership_that_works_The_effect_of_superintendent_leadership_on_student_achievement/links/56f26c0b08ae1cb29a3ff672.pdf

Western, S. (2019). *Leadership: A critical text*. SAGE Publications Limited. Retrieved from http://repository.tavistockandportman.ac.uk/72/1/Simon_WESTERN_CH_13_emergent_leadership_2008.pdf

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho - 2019".						
AUTORA: Br. Lago Pariona , Larisa Ysabel						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Competencia directivas y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la competencia directivas y la empatía en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias directivas y la congruencia en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las la competencia directivas y la cordialidad en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre las competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencia directivas y la empatía en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>Determinar la relación que existe entre la competencia directivas y la congruencia en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la competencia directivas y la cordialidad en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho-2019.</p>	<p>General :</p> <p>La competencia directivas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019.</p> <p>Específicas:</p> <p>La competencia directivas se relacionan significativamente con la empatía en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2019.</p> <p>La competencia directivas de relacionan significativamente con la congruencia en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019</p> <p>La competencia directivas se relacionan significativamente con la cordialidad en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019</p>	Variable 1: Competencia directivas			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel o rangos
			Gestión del conocimiento	Recopila Información Comparte Información	1,2,3,4, 5,6	Aceptable (82-120) Media (82-120) No aceptable (24-56)
			Liderazgo	Influye Dirige	7,8,9,10, 11,12	
			Habilidades comunicativas	Recibe mensajes Transmite mensajes	13,14,15, 16,17,18	
Valores éticos	Honestidad Respeto Confianza	19,20,21, 22,23,24				

¿Qué relación existe entre la la competencias directivas y los conflictos en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019?	Determinar la relación que existe entre las competencias directivas y los conflictos en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2019.	Las competencias directivas se relacionan significativamente con los conflictos en los docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019	Variable 2 : Relaciones interpersonales			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel o rangos
			Empatía	Amistad Generar buen ambiente	1,2,3,4 5,6,	Aceptable (60-80)
			Congruencia	Congruencia Impulsivo	7,8	
			Cordialidad	Colaboración grupal Sugerir alternativas	9,10,11, 12	Media (35-59) No aceptable (16-37)
Conflictos	Polémicas	13,14,15,16				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR			
Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Método: Hipotético deductivo	POBLACIÓN: 306 docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. MUESTRA: 112 docentes de las Instituciones con mayor cantidad de docentes.	Variable 1: Competencias directivas Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable 2: Relaciones Interpersonales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Se presentarán tablas de contingencia y gráficos para la presentación de los resultados de las dimensiones. INFERENCIAL: Pruebas de normalidad K-s Kolmogoron-Smirnov Rho de Spearman			

Anexo 2

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1 CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DIRECTIVAS

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre las Competencias Directivas desde la percepción de los docentes. Se solicita responder con sinceridad y claridad conforme a la valoración siguiente:

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

Nº	DIMENSIÓN 1 : GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
1	El director recopila la información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realizan en la Institución Educativa.					
2	La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa.					
3	El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa.					
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente.					
5	El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes.					
6	El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica.					
	DIMENSIÓN 2 : LIDERAZGO	1	2	3	4	5
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional.					
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico.					
9	El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.					
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.					

11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.					
12	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.					
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES COMUNICATIVAS	1	2	3	4	5
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.					
14	El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.					
15	El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.					
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas.					
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación.					
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.					
	DIMENSIÓN 4 : VALORES ETICOS	1	2	3	4	5
19	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa.					
20	El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa.					
21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes.					
22	El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado.					
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes.					
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia.					

Anexo 3

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2 CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado participante, esta encuesta tiene por objetivo recoger información sobre las Relaciones interpersonales desde la percepción de los docentes. Se solicita responder con sinceridad y claridad conforme a la valoración siguiente:

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

Nº	DIMENSIÓN 1 : EMPATÍA	1	2	3	4	5
1	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad.					
2	Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos.					
3	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas.					
4	Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa.					
	DIMENSIÓN 2 : CONGRUENCIA	1	2	3	4	5
5	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa.					
6	Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa.					
7	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad.					
8	Me frustro de inmediato cuando algo no sale como yo quiero.					
	DIMENSIÓN 3: CORDIALIDAD	1	2	3	4	5
9	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo.					
10	Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa.					

11	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo.					
12	Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera.					
	DIMENSIÓN 4 : CONFLICTOS	1	2	3	4	5
13	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir.					
14	Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas.					
15	Cuándo un colega dice algo que me ofenda mucho, responde manifestando mi punto de vista.					
16	Si un colega no comparte las misma ideología que yo, respeto su ideología pero no le vuelve a dirigir la palabra.					

Anexo 4
BASE DE DATOS

Z	COMPETENCIAS DIRECTIVAS																								RELACIONES INTERPERSONALES															
	GESTION DE CONOCIMIENTO						LIDERAZGO						HABILIDADES COMUNICATIVAS						VALORES ETICOS						EMPATIA				CONGRUENCIA				CORDIALIDAD				CONFLICTOS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	2	4	5	4	4	5	1	1	3
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2
6	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3
7	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
8	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	2	2	4
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	2	2	3	2
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	5	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	1	
12	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4	2	1	2	2	5	4	5
13	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	5	2	4	4	1	5	5	5	4	4	1	3	1
14	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4
16	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	4	5	5	5	4	2	2	4
17	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	1	4	5	4	4	3	2	3	1	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	1	3	1
19	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
20	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	5	2	2	1	
21	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	4	4	4	2	3	1	
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	1	4	5	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	3	2	5	1		
24	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	2	4	1	
25	3	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	2	5	5	4	4	5	1	4	1	
26	4	4	5	4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	3	4	4	
27	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	1	1	
28	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	2	2	1		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	3	2	5	1		
30	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	2	4	5	3	3	2	2	2	
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	

32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	2	3	2	2			
33	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	1	1	4	4	4	3	4	1	4	1			
34	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	1	4	4	3	3	4	2	3	2					
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
36	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	2				
37	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3				
38	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	1			
39	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	2	1	1	2	1				
40	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	5	4	2	1	4	4	3	3	3	1	1	1			
41	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3			
42	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2		
43	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	
44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	1	3	1	
45	2	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	3	4	3	2	1	4	3	3	4	4	2	3	2		
46	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	3	2			
47	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	2	2	2	5	5	4	3	5	4	3	1		
48	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	1	4	3	3	2	2	4	3	1	2	1		
49	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4			
50	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
51	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3			
52	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
53	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3		
54	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	
55	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3			
56	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4			
57	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
58	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	
59	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3		
60	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	
61	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	
62	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	1	2
63	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3
64	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2		
65	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2		
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	5	3	3	4	3	5	2		
67	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	2	
68	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3
69	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
70	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	1	5	4	3	3	3	2	2	1		

71	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	4	3	1	1		
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
74	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	1	1	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	
75	3	4	3	3	4	2	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1		
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	1		
77	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	1		
78	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	5	4	3	1	4	4	3	3	3	2	2	1		
79	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	1	3	1		
80	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	3	1	3	1		
81	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	1	2	1		
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5		
83	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	2	5	5	4	5	4	3	4	1			
84	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4		
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1		
86	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	2	5	4	4	3	5	2	4	5		
87	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	1	1	1		
88	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	1	5	1			
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	2	1		
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4		
91	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1		
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	1		
93	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1		
94	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1		
95	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5		
96	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	
97	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
98	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	5	1		
99	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3		
100	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
101	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1
102	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	
103	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	1	
104	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	2		
105	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	2	4	3	4	3	1	2	4	4	3	3	2	1	3	2			
106	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3		
107	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	1	
108	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	2	1	1			
109	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	

110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	1		
111	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
112	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	3	3

Anexo 5
PRUEBA PILOTO

N	COMPETENCIAS DIRECTIVAS																							
	GESTION DE CONOCIMIENTO						LIDERAZGO						HABILIDADES COMUNICATIVAS						VALORES ETICOS					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5
5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5
7	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
12	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
13	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	3	3
14	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3
17	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3
18	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4
19	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
20	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5
21	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

≧	RELACIONES INTERPERSONALES															
	EMPATIA				CONGRUENCIA				CORDIALIDAD				CONFLICTOS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	4	5	5	5	2	1	2	4	5	4	4	5	1	1	3
2	4	2	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	3	2	2	2
3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4
5	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3
7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
8	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	2	2	4
9	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	2	2	3	2
10	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	2	5	2
11	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	1
12	1	2	2	1	2	2	3	4	4	2	1	2	2	5	4	5
13	3	3	4	5	2	4	4	1	5	5	5	4	4	1	3	1
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4
16	4	4	5	3	3	4	2	3	4	5	5	5	4	2	2	4
17	4	5	5	4	4	4	3	1	4	5	4	4	3	2	3	1
18	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	1	3	1
19	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1
20	4	4	4	4	4	4	3	1	4	5	4	4	5	2	2	1
21	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	4	4	4	2	3	1
22	4	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	1	4	5

Anexo 6

Certificado de validez instrumento Competencias Directivas

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Competencias Directivas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Competencias Directivas

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farión Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	<input checked="" type="checkbox"/>			

 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farión Pimentel
Docente Investigador

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 06269132

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06 , Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
Competencias Directivas	Gestión del Conocimiento	Recopila información	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa						/	/	/	/	
			La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa						/	/	/	/	
			El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa						/	/	/	/	
		Comparte información	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente						/	/	/	/	
			El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes						/	/	/	/	
			El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica						/	/	/	/	
	Liderazgo	Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional						/	/	/	/	
			El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico						/	/	/	/	
			El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos						/	/	/	/	
		Dirige	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo						/	/	/	/	
			El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora						/	/	/	/	
			El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes						/	/	/	/	
	Habilidades Comunicativas	Recibe mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes						/	/	/	/	
			El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia						/	/	/	/	
			El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.						/	/	/	/	
		Transmite mensajes	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas						/	/	/	/	
			El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación						/	/	/	/	
			El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente						/	/	/	/	
	Valores Éticos	Honestidad	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa						/	/	/	/	
			El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa						/	/	/	/	
		Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes						/	/	/	/	
			El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado						/	/	/	/	
		Confianza	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes						/	/	/	/	
			El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia						/	/	/	/	

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa.	✓		✓		✓		
3	El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
5	El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes.	✓		✓		✓		
6	El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional..	✓		✓		✓		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
9	El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	✓		✓		✓		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	✓		✓		✓		
12	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	✓		✓		✓		
15	El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.	✓		✓		✓		
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas.	✓		✓		✓		
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación.	✓		✓		✓		
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: VALORES ÉTICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
20	El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa	✓		✓		✓		

21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes	✓	✓	✓
22	El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado	✓	✓	✓
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes	✓	✓	✓
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Doctor Johnny Farfán Pimentel DNI: 806269132

Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación

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

San Juan de Lurigancho, 20 de 11 del 2019

Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD César Vallejo
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Competencias Directivas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Competencias Directivas

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

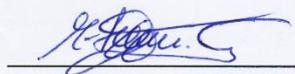
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09836465


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI...09836465...

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA RESPUESTA Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Competencias Directivas	Gestión del Conocimiento	Recopila información	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa							✓	✓	✓	✓	
			La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa							✓	✓	✓	✓	
			El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa							✓	✓	✓	✓	
		Comparte información	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente							✓	✓	✓	✓	
			El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes							✓	✓	✓	✓	
			El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica							✓	✓	✓	✓	
	Liderazgo	Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional							✓	✓	✓	✓	
			El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico							✓	✓	✓	✓	
			El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos							✓	✓	✓	✓	
		Dirige	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo							✓	✓	✓	✓	
			El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora							✓	✓	✓	✓	
			El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes							✓	✓	✓	✓	
	Habilidades Comunicativas	Recibe mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes							✓	✓	✓	✓	
			El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia							✓	✓	✓	✓	
			El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.							✓	✓	✓	✓	
		Transmite mensajes	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas							✓	✓	✓	✓	
			El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación							✓	✓	✓	✓	
			El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente							✓	✓	✓	✓	
	Valores Éticos	Honestidad	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa							✓	✓	✓	✓	
			El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa							✓	✓	✓	✓	
		Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes							✓	✓	✓	✓	
			El director resuelve conflictos de los docentes mediante el dialogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado							✓	✓	✓	✓	
		Confianza	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes							✓	✓	✓	✓	
			El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia							✓	✓	✓	✓	


UCV
 UNIVERSIDAD CAYMAHUAYAN
 CAYMAHUAYAN

ESCUELA DE POSTGRADO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPP# N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09834485

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa.	✓		✓		✓		
3	El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
5	El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes.	✓		✓		✓		
6	El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional..	✓		✓		✓		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
9	El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	✓		✓		✓		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	✓		✓		✓		
12	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	✓		✓		✓		
15	El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.	✓		✓		✓		
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas.	✓		✓		✓		
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación.	✓		✓		✓		
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: VALORES ÉTICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
20	El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa	✓		✓		✓		

21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes	✓	✓	✓	✓
22	El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado	✓	✓	✓	✓
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes	✓	✓	✓	✓
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ley Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ana Carolina Milhous Tenorio DNI: 0.99.36.965

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 23 de 11 del 2019.



[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Competencias Directivas”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Competencias Directivas

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO UCV
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....41154085.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06 , Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ÍTEM DE RESPUESTA Y EL ÍTEM DE RESPUESTA	
Competencias Directivas	Gestión del Conocimiento	Recopila Información	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓	
			La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa						✓	✓	✓	✓	
			El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓	
		Comparte Información	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente						✓	✓	✓	✓	
			El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes						✓	✓	✓	✓	
			El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica						✓	✓	✓	✓	
	Liderazgo	Influye	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional						✓	✓	✓	✓	
			El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico						✓	✓	✓	✓	
			El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos						✓	✓	✓	✓	
		Dirige	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo						✓	✓	✓	✓	
			El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora						✓	✓	✓	✓	
			El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes						✓	✓	✓	✓	
	Habilidades Comunicativas	Recibe mensajes	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes						✓	✓	✓	✓	
			El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia						✓	✓	✓	✓	
			El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.						✓	✓	✓	✓	
		Transmite mensajes	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas						✓	✓	✓	✓	
			El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación						✓	✓	✓	✓	
			El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente						✓	✓	✓	✓	
	Valores Éticos	Honestidad	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓	
			El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓	
		Respeto	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes						✓	✓	✓	✓	
El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado								✓	✓	✓	✓		
Confianza		El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes						✓	✓	✓	✓		
		El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia						✓	✓	✓	✓		

Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE CONOCIMIENTO							
1	El director recopila información relevante y lo aplica en las capacitaciones que realiza en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	La máxima autoridad de la Institución Educativa recopila información actualizada disponible para los docentes sobre normatividad educativa.	✓		✓		✓		
3	El director recopila información sobre temas relacionados al sector educación y se halla disponible en el blogger de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	El director comparte información relevante para apoyar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
5	El director facilita información útil y actualizada para la actividad tutorial oportuna de los docentes.	✓		✓		✓		
6	El director facilita a los maestros información necesaria para la implementación de los proyectos de innovación y los planes de mejora para su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El director influye positivamente en los docentes para que emprendan metas para su desarrollo profesional..	✓		✓		✓		
8	El director influye en los docentes para que asuman compromisos de mejora en su desempeño pedagógico	✓		✓		✓		
9	El director influye en los padres para que participen activamente en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
10	El director dirige la ejecución de proyectos hacia el logro de objetivos institucionales a mediano plazo.	✓		✓		✓		
11	El director encabeza actividades dirigidas a la innovación pedagógica y planes de mejora.	✓		✓		✓		
12	El director lidera los procesos de evaluación de la gestión de Institución Educativa en el marco de mejora continua y el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES COMUNICATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director propicia la comunicación empática al realizar el monitoreo a los docentes.	✓		✓		✓		
14	El director pone atención en forma oportuna a los pedidos y sugerencias de los padres de familia.	✓		✓		✓		
15	El director respeta las opiniones de profesores, padres de familia, alumnos, entre otros.	✓		✓		✓		
16	El director informa a la comunidad educativa sobre los avances y resultados de su gestión en relación a las metas educativas previstas.	✓		✓		✓		
17	El director maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consejo y la negociación.	✓		✓		✓		
18	El director propicia un clima institucional favorable basado en la comunicación fluida, respetuosa y permanente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: VALORES ÉTICOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El director comunica cuales son las fuentes que generan recursos financieros a la Institución Educativa	✓		✓		✓		
20	El director realiza balances transparentes de todas las actividades económicas de la Institución Educativa	✓		✓		✓		

21	El director trata imparcialmente a los docentes respetando las normas educativas vigentes	✓	✓	✓	✓
22	El director resuelve conflictos de los docentes mediante el diálogo respetuoso, brindando oportunidades a cada una de las partes que su punto de vista sea escuchado	✓	✓	✓	✓
23	El director se guía por un gran sentido de justicia y equidad dando un lugar preferencial al derecho de los niños y adolescentes	✓	✓	✓	✓
24	El director trata con equidad y cortesía a los padres de familia	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN METODOLOGIA

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

San Juan de Lurigancho de 12 del 20..19


 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE - INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO UCV
 Firma del Experto Informante.

Anexo 7

Certificado de validez instrumento Relaciones Interpersonales

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Relaciones Interpersonales”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Relaciones Interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

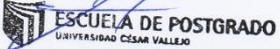
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Investigador
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 06209132

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06 , Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Relaciones interpersonales	Empatía	Amistad	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad						/	/	/	/	
			Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos						/	/	/	/	
		Generar buen ambiente	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas						/	/	/	/	
			Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa						/	/	/	/	
	Congruencia	Justicia	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa						/	/	/	/	
			Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa						/	/	/	/	
		Impulsivo	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad						/	/	/	/	
			Me frustro de inmediato cuando algo no sale como yo quiero						/	/	/	/	
	Cordialidad	Colaboración grupal	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo						/	/	/	/	
			Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa						/	/	/	/	
		Sugerir alternativas	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo						/	/	/	/	
			Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera						/	/	/	/	
	Conflictos	Polemicas	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir						/	/	/	/	
			Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas						/	/	/	/	
			Cuando un colega dice algo que me ofenda mucho, responde manifestando mi punto de vista						/	/	/	/	
			Si un colega no comparte las misma ideología que yo , respeto su ideología pero no le vuelvo a dirigir la palabra						/	/	/	/	


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: EMPATÍA							
1	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad.	✓		✓		✓		
2	Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos.	✓		✓		✓		
3	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas.	✓		✓		✓		
4	Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONGRUENCIA							
5	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad.	✓		✓		✓		
8	Me frustró de inmediato cuando algo no sale como yo quiero.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CORDIALIDAD							
9	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CONFLICTOS							
13	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir.	✓		✓		✓		
14	Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas.	✓		✓		✓		
15	Cuando un colega dice algo que me ofenda mucho, respondo manifestando mi punto de vista.	✓		✓		✓		
16	Si un colega no comparte las misma ideología que yo, respeto su ideología pero no le vuelvo a dirigir la palabra.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FARIÁN PIMENTEL DNI: 8.002.691.52
Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION

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

San Juan de Lurigancho 30 de Julio del 2019


Firma del Experto Informante.

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Farián Pimentel
Docente Investigador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Relaciones Interpersonales”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Relaciones Interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Sénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Sénica Ledesma Cuadros
CPPa N° 051827
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



Mildred Sénica

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EMPATÍA							
1	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad.	✓		✓		✓		
2	Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos.	✓		✓		✓		
3	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas.	✓		✓		✓		
4	Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONGRUENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad.	✓		✓		✓		
8	Me frustro de inmediato cuando algo no sale como yo quiero.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CORDIALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir.	✓		✓		✓		
14	Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas.	✓		✓		✓		
15	Cuando un colega dice algo que me ofenda mucho, responde manifestando mi punto de vista.	✓		✓		✓		
16	Si un colega no comparte las mismas ideología que yo, respeto su ideología pero no le vuelve a dirigir la palabra.	✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Relaciones interpersonales	Empatía	Amistad	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Generar buen ambiente	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Congruencia	Justicia	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Impulsivo	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Me frustró de inmediato cuando algo no sale como yo quiero							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Cordialidad	Colaboración grupal	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Sugerir alternativas	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Conflictos	Polemicas	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Cuando un colega dice algo que me ofende mucho, responde manifestando mi punto de vista						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			Si un colega no comparte la misma ideología que yo, respeto su ideología pero no le vuelve a dirigir la palabra					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		


 UCV
 UNIVERSIDAD CAYMA
 ESCUELA DE POSTGRADO
 DR. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 CPP: N° 051627
 CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 08836463

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Sedeexma Cuadro, Milda S. émica DNI: 07936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho... de... del 2019

UCV
 UNIVERSIDAD CAYMAHUAY
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dra. Milda S. émica Cuadros
 CPA N° 051827
 SECRETARÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Relaciones Interpersonales”

OBJETIVO:

Conocer la percepción de los docentes sobre las Relaciones Interpersonales en docentes de la red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE QUE EVALÚA:

Relaciones Interpersonales

DIRIGIDO A:

Docentes de la Red 06 , Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI...41154085...

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06 , Ugel 05 , San Juan de Lurigancho -2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Relaciones interpersonales	Empatía	Amistad	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad						✓	✓	✓	✓		
			Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos						✓	✓	✓	✓		
		Generar buen ambiente	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas						✓	✓	✓	✓		
			Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓		
	Congruencia	Justicia	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓		
			Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓		
		Impulsivo	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad						✓	✓	✓	✓		
			Me frustro de inmediato cuando algo no sale como yo quiero						✓	✓	✓	✓		
	Cordialidad	Colaboración grupal	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo						✓	✓	✓	✓		
			Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa						✓	✓	✓	✓		
		Sugerir alternativas	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo						✓	✓	✓	✓		
	Conflictos	Polemicas	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir						✓	✓	✓	✓		
			Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas						✓	✓	✓	✓		
			Cuando un colega dice algo que me ofenda mucho, responde manifestando mi punto de vista						✓	✓	✓	✓		
			Si un colega no comparte las misma ideología que yo , respeto su ideología pero no le vuelve a dirigir la palabra						✓	✓	✓	✓		


 Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
 DOCENTE EN INVESTIGACION
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EMPATÍA							
1	Me entusiasma trabajar en las comisiones de trabajo formados por colegas con quien guardo un vínculo de amistad.	✓		✓		✓		
2	Si un colega tiene problemas personales le soy útil aportando soluciones que lo ayuden a resolverlos.	✓		✓		✓		
3	Me gusta tener un buen ambiente de cordialidad con mis colegas.	✓		✓		✓		
4	Practico la escucha activa cuando participo en reuniones de docentes de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONGRUENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Actuo con equidad con todos los colegas que conforman la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
6	Hago prevalecer mi punto de vista cuando observo que se aplican injusticias dentro de la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
7	Si un colega no cumple con las actividades del Plan Anual de Trabajo, me perturbo con facilidad.	✓		✓		✓		
8	Me frustró de inmediato cuando algo no sale como yo quiero.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CORDIALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Colaboro espontáneamente con las actividades designadas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Contribuyo con mis colegas en las actividades pedagógicas que se realizan en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
11	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan problemas en las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Propicio la toma de decisiones y la participación activa de todos mis colegas de la mejor manera.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando estoy en desacuerdo en las actividades pedagógicas intento darme un tiempo para poder reflexionar y decidir.	✓		✓		✓		
14	Si no estoy de acuerdo con una decisión tomada en las comisiones de trabajo me enojo y no llego a un acuerdo con mis demás colegas.	✓		✓		✓		
15	Cuando un colega dice algo que me ofenda mucho, respondo manifestando mi punto de vista.	✓		✓		✓		
16	Si un colega no comparte las mismas ideología que yo, respeto su ideología pero no le vuelve a dirigir la palabra.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador : RIVERA ARELLANO EDITH SUSSELA DNI: 41154085
Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

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

San Juan de Lurigancho 07 de 12 del 2019


Dra. Rivera Arellano Edith Gissela
DOCENTE EN INVESTIGACION
Firma del experto validante.

Anexo 8
Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1303 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
AYON SARMIENTO LIGORIO JESUS
I.E. N°0164 EL AMAUTA ATENCIÓN:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LARISA YSABEL LAGO PARIONA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARISA YSABEL LAGO PARIONA** identificado(a) con DNI N.° **73008802** y código de matrícula N.° **7001264455**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



13/12/19

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.




 RESEPCIONADO
 SECRETARIA
 1402
 17 DIC. 2019
Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1302 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
ARAUJO TRUJILLO ELIAS
I.E. N° 0158 SANTA MARIA
ATENCIÓN:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LARISA YSABEL LAGO PARIONA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARISA YSABEL LAGO PARIONA** identificado(a) con DNI N.° **73008802** y código de matrícula N.° **7001264455**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

SE OTORGA
 PERMISO PARA REALIZAR
 ENCUESTAS PARA CADA
 DOCENTE PARA TRABAJO DE
 INVESTIGACIÓN: EL TEMA
 EN LOS NIVELES DE PRIMARIA
 Y SECUNDARIA
 14/12/19




Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE
LIMA ESTE
ATE
CALLAO


 Elías Francisco Araujo Trujillo
 DIRECTOR
 I.E. N° 158 "SANTA MARÍA"

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 Av. del Parque 640, Urb. Canto Rty. San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.2510.
 Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
 Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1304 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
SERMEÑO CAMARA RAUL JOSE
I.E. RAMIRO PRIALE PRIALE
ATENCIÓN:
DIRECTOR



Asunto: Carta de Presentación del estudiante LARISA YSABEL LAGO PARIONA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARISA YSABEL LAGO PARIONA** identificado(a) con DNI N.º **73008802** y código de matrícula N.º **7001264455**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE : Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE : Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE : Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO : Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1305 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
ROJAS GUILLEN MIRYAM KARIM
I.E. N° 0141 VIRGEN DE COCHARCAS
ATENCIÓN:
DIRECTOR (A)

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LARISA YSABEL LAGO PARIONA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARISA YSABEL LAGO PARIONA** identificado(a) con DNI N.° **73008802** y código de matrícula N.° **7001264455**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1306 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
LAHUANA POMA LUISA
I.E. N°0139 GRAN AMAUTA MARIATEGUI ATENCIÓN:
DIRECTOR(A)

Asunto: Carta de Presentación del estudiante LARISA YSABEL LAGO PARIONA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LARISA YSABEL LAGO PARIONA** identificado(a) con DNI N.° **73008802** y código de matrícula N.° **7001264455**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

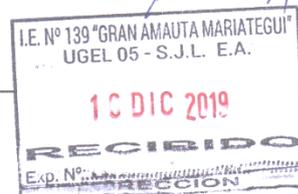
Competencias Directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 9

Artículo Científico



Competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel

05; San Juan de Lurigancho - 2019

Br. Larisa Ysabel Lago Pariona

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo

Resumen

La investigación realizada se titula: “Competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho - 2019”.

La metodología aplicada pertenece al nivel hipotético deductivo, cuyo enfoque de la investigación fue cuantitativo de diseño no experimental, correccional de corte transversal la cual recogió información sobre los hechos para realizar la medición de las características de las variables estudiadas y expresar por medio del método deductivo su relación. La población considerada como sujeto de estudio estuvo constituida por todas las Instituciones Educativas de la Red 06 de la Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – Perú. A partir de ello, el tamaño de la muestra fue de 112 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población de maestros. El método usado para el muestreo a realizar fue no probalístico. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para las dos variables: Competencias directivas y Relaciones interpersonales los cuales fueron aplicados a la muestra de estudio. Para establecer el grado de confiabilidad de los dos instrumentos se buscó la validez por juicio de expertos en los temas y se aplicó la prueba de consistencia interna la cual se obtuvo por medio del estadístico Alfa de Cronbach el valor de 0,938 y 0,762 respectivamente.

Los resultados obtenidos de la presente investigación confirmaron la existencia de una relación positiva moderada ($r = 0,602$) entre las Competencias directivas y relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la RED N° 06 de la UGEL N° 05 Del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Esto implica que a mayor desarrollo de competencias directivas en los maestros, mejores resultados se obtendrá en las relaciones interpersonales.

Palabras claves: Competencias directivas, Relaciones interpersonales, Liderazgo, Habilidades comunicativas

Abstract

The research is entitled: "Management skills and interpersonal relations in teachers of the Network 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho - 2019".

The methodology applied belongs to the hypothetical deductive level, whose research focus was quantitative of non-experimental design, correctional of cross section which collected information about the facts to measure the characteristics of the variables studied and express through the deductive method their relationship. The population considered as subject of study was constituted by all the Educational Institutions of the Network 06 of the Ugel 05 in the district of San Juan de Lurigancho, Lima - Peru. Based on this, the sample size was 112 teachers from the Educational Institutions with the largest teacher population. The method used for the sampling to be carried out was nonprobability. We used the survey technique whose instrument was the questionnaire for the two variables: managerial skills and interpersonal relations which were applied to the study sample. In order to establish the degree of reliability of the two instruments, validity was sought through the judgment of experts in the subjects and the internal consistency test was applied, which was obtained through Cronbach's Alpha statistician, the value of 0.938 and 0.762 respectively.

The results obtained from this research confirmed the existence of a moderate positive relationship ($r = 0.602$) between management skills and interpersonal relationships in the Educational Institutions of the RED N° 06 of the UGEL N° 05 of the district of San Juan de Lurigancho, Lima - 2019. This implies that the greater the development of managerial skills in teachers, the better the results obtained in interpersonal relations.

Keywords: Management skills, Interpersonal relations, Leadership, Communication skills

Introducción

Considerando la situación por la que atraviesa nuestra educación, obliga a nuestros docentes de las diferentes instituciones educativas a desarrollar una alta figura profesional con enormes competencias para asociarse con las personas (estudiantes, colegas y padres de familia) y así mismo con sus metas y objetivos. Más aun conociendo que los modelos educativos tradicionales están enfocados en el estudio de teorías y la memorización, orientando nuestras enseñanzas en la repetición, donde para poder recordar la información hay que primero memorizar, antes que la interiorización por meditación e interpretación.

En ese contexto debemos aspirar a que nuestros docentes que desarrollan la función de director cuenten con competencias claves para llevar a cabo su desempeño como líder y autoridad de la institución: como es el de saber gestionar ciertos conocimientos necesarios, ser un modelo de líder ante sus colegas y los que forman parte de la institución educativa y con el mismo, así mismo los docentes aprender a relacionarse con el resto de colegas y miembros de la Institución sabiendo transmitir sus sentimientos de manera empática y desarrollando el trabajo en equipo, decidir por iniciativa propia y finalmente lidiar con circunstancias desfavorables de manera inteligente y creativa..

Como podemos darnos cuenta, en este mundo competitivo, las exigencias van más allá de recordar información como fechas, personajes y acontecimientos, la actualidad nos pide ir pasos más adelante de los conocimientos que hemos adquirido, pasos más adelante de nuestros saberes.

Según Pozner (2000) mencionó que la competencia en su totalidad está compuesta por comportamientos, diferentes capacidades y representaciones que permiten resolver problemas profesionales. El poder solucionar problemas o llevar a cabo proyectos necesarios te convierte en una persona competente.

Entonces se dice que los docentes y directivos deberán contar un conocimiento amplio, así también como el desarrollar sus competencias que son la clave para el éxito de una persona y también para el desenvolvimiento dentro de su Institución. Estas herramientas confirman la competitividad.

Por otra parte Las relaciones Interpersonales en el contexto educativo, se evidencian por el clima de convivencia, la existencia de compañerismo de directivos y docentes, en un ambiente acogedor donde todos los miembros que la conforman se sienta aceptados sin

temor al rechazo del grupo, el sentirse respetados, apoyados y no tengan imposibilidad de realzar su autoestima ante los demás.

Patiung, Tolla, Anshari & Dolla (2015) refirieron que hablar es un medio común de comunicación dentro de la sociedad, no existe sociedades donde vivan y no tengan idioma. Cualquiera que sea la forma, hacen uso de un idioma particular, ya que cada comunidad debe tener el lenguaje como herramienta de comunicación para poder relacionarse.

Antecedentes del problema

La presente investigación se respalda en el antecedente nacional de Castro (2018) en su trabajo de investigación: Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 06, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018. Tuvo como objetivo comprobar si hay correlación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra fue de 112 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de las habilidades directivas y el cuestionario del trabajo en equipo. Se concluyó, que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en los docentes de la Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018; con un valor de Tau_b de Kendall 0.791 y a vez el nivel de significancia bilateral $p=0.000$.

Revisión de la literatura

Con la finalidad de brindar mayor consistencia teórica a las Competencias directivas y relaciones interpersonales, a continuación, se hace referencia a los conceptos y modelos teóricos que explican las variables de estudio.

Variable 1: Competencias directivas.

Puga Martinez (2008) consideró que las competencias son herramienta esencial para ratificar la competitividad y que estas con las capacidades que se requieren hoy en día en los cargos directivos, principalmente los comportamientos que son percibidos, de las cuales constituyen un aporte fundamental y transversal al tipo de institución.

Teoría de Contingencia

Fiedler (1965) propuso que un buen desempeño competente de un conjunto de individuos depende de la adecuación correcta de su líder, en este caso en las Instituciones

Educativas, por ello se tiene como ejemplo al director quien es el principal personaje quien va intercambiar con sus subordinados y la medida en la que la postura le un grado de control e influencia a éste. Según este modelo existen tres características en las situaciones en relación con el liderazgo.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Según Bisquerra (2003) las relaciones interpersonales son vínculos que permiten comunicarse, mediante la interacción mutua de la persona con su entorno. Así mismo los clasificó en empatía, congruencia, cordialidad y conflictos.

Teoría de Apego

Bowlby (1993) manifestó que cuando una persona alcanza cercanía e intenta prevalecer este comportamiento con otra persona predilecto, se le llamara conducta de apego. La figura de apego procrea familiaridad, verificación visual y auditiva del lugar, grado de confiabilidad de miradas, en situaciones se ha podido observar que también genera confianza de saber que al llorar es una manera de expresar llamado, aferramiento a la figura de apego, esta manera de expresarla mueven a la figura quien ira a brindar sus cuidados. Estos principios facilitan organizar el adiestramiento en las relaciones interpersonales tal forma que siga un modelo de roles: la primera fase Pre- apego, los niños no muestran ningún apego especial hacia el cuidador específico , la segunda fase de formación del apego, conocer las preferencias que el niño comienza a mostrar hacia su cuidador , la tercera fase de apego, de 7 a 11 meses se aprecia las conductas pertinentes y el fuerte apego hacia el individuo específico , y finalmente la formación de relaciones recíprocas que empieza a partir de los 9 meses donde el niño a forma lazos emocionales más allá de la figura de apego primaria.

Formulación al problema

El problema general planteado consiste en conocer; ¿Qué relación existe entre las Competencias directivas y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019?

Objetivo

El objetivo general fue Determinar la relación entre las competencias directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho -2019. Asimismo, los objetivos específicos serán sobre las dimensiones de la variable Relaciones interpersonales (empatía, congruencia, cordialidad y conflictos).

Método

El diseño utilizado para esta investigación fue no experimental, de corte transversal, según Hernández, Hernández, Fernández y Batista (2010) “la investigación no experimental trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152). Además, fue transversal debido a que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único, ya que la prueba fue suministrada en una sola sesión por participante (Bernal, 2010). Asimismo, el estudio fue correlacional ya que su objetivo es dar a conocer la intensidad de vínculo o relación con dos o más categorías, variables o conceptos en un determinado medio. Según Hernández, et.al (2014) argumentan que la investigación correlacional posee como base cuantificar la intensidad de correspondencia que se da entre dos o más variables en un determinado contexto con la finalidad de halla respuestas posibles de relación directa o indirecta de las variables planteadas. La muestra estuvo conformada por 112 docentes de las Instituciones Educativas con mayor población de maestros de la Red 06, Ugel 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019.

Se utilizó la técnica de la encuesta que según Bernal (2010) “es un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de forma indirecta de las personas y es además la técnica de recolección de datos más usada” (p. 194). Así mismo los instrumentos utilizados para ambas variables fue el cuestionario. Borda, Tuesta y Navarro (2014) sostienen que el instrumento es un documento en físico estructurado por ítems y que permite obtener respuestas del problema que se está investigando con facilidad a través de preguntas cerradas o estructuradas, abiertas y no estructuradas.

Resultados

Los resultados demuestran que existe relación entre las variables de estudio, y sus dimensiones

Correlación las competencia directivas y relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales
Competencia directivas	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	,602** ,000 112

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

El producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.602 advierte que hay relación afirmativa entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación positiva y alta, siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (muy significativo), se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019.

Discusión

De los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto a la hipótesis específica 1, el producto del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.450 confirmó que hay vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubica en el nivel de correlación positiva y moderada siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (muy significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 1; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la dimensión empatía en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019.

Igualmente, de los hallazgos localizados y del análisis de los resultados respecto al hipótesis específico 2, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.394 advierte que hay vínculo afirmativo entre las variables asimismo se ubican en el nivel de correlación positiva y baja siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 2; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la dimensión congruencia en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al hipótesis específico 3, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.515 indica que existe vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubican en el nivel de correlación positiva y moderada siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (altamente significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 3; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la dimensión cordialidad en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019;

Asimismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto al hipótesis específico 4, el resultado del coeficiente de Rho de Spearman de 0.352 advierte que hay vínculo afirmativo entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación positiva y baja siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (altamente

significativo), se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis específica 4; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con la dimensión conflictos en docentes de la Red 06, Ugel 05 ;San Juan de Lurigancho – 2019.

Así mismo, de los hallazgos localizados y del análisis de las respuestas respecto a la hipótesis general, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.602 advierte que existe relación afirmativa entre ambas variables asimismo se ubica en el nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis general; se determina que: Las competencias directivas se relacionan significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de Red 06,Ugel 05; San Juan de Lurigancho – 2019.

Conclusiones

Primera: La presente investigación respecto a la primera hipótesis específica, demuestra que la empatía se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y moderada, demostrando una relación entre las variables.

Segunda: La presente investigación respecto a la segunda hipótesis específica, demuestra que la congruencia se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja, demostrando una relación entre las variables.

Tercera: La presente investigación respecto a la tercera hipótesis específica, demuestra que la cordialidad se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho-2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y moderada, demostrando una relación entre las variables.

Cuarta: La presente investigación respecto a la cuarta hipótesis específica, demuestra que los conflictos se relaciona significativamente con las competencias directivas en los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y baja, demostrando una relación entre las variables.

Quinta: La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la competencia directiva se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en

los docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho- 2019; siendo el coeficiente de correlación de Spearman positiva y alta, demostrando una relación entre las variables.

Referencias

Bernal, C. (2010). *Proceso de la investigación científica. Metodología de la investigación.* (p 118). Colombia: Pearson.

Hernández, R; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación.* Colombia: McGraw Hill.

Raciti, P. y Mosquera, T. (Diciembre, 2014). *Competencias transversales.* DNP, departamento nacional de planeación. Recuperado de. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documento%206.pdf>

DECLARACIÓN JURADA

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

Yo, Larisa Ysabel Lago Pariona, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 73008802, con el artículo titulado: “Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05; San Juan de Lurigancho - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de Enero del 2020



.....
Larisa Ysabel Lago Pariona

DNI N°. 73008802

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, **Sede Lima Este, S.J.L.** asesora de la tesis titulada "Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05 ; San Juan de Lurigancho - 2019", del (de la) estudiante Larisa Ysabel Lago Pariona, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020.



Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

DNI: 41154085

 Elaboró:  Dirección de Investigación	Revisó:	 Responsable del SGC	 VICERRECTORADO DE Investigación
---	---------	--	--



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:

Dr. Lago Pariona, Larisa Ysabel
(O.R.C.I.D.: 0000-0002-1105-5136)

ASISTENTE:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gisela
(O.R.C.I.D.: 0000-0002-3112-5561)

LÍNEA DE INVESTIGACION

Gestión y Calidad Educativa

LIMA-PERÚ

2020



Dra. Rivera Arellano Edith Gisela
DOCENTE EN INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO UCV

19%

Resumen de coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	17%
2	www.ugel05.gob.pe	1%
3	cybertesis.unism.edu...	1%
4	repositorio.eiposgrado...	<1%
5	www.scribd.com	<1%
6	thelbr.com	<1%
7	xa.yimg.com	<1%
8	gestiopolis.com	<1%
9	documents.mx	<1%
10	www.sepedia.com	<1%

Yo Larisa Ysabel Lago Pariona, identificado con DNI N° 73008802 , egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Competencia directivas y relaciones interpersonales en docentes de la Red 06, Ugel 05 ;San Juan de Lurigancho - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

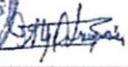
.....



 FIRMA

DNI: 73008802

FECHA: 29 de enero de 2020

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trujillo	Vicerectorado de Investigación



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 POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: LARISA YSABEL LAGO PARIONA

INFORME TÍTULADO: COMPETENCIA DIRECTIVAS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 06, UGEL 05; SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN