



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias gerenciales del director y relaciones
interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de
Jesús de Praga”, INABIF, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Amanda Ana Narváez Cabezudo

ASESOR:

Mg. Cristian Medina Sotelo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Jurado de tesis

Dra. Liza Dubois Paula Viviana

Presidente

Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Secretario

Mgtr. Cristián Medina Sotelo

Vocal

Dedicatoria

A mi madre Raquel quien me protege desde lo alto, mi padre Agustín mi consejero y guía, mis amados hijos Hans; Juan y Miguel que son mi motivo a seguir desarrollándome profesionalmente y a mi amado esposo Buenaventura por ser el complemento de mi vida.

A Dios por brindarme salud, sabiduría y por guiar mi camino.

La autora

Agradecimiento

Un reconocimiento especial por el apoyo recibido a nuestra formación como Magister, a la Universidad César Vallejo y al asesor de tesis Mg. Cristian Medina Sotelo por su aliento y sus orientaciones metodológicas.

La autora

Declaración jurada

De, Amanda Ana Narváez Cabezudo, con DNI N° 06956190, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Lima, 23 de marzo de 2017

Amanda Ana Narváez Cabezudo
DNI N° 06956190

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

Índice

Dirección	i
Jurado de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Marco conceptual	24
1.4. Justificación	35
1.5. Problema	36
1.6. Hipótesis	38
1.7. Objetivos	39
II. MARCO METODOLÓGICO	40
2.1. Variables de investigación	41
2.2. Operacionalización de la variable	42
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño	43
2.6. Población, muestra y muestreo”	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos”	45
2.8. Métodos de análisis de datos	49
2.9. Aspectos éticos	49

III. RESULTADOS	50
3.1. Análisis descriptivo	51
IV. DISCUSIÓN	64
4.1 Discusión	65
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
APÉNDICES	78

Apéndice A: Matriz de consistencia

Apéndice B: Instrumentos de recopilación de datos

Apéndice C: Certificados de validez de contenido de los instrumentos

Apéndice D: Base de datos

Apéndice E: Artículo científico

Índice de tablas

Tabla 1.	Habilidades directivas de Katz	20
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable competencias gerenciales del director.	42
Tabla 3.	Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales.	42
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento 1: Competencias gerenciales del director.	45
Tabla 5.	Resultados de la validación del cuestionario de competencias gerenciales del director.	46
Tabla 6.	Fiabilidad de los instrumentos.	47
Tabla 7.	Ficha técnica del instrumento 2: Relaciones interpersonales.	47
Tabla 8.	Resultados de la validación del cuestionario de relaciones interpersonales	48
Tabla 9.	Fiabilidad de los instrumentos.	49
Tabla 10.	Nivel de competencias gerenciales del director	51
Tabla 11.	Nivel de las competencias estratégicas.	52
Tabla 12.	Nivel de las competencias intratégicas.	53
Tabla 13.	Niveles de las competencias de eficacia personal	54
Tabla 14.	Niveles de las relaciones interpersonales.	55
Tabla 15.	Correlación las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales.	56
Tabla 16.	Correlación las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales	57
Tabla 17.	Correlación las competencias intratégicas y las relaciones interpersonales	58
Tabla 18.	Correlación las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales	59

Tabla 19.	Correlación las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales.	60
Tabla 20.	Correlación las competencias estratégicas y relaciones interpersonales.	61
Tabla 21.	Correlación las competencias intratégicas y las relaciones interpersonales	62
Tabla 22.	Correlación las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales.	63

Lista de figuras

Figura 1.	Los niveles de la propuesta de Reh adoptado por la Investigación (2017).	11
Figura 2.	Las características de la teoría triarquica de la inteligencia tomado de Pons (2012)	21
Figura 3.	Nivel de competencias gerenciales del director.	51
Figura 4.	Nivel de las competencias estratégicas.	52
Figura 5.	Nivel de las competencias intratéticas.	53
Figura 6.	Niveles de las competencias de eficacia personal.	54
Figura 7.	Niveles de las relaciones interpersonales.	55
Figura 8.	Distribución de frecuencias y porcentajes según las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales.	56
Figura 9.	Distribución de frecuencias y porcentajes según las competencias estratégicas y relaciones interpersonales.	57
Figura 10.	Distribución de frecuencias y porcentajes según las competencias intratéticas y relaciones interpersonales.	58
Figura 11.	Distribución de frecuencias y porcentajes según las competencias de eficacia personal y relaciones interpersonales.	59

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017.

La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 70 trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 ítems para la variable competencias gerenciales del director y de 33 ítems para la variable relaciones interpersonales. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación 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.

Palabras claves: Competencias, gerencia, relaciones, interpersonal, trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the managerial competencies of the director and interpersonal relations of the workers of the "Child of Jesus of Prague" Home, INABIF, 2017.

The research was of basic type, of non-experimental design, transversal of correlational level, because the relationship between the variables in a determined time was determined. The census population was 70 workers from the "Hogar de Jesús" Home in Prague. For the data collection, the survey technique was used, whose instrument was the Likert scale questionnaire of 24 items for the variable managerial competencies of the director and 33 items for the variable interpersonal relations. Descriptive statistical processing was performed using the Excel program and the inferential program with the statistical program SPSS 22.

The results of the research determined that the managerial competencies of the director were directly related ($Rho = 0.879$) and significantly ($p = 0.001$) with the interpersonal relationships of the workers of the "Hogar Niño de Jesús" in Prague, INABIF 2017, High correlation between the variables.

Key words: Competences, management, relationships, interpersonal, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Reyes (2016) en su tesis *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*, para optar el título de Psicóloga Industrial, en la Universidad Rafael Landívar en Quezaltenango-Guatemala. El objetivo de la investigación fue determinar si las habilidades guardan relación con el desarrollo organizacional. En cuanto a la metodología utilizada fue de tipo descriptiva para ello se recurrió a la escala de Likert para el recojo de información el cual fue aplicado a 20 directivos de distintas clases sociales, con edades comprendidas entre los 19 y 64 años, de los cuales 12 son hombres y 8 mujeres, casados y solteros, en su mayoría graduados a nivel universitario. Los resultados permitieron demostrar la relación entre ambas variables. Finalmente se concluyó que los dirigentes utilizan sus habilidades y conocimientos para cumplir con las metas propuestas en la empresa.

Bolaños (2015) en su tesis titulada "*Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos*" para obtener el grado de maestro en Orientación en Administración y Evaluación Educativas". El objetivo de la investigación fue describir la incidencia entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva cualitativa utilizando el cuestionario para el recojo de información. Se concluyó que si existe interacción entre maestros y esto se refleja en el control de los conflictos que pudieran surgir. Ello se debe a su disposición al diálogo y respeto por los acuerdos. De acuerdo a lo dicho por el investigador el nivel de interacción entre los maestros debe ser de calidad ya que de ello dependerá el buen desempeño de los mismos y por ende esto se reflejará en su rendimiento y desempeño para ello recomienda como principal que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente.

Gómez (2012) en su investigación sobre *Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder*, tuvo como objetivo de la investigación fue investigar las diversas competencias y habilidades que deben desarrollar los líderes y gerentes, teniendo en cuenta que las organizaciones de

hoy en día son cambiantes, exigentes y competitivas, esto debido a la globalización, la apertura de nuevos mercados, el crecimiento económico, las adquisiciones, los nuevos sistemas de gestión y los tratados de libre comercio entre otros. La metodología utilizada fue descriptiva comparativa y los resultados obtenidos permitieron comprobar lo planteado. Concluyó que para asumir retos los empresarios líderes deben desarrollar habilidades, destrezas y competencias necesarias que le permitan alcanzar el éxito de la organización de forma sostenible frente a los cambios de su entorno.

Bravo (2011) en su estudio sobre *Modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo de tecnología del sector financiero basado en enfoque de organizaciones inteligentes*, para optar el Grado de Doctor en la Tecana American University; tuvo como objetivo realizar un estudio sobre los componentes teóricos y su vinculación con los procesos gerenciales en pos de un enfoque de aprendizaje permanente. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional para lo cual se utilizó la encuesta para la obtención de información. Finalmente se concluyó que es importante tener este enfoque para producir cambios significativos ya que el éxito de una empresa se debe a la competitividad de sus empleados. Es decir el empleador debe buscar tener en su empresa empleados con estas características a fin de asegurar el triunfo de la misma.

Sarabia y Sandoval (2012) en su tesis titulada: *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Cayambe*; tuvo como propósito explicar como el clima laboral influye en las relaciones interpersonales en los empleados de la municipalidad. La metodología utilizada fue correlacional transversal basada en el método inductivo para ello se contó con 363 personas entre empleados y trabajadores nivel de formación académica que va desde instrucción primaria a cuarto nivel de estudios a quienes se aplicó un cuestionario para recoger información. Se concluyó que las relaciones interpersonales influye en el clima laboral por ende es necesario buscar que afianzar y/o mejorar este aspecto. Se coincide con lo dicho por los autores en cuanto a la importancia de

contar con clima laboral favorable a fin de obtener resultados óptimos que garanticen el éxito.

Antecedentes nacionales

Albarrán (2015) en su tesis titulada: *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo- Lima Norte*, para optar el Grado de Magíster en la Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación fue establecer la relación existente entre ambas variables. La metodología utilizada fue no experimental, cuya muestra es equivalente a la población de docentes conformada por 145 docentes de la maestría (o llamada Posgrado) en Gestión Pública de la UCV-LN, durante el año 2013. Se elaboró un cuestionario adecuando los objetivos de un Plan estratégico vinculado con la visión. Para facilitar la comprensión y procesamiento de los diferentes puntajes obtenidos en las encuestas, se clasificó a los puntajes y resultados de los docentes encuestados en tres grupos: docentes que dictan el curso de Métodos Estadísticos, Diseño o Desarrollo del Trabajo de Investigación y docentes que dictan asignaturas específicas del Posgrado en Gestión Pública. Finalmente se concluyó que un ambiente donde se practican estrategias gerenciales acertadas y favorables relaciones interpersonales, aumenta el nivel de rendimiento y aceptación en los docentes de las áreas mencionadas. Se coincide con el autor en cuanto a la importancia de laborar en un ambiente de armonía, respeto y trabajo cooperativo, donde todos aportan y aceptan las ideas de los demás con el fin de lograr sus objetivos esto ayuda a optimizar el rendimiento y mejora de la Institución.

Díaz y Delgado (2014) sustentó su estudio *Competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*”, para optar el grado de Magíster en Investigación Pedagógica en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo. Perú. El objetivo fue diseñar un modelo de competencias gerenciales para los directores de los colegios de Chiclayo. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva propositiva. Finalmente se concluyó que los directivos deben ser personas competentes y tener la capacidad de lograr cambios en las instituciones que lideran. De acuerdo

a lo dicho por los autores las instituciones requieren de personas talentosas con capacidad para resolver problemas del contexto, con visión de futuro que los ayudará a salir adelante a la empresa o institución donde labora.

Tapia y Zamora (2014), en la investigación: *Liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes en la Universidad* para optar el Grado de Magíster en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, en la ciudad de Chiclayo - Perú; tuvo como objetivo de la investigación fue identificar la relación existente entre las variables de estudio. La metodología utilizada para este fin fue descriptivo - correlacional, para ello se contó con la participación de 56 personas, y del instrumento de la encuesta la que permitió recoger información. Ellos concluyeron que si existe relación directa entre ambas variables.

Olivera (2012) en la tesis: *El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral* para optar el título de Administrador de Empresas en la Universidad de Piura, Lima-Perú; tuvo como propósito identificar las competencias que debe tener la persona encargada de dirigir la empresa. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo para lo cual se realizó una encuesta aplicada a 82 egresados de una población aproximada de 520. Finalmente se concluyó que todo administrador debe poseer un buen perfil y sea idóneo en el cargo en que se desenvuelve.

Aybar (2015) en su tesis titulada: *Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú*, para optar el Grado de Magister en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos , en la ciudad de Lima-Perú; tuvo como objetivo de la investigación demostrar que la gestión empresarial es asignada teniendo en cuenta los recursos humanos competitivos. La metodología utilizada fue de carácter descriptivo correlacional científico. Aybar concluyó que las empresas que cuentan con un potencial humano bueno mejora notablemente el nivel de productividad de la empresa.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas de las competencias gerenciales

La propuesta de Reh y las habilidades gerenciales

Se sustenta esta teoría bajo la propuesta del investigador Reh (2009), agrupa generalmente las habilidades gerenciales reconocidas estas con los niveles de responsabilidad. “A medida que se avanza en el sentido organizacional, llegar a una posición expectante gerencial y a su vez a una de alta responsabilidad administrativa y de gestión” (p.8); es necesario dominar nuevas habilidades, la mayoría de las cuáles se convierten en empíricas, en lugar de científicas. Es decir, a medida que se asciende en el nivel de responsabilidad toman más peso las habilidades en disminución del conocimiento técnico. La propuesta por Reh incluye cuatro niveles marcadamente definidos que a continuación observaremos en la siguiente figura:

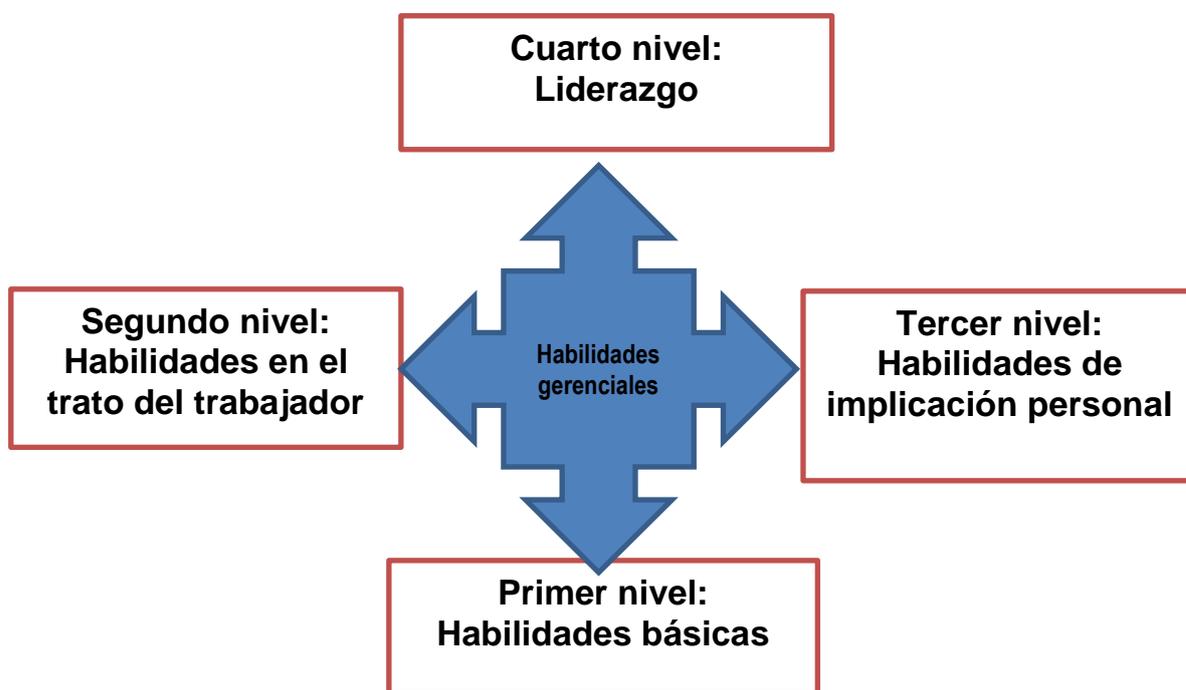


Figura 1. Los niveles de la propuesta de Reh. Adaptado por la investigadora (2017).

La propuesta de este investigador representa cómo las personas dentro o fuera de una organización deben ir superando una serie de niveles, hasta llegar al nivel máximo, que es el cuarto nivel: liderazgo.

Las habilidades directivas de Robert Katz

En el campo de acción de la gerencia y el *management* la propuesta de Katz es interesante, ya que este investigador identificó las habilidades directivas básicas, agrupándolas en tres categorías importantes. A continuación visualizaremos en la siguiente tabla la propuesta de Katz:

Tabla 1.

Habilidades directivas de Katz.

Técnicas	Humanas	Conceptuales
Desarrolladas con objeto de originar competencias en una tarea concreta	Hace referencia a las habilidades sociales y relacionadas al directivo en sus vínculos con otras personas.	Relacionado con la capacidad para evaluar los problemas de la organización.
Hacen referencia a la capacidad para aplicar el "Saber" "Como" a un campo determinado dentro de la organización.	Implica la capacidad de trabajar con otros y motivarles en la consecución de logros, tanto individuales y grupales.	Describe la capacidad para prever y analizar situaciones complejas.
Mantiene interacción con los niveles operativos	Importancia de las relaciones interpersonales y las habilidades comunicacionales.	

Adaptado de Baños (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México.*

La tabla observada propone una serie de acciones a seguir por parte de los directivos. Es preciso acotar que las habilidades directivas se adaptan con el tiempo, en función de los cambios que se producen alrededor de la institución y también de los que tienen lugar en su entorno. La necesidad de adaptarse motivo a los directivos innovadores a transformar y mantener actualizados sus habilidades, sometiéndolas a un reajuste constante que sólo puede comprenderse en un entorno de mejora continua para la institución educativa.

La teoría triárquica o trifásica de la inteligencia y las habilidades

Propuesta por Robert Sternberg y que afianza su investigación hacia tres tipos de inteligencia desde una perspectiva cognitiva y no psicométrica. Dicha propuesta direccionaba su división hacia otras sub divisiones que apuntaban hacia el desarrollo de habilidades visto como la “actividad mental dirigida hacia la adaptación intencional, selección o transformación de entornos del mundo real relevantes en la propia vida” (Uria, 2011, p. 89).

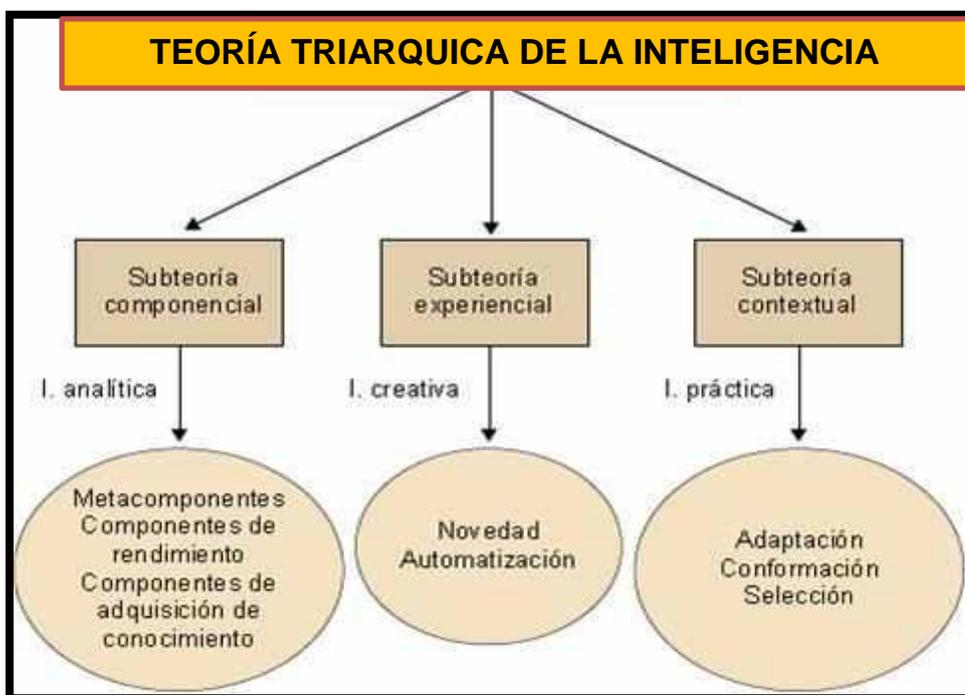


Figura 2. Las características de la teoría triárquica de la inteligencia. Tomado de Pons (2012).

La figura observada predispone que las subdivisiones de Sternberg se han direccionado hacia el requerimiento de habilidades relacionadas con el entorno social (Pons, 2012). El propósito de este investigador es deslindar el lado psicométrico y medible de la inteligencia hacia situaciones y procesos cognitivos que conlleven acciones indispensables en el beneficio del respeto y convivencia armoniosa. Esta teoría guarda relación con las habilidades directivas en la medida que estas se enlazan hacia un conjunto de actividades significativas hacia la mejora del entorno laboral y de las decisiones gerenciales en beneficio de la calidad de servicios que brinda la organización a su responsabilidad.

1.2.2. Teorías de las Relaciones Interpersonales

Teoría del desarrollo Psicosocial de Erikson

Esta teoría surgió de la interpretación de las etapas psicosexuales desarrolladas por Sigmund Freud quien consideró los aspectos sociales de cada una de ellas sus facetas principales:

Recalcó que el yo es una fuerza intensa, con capacidad organizadora de la persona permitiéndole recuperar las fuerzas sintónicas y distónicas

Integró la dimensión social y el desarrollo psicosocial a las etapas de desarrollo psicosexual planteadas por Freud.

Asimismo consideró que el desarrollo de la personalidad se da desde la infancia hasta la vejez. También Investigó que impacto tienen la cultura, la sociedad y la historia en el desarrollo de la personalidad de un individuo.

Mientras que para Erikson (En Cloninger, 1999) es la etapa de la infancia la que determina la personalidad de las personas y de todo su ciclo de vida permitiéndole al individuo establecer una relación entre su mundo y el que lo rodea.

A su vez esta teoría presenta ciertas características identificadas por Erikson las cuales ayudan a desarrollar las competencias y habilidades. Dichas características son impulsadas por el ego expresado por una sensación de dominio que le ayudará a resolver los conflictos que se le presenten durante la siguiente etapa de vida.

Cada una de estas etapas está motivada por un conflicto que ayuda al desarrollo individual permitiéndole crecer psicológicamente.

La resolución de dichos conflictos ayuda al individuo a desarrollar su potencial para crecer como persona y de no lograrlo está condenado al fracaso

La innovación más importante de Erikson (1994) fue la de considerar no 5 estadios como Freud había hecho, sino 8. Erik consideró tres estadios adicionales de la adultez a partir del estadio genital hasta la adolescencia descrito por Freud:

Estadio I o etapa sensorio-oral comprende el primer año o primero y medio de vida. En esta etapa se desarrolla la confianza sin dejar lado desconfianza.

Estadio II o etapa anal-muscular de la niñez temprana, desde alrededor de los 18 meses hasta los 3-4 años de edad. La tarea primordial es la de alcanzar su independencia, con un toque de pudor e incertidumbre.

Estadio III o etapa genital-locomotora o la edad del juego. Que va desde los 3 a los 6 años, la tarea fundamental es la de aprender la iniciativa sin una culpa exagerada.

Estadio IV o etapa de latencia comprendida entre los 6 y 12 años de edad del niño escolar. La tarea principal es desarrollar la capacidad de responsabilidad evitando el sentimiento de inferioridad.

Estadio V o etapa de la adolescencia, empieza en la pubertad y finaliza alrededor a los 18-20 años. Debido a factores de tipo psicosocial, hoy en día la adolescencia finaliza más allá de los 20 años e incluso hasta los 25

años. Lo que busca esta etapa es desarrollar la identidad del Yo y evitando la confusión de roles.

Estadio VI o etapa de la adultez joven, la cual dura entre 18 años hasta los 30 aproximadamente. La tarea principal es lograr un cierto grado de intimidad, actitud opuesta a mantenerse en aislamiento.

Estadio VII o etapa de la adultez media, la tarea fundamental aquí es lograr un equilibrio apropiado entre la productividad y el estancamiento.

Estadio VIII o etapa de la adultez tardía o madurez, o la llamada de forma más directa y menos suave edad de la vejez, empieza alrededor de la jubilación, después que los hijos se han ido; digamos más o menos alrededor de los 60 años. La tarea primordial es lograr una integridad yoica con un mínimo de desesperanza.

Teoría del aprendizaje social de Bandura

La teoría plantea la existencia de dos tipos de aprendizaje donde el refuerzo directo no es el principal mecanismo de enseñanza, sino que el elemento social puede dar lugar al desarrollo de un nuevo aprendizaje entre los individuos. En otras palabras lo que pretende explicar es cómo las personas pueden aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas conductas mediante la observación de otros individuos. Esta teoría se ocupa del proceso de aprendizaje por observación entre las personas (Bandura, 1999).

La mayoría de conductas, actitudes y temores las hemos aprendido del entorno que nos rodea y de la sociedad.

1.3. Marco conceptual

Conceptualización de competencias gerenciales

Las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que un sujeto debe poseer para ser efectiva en una extensa gama de puestos y estructuras.

Para Tobón (2006): “son cualidades y características que deben poseer empleados en las empresas para que estas sean más productivas” (p.28). En tal sentido toda persona posee ciertas características fundamentales que puede ser un rasgo, una habilidad, una destreza, o un conjunto de conocimientos los cuales pueden influir ya sea directa o indirectamente en su desempeño en el trabajo.

Según la Real Academia de la Lengua (2009), refirió: primer lugar hace alusión a una contienda o disputa entre dos o más personas por la posesión de alguna cosa. Dicho en otros términos la competencia como comportamiento se puede evidenciar en el ámbito laboral ya que motiva a la persona a actuar de forma eficaz y eficiente. Para ello utiliza sus habilidades y destrezas a fin de lograr sus objetivos.

Mientras que para Resnik (2002) refirió: “El desempeño debe apoyarse en el conocimiento y la capacidad de comprender para que pueda transmitir e inculcar habilidades y conocimientos a los demás” (p.47). Esto implica que las personas que dirigen la empresa deben tener la capacidad de poder guiar a su grupo hacia el logro de los objetivos planteados la misma que se verá reflejada en su desempeño.

Barrera (2002) definió: “son las cualidades personales e interiores que guardan relación con su desempeño.”(p.8). Las competencias son las habilidades o los conocimientos de las personas. Efectivamente estas cualidades personales influyen en el desempeño del individuo razón por la cual algunas personas se proyectan mejor que otras con el fin lograr lo planificado.

Según Levy-Leboyer (2000),” son aquellos comportamientos evidenciables dentro de una función directiva”. (p.56). Hablando en términos generales las competencias son la columna vertebral que direcciona el trabajo apoyándose para ello en las habilidades y destrezas que poseen cada persona para poder enfrentar los desafíos que se le presenten en el camino hacia el logro de sus metas.

Como se puede apreciar el término competencias gerenciales tiene una variedad de definiciones y enfoques. Por lo mismo podemos definir las competencias gerenciales como aquella en la cual el gerente tiene los conocimientos, aptitudes y destrezas suficientes para poder enfrentar situaciones de conflicto y buscar soluciones inmediatas en una empresa u organización.

Clasificación de las competencias gerenciales

Las Competencias gerenciales son las capacidades de dirigir eficazmente una empresa. (Chiavenato, 2002). Asimismo demostrando una serie de capacidades y actitudes propias de un buen líder. Para Markus (2010), las competencias gerenciales se pueden clasificar de distintas maneras siendo la más aceptable la siguiente:

Aptitudes: Hace referencia a las cualidades que tiene una persona para realizar un determinado fin. A su vez esta se clasifica en:

Características físicas: son rasgos corporales de una persona para ocupar un trabajo. Estas competencias presentan requisitos mínimos requeridos para desempeñar trabajos tales como: maquinista, chofer, recolector entre otros.

Conocimientos: Son las competencias que se adquieren y son medibles.

Habilidades: Es la aptitud que se desarrolla para realizar una labor específica.

Actitudes: desprenden del concepto que se tiene de uno mismo. Estos elementos se interrelacionan entre sí dando origen a las actitudes asociados al concepto propio, concepto de los demás, motivos (Ferreiro, 2000).

Concepto propio: Referida a la opinión que se tiene una persona sobre sus propias habilidades las que influyen en el actuar ante los demás.

Concepto de los demás: es la percepción que se tiene de las personas.

Esta serie de condiciones favorecen a un buen desenvolvimiento de las personas que poseen la capacidad de dirigir una entidad.

Para Tobón (2006) considera otra clasificación para las competencias gerenciales tales como:

Competencias básicas: Son aquellas comunes relacionadas a la ocupación de las personas se necesita del apoyo de más competencias.

Competencias obligatorias: Se refieren a aquellas competencias relacionadas al trabajo con la finalidad de obtener una titulación (p. 122).

Las competencias también pueden clasificarse como laborales y profesionales. Las primeras son propias de obreros calificados, se forman mediante estudios técnicos de educación para el trabajo y se aplican en labores muy específicas; las segundas son exclusivas de profesionales que han realizado estudios de educación superior y se caracterizan por su amplia flexibilidad y amplitud, así como el abordaje.

Papel de las competencias gerenciales en el ámbito laboral

Las competencias son conductas afiliados a la experiencia, los conocimientos y las capacidades emocionales. Las competencias de gestión están asociadas en el campo laboral con destrezas gerenciales y son básicamente procesos aprendidos a través de la vida y convertidos en hábitos mediante comportamientos repetitivos que se van incorporando en los sujetos para lograr los resultados que se esperan.

Para Benavides (2002) La personalidad está fuertemente ligada a las competencias y por ende a las actitudes y aptitudes. Todas las empresas deben aplicar pruebas que midan la personalidad y conocimientos del empleado para que optimice su labor en la empresa. En algunos casos las empresas invierten en capacitaciones para su personal contratado a fin de que logren las competencias establecidas aumentando su competitividad.

Las competencias gerenciales de los administradores

Son una serie de capacidades y de recursos verbales y no verbales del sujeto con el objeto tanto de favorecer la efectividad en la comunicación. (Prieto, 2004). El administrador es el responsable del trabajo de los empleados en la empresa.

Schermerhorn (2003) señaló a los trabajos que tiene el administrador:

Trabaja largas horas y a un ritmo intenso.

Trabaja en tareas fragmentadas y diversas.

Trabaja con muchos medios de comunicación.

Trabaja en gran medida a través de relaciones interpersonales (p.22).

Otro gran reto al que tendrán que enfrentarse los administradores es al entorno empresarial más globalizado por ello requerirá de su habilidad para utilizar los recursos y trabajar con las personas de su equipo para lograr los objetivos propuestos.

Dimensiones de competencias gerenciales

Las competencias gerenciales son aquellos comportamientos observables y habituales que explican el éxito de un sujeto en su función directiva. Estas competencias son más genéricas y, aunque cada empresa pueda destacar más unas que otras y a su vez pueden estudiarse de manera conjunta. Las dimensiones que se han tenido en cuenta según los autores Cardona y García (2001) sostienen que existen tres:

Dimensión 1: Competencias estratégicas

Para Amat (2007) se refirió a la estrategia que tiene un directivo dentro de una empresa. Las competencias directivas estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, las relaciones efectivas y la negociación.

Visión: Se define como el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad. (Prieto, 2004)

Solución de problemas: Es el procedimiento que permite solucionar una complicación ya sea en todo el proceso o en su fase final. (Chiavenato, 2002)

Gestión de recursos: Procesos directivos que ayudan a obtener, distribuir y articular los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para lograr las metas de aprendizaje y desarrollo planteadas por el establecimiento. (Alles, 2002)

Relaciones efectivas: Es la habilidad para establecer relaciones funcionales que generen redes efectivas con la gente es una de las competencias claves que se esperan del personal de una organización y las transformaciones culturales que se comprometa a lograr. (Barrera, 2002)

Negociación: Es la acción y efecto de negociar. Esta se da entre dos personas o más cuando se ha producido un conflicto a fin de lograr a una solución. (Meyer, 2003)

Dimensión 2: Competencias intratégicas

Es la capacidad de dirigir que se requiere para mejorar la productividad dentro de una empresa. (Meyer, 2003). Esto en convivencia con el equipo de la entidad. Para Barroso (2009) definió a la capacidad intratégica de un directivo, en el aspecto interno de la empresa. Se caracteriza por: (a) comunicación (b) organización (c) empatía (d) coaching (e) trabajo en equipo.

Comunicación: Medio de conexión o de unión que tienen las personas para transmitir e intercambiar mensajes por ello constituye un proceso fundamental de la experiencia humana y la organización social. (Silveira, 2014)

Organización: Es el sistema de actividades interdependientes que abarcan varios grupos primarios generalmente caracterizados a nivel de la conciencia de los participantes por su alto grado de dirección del comportamiento hacia fines de conocimiento común. (Zupiría, 2015)

Empatía: Capacidad de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo (Manes, 2003)

Coaching: Es un método que consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el fin de lograr cumplir metas o desarrollar habilidades determinadas. (Zupiría, 2015)

Trabajo en equipo: Es el trabajo realizado por varios individuos en donde cada uno tiene una actividad a cumplir y con un objetivo en común. Esta condición de trabajo de tipo psicológico influye en los trabajadores de forma positiva estimulando el compañerismo. (Manes, 2003)

Dimensión 3: Competencias de eficacia personal

Es capacidad estratégica del gerente dentro de una empresa (Manes, 2003). Para Azuaje (2008) son aspectos relacionados con la capacidad de autocontrol, proactividad, manejo de emociones, gestión personal y desarrollo personal.

Autocontrol: consiste en mantener el control de uno mismo dentro de una empresa (Calero, 2002).

Proactividad: Es la actitud a través de la cual un sujeto u organización asume el control total de su conducta de manera activa lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras y haciendo uso de su libertad para tomar decisiones. (Alles, 2002)

Manejo de emociones: Desarrollar nuestra inteligencia emocional será muy importante si queremos aprender a manejar nuestras emociones frente a ciertos

estímulos o situaciones ajenas a nuestra voluntad. La inteligencia emocional permite identificar, entender y manejar las emociones acertadamente, reconociendo no sólo lo que sentimos sino por qué lo sentimos. Identificar las emociones y poder entender cómo puede afectar nuestros pensamientos y comportamiento es el primer paso que nos abrirá a la posibilidad de manipular esas emociones, adaptándolas a cada situación, haciéndonos más flexibles a los múltiples cambios que podemos enfrentar en nuestras vidas y más propensos a ser felices.(Uria, 2011).

Gestión personal: Forma de dirección de un ente con autonomía plena para actuar con total libertad e independencia (Calero, 2002)

Desarrollo personal: conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. (Alles, 2002)

1.2.2 Conceptualización de las relaciones interpersonales

Es la herramienta que la organización emplea para mejorar las relaciones amicales entre los individuos. (Sánchez, 2006)

Silveira (2014), refirió: “Son las interacciones entre dos o más personas que constituyen en el medio donde se desenvuelven” (p.136). Estas interacciones interpersonales constituyen un medio de enriquecimiento personal y fortalecimiento de lazos de amistad.

Para Chiavenato (2006) definió:” conjunto de elementos y procesos producto de la interrelación entre dos personas o grupos de personas.” (p.36). Personas que conviven con un serie de desenvolvimientos y estilos particulares.

Estilos de relaciones interpersonales

Para Benavides (2002) consideró los siguientes:

Estilo agresivo: Son individuos conflictivos y que generan conflictos con los demás.

Estilo manipulador: Busca manipular hasta conseguir sus propósitos en los otros.

Estilo pasivo: Son individuos que se dejan influenciar por los demás.

Estilo asertivo: Son individuos que toman decisiones acertadas y defiende sus intereses.

Además de las características que se les pueda asignar a las relaciones que se dan entre dos o más personas, cada persona tendrá cierta *actitud* ante la relación. El saber entender a los demás, el saber “decir que no”, la manifestación de la discrepancia, son cuestiones que pueden aparecer o no, y que determinan qué estilo de relación interpersonal se dará. El *pasivo* y el *manipulador* son los estilos que no expresan realmente cuáles son sus opiniones: el primero porque acepta las de los demás (cuando en el fondo acumula rencor), mientras que el segundo porque rápidamente se disfraza de una aceptación para llevar a los demás hacia una idea. El *asertivo* sabe decir que no, pero lo hace explicando su posición y escuchando la de los otros, sujeto a ser convencido y a pedir aclaraciones. El *agresivo* también sabe decir que no, pero lo hace de otro modo, mediante la amenaza y la acusación, para contrarrestar las opiniones ajenas.

Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

Según Alles (2002, p.69) existen cuatro factores principales que influyen las interacciones personales, y son:

La personalidad: Es la forma como un individuo reacciona e interactúa con otros.

Determinantes de la personalidad: Entre ellos tenemos

La herencia: Son rasgos genéticos que se heredan de los padres e influyen en la personalidad.

El ambiente: Es el medio en el que se desarrolla cada individuo

La situación: Son los momentos de la vida que van a influir en la personalidad de los individuos.

Características de la personalidad: Entre ellas podemos considerar la extroversión es sociable y platicador, afabilidad presenta buen carácter y muy participativo.

Valores: Se relaciona con el comportamiento o estado final de la vida.

Las actitudes: expresan el sentir del individuo frente a determinadas *situaciones*.

Clasificación de las relaciones interpersonales

Zupiría (2015) identificó cuatro tipos de relaciones interpersonales que son las siguientes:

Relaciones íntimas-superficiales: Los individuos satisfacen deseos y afecciones unos con otros de manera superficial y esporádica.

Relaciones personales–sociales: Los individuos necesitan conocer su identidad dentro de la sociedad en que se desenvuelve.

La relación amorosa es un tipo de relación conformada por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es precisamente el elemento número dos en el que se basa la relación profesional, ya que el asumir un compromiso con el trabajo conlleva a tener diversos tipos de responsabilidades.

Dimensiones de relaciones interpersonales

Las dimensiones que se han tenido en cuenta según el autor Shurtz (1966, p.98) sostuvo que existen tres:

Dimensión 1: Inclusión

Busca integrar a los individuos dentro de la sociedad. Es necesario dar confianza y el sentimiento de pertenencia para que el individuo se siente incluido y así contribuir con sus talentos y a la vez se vean correspondidos con los beneficios que la sociedad le pueda ofrecer. Este tipo de integración debe darse en los distintos aspectos político, económico, educativo.

Dimensión 2: Control

Consiste en la responsabilidad que tiene un individuo dentro del grupo al que pertenece en función a las actividades que realice. Este mecanismo de carácter preventivo y correctivo asumido por la administración de una dependencia o entidad permitirá una oportuna detección y corrección de las desviaciones, ineficiencias o incongruencias en el transcurso de la formulación, instrumentación, ejecución y evaluación de las acciones, a fin de cumplir con las normas que las rige así como las estrategias, políticas, objetivos, metas y la asignación de recursos.

Dimensión 3: Afecto

Consiste en la valorización del individuo dentro del grupo. Es importante que se sienta reconocido y aceptado por los demás. A diferencia de las emociones, el afecto es algo que puede almacenarse (acumularse). Por otra parte, nuestra experiencia nos enseña que dar afecto es algo que requiere esfuerzo. Cuidar, ayudar, comprender, etc., a otra persona no puede realizarse sin esfuerzo. A veces, no nos damos cuenta de este esfuerzo. Por ejemplo, la ilusión de una nueva relación no nos deja ver el esfuerzo que realizamos para agradar al otro y para proporcionarle bienestar. Pero, en la mayoría de los casos, todos experimentamos el esfuerzo más o menos intenso que realizamos para proporcionar bienestar al otro.

1.4. Justificación

Justificación teórica

La importancia del presente estudio radica en describir las competencias gerenciales y su relación con las relaciones interpersonales, y cómo contribuyen a fortalecer cualquier organización. Es por eso, que el éxito de una organización dependerá de sus recursos humanos y de la habilidad que tenga el director para potenciar las competencias de sus trabajadores, es así como, en la actualidad se requiere de directores que sean capaces más que de dar instrucciones a las personas de su propio equipo, que contribuyan a construir su propuesta junto con los demás, que comparta tareas y que sea competente para involucrar a los demás compañeros en una forma integral y potenciando así al máximo sus capacidades, su desarrollo personal y su desempeño.

Justificación metodológica

Basándonos en un enfoque cuantitativo buscamos establecer la relación que existe entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales, bajo una prueba de relación estadísticamente comprobada.

Los métodos empleados cuentan con rigor científico y a partir de los resultados se podrán tomar decisiones para la mejora sobre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga”, INABIF.

Justificación práctica

La investigación ayudará a detectar fortalezas y debilidades sobre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar Niño de Jesús de Praga”, INABIF. Así mismo, contribuirá a la efectividad laboral tanto de los trabajadores como el personal directivo

proporcionándole las herramientas para lograr una solución adecuada a los problemas que se presenten y orientar el comportamiento del recurso humano.

1.5. Problema

A nivel internacional, durante la última década en América Latina se ha hablado frecuentemente de la educación con enfoque de competencias; en un primer momento se hizo referencia a las competencias laborales, debido al interés que el sector productivo mostraba por contratar personal que contara con ciertas habilidades y conocimientos que los hicieran competentes y eficientes en su trabajo cotidiano. El problema resulta complejo antes de hablar de competencias gerenciales ya que hay que establecer con precisión, por una parte, los parámetros de referencia laboral para las distintas actividades de actuación directiva consideradas y, por otra, la forma en que se deberá proceder para la identificación de la competencia.

La problemática radica en los directivos no poseen competencias gerenciales, la mayoría solo piensa que el cargo que desempeña supone solo ordenar, dirigir y, mucho menos, construir sistemas y métodos para ayudar a hacerlo mejor revisando e innovando las prácticas directivas. Existe una relativa ignorancia con respecto a la naturaleza del trabajo directivo. Si bien, desde hace tiempo, se han venido desarrollando muchos estudios sobre el rol de director (su formación, su pensamiento, el análisis de sus tareas, las relaciones interpersonales con los demás, etc.) poco se ha hecho por conocer qué hacen, por qué y cómo hacen las cosas los directivos.

Por esta ignorancia, a menudo se asume como cierto lo que Bolman y Deal (1987:241) denominan la "visión mitológica" del directivo. Así, frecuentemente, se los identifica como "actores racionales que utilizan la mayor parte de su tiempo planificando, organizando, coordinando y controlando actividades de sus subordinados".

La competencia es, entonces uno más de los diferentes atributos de la persona en su carácter de trabajador y dicha competencia es, por lo tanto, identificable en la persona misma. La identificación de la competencia gerencial de un directivo, resulta posible si y sólo si está también definido el campo ocupacional en el que se aplicará la competencia.

Al respecto Altamirano (2004) refirió que “las competencias gerenciales, hacen referencia a los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que el mercado laboral demanda de los trabajadores para que éstos puedan intervenir concretamente en una función productiva específica.” (p. 5)

Es importante y necesario que los directivos desarrollen competencias gerenciales para poder desarrollarse de manera eficiente en el mercado laboral.

A nivel nacional, en el Perú, en el plano empresarial y educativo es importante que se evalúen competencias gerenciales en gerentes y directores en función al logro de los objetivos alcanzados en la empresa u organización. El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, es un programa del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, que promueve la promoción, atención y apoyo a niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres, adultos, adultos mayores y en general a toda persona en situaciones de riesgo y discapacidad en total abandono. Se observó que los directivos ejecutivos no poseen los conocimientos y las habilidades para ocupar un rol directivo, por ello es importante desarrollen competencias gerenciales para que cumplan eficazmente su rol de director, que conlleve al éxito de la empresa u organización.

A nivel local, El Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF proporciona atención residencial a las personas adultas mayores con discapacidad. Se observaron los siguientes problemas:(a) Autoritarismo en las decisiones. (b) Excesiva tramitación y sobrecarga administrativa. (c) No se cumplen las normas. (c) Escasa supervisión y (d) Mala relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias intratécnicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017?

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_g: Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Hipótesis específicas

H₁: Las competencias estratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

H₂: Las competencias intratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

H₃: Las competencias de eficacia personal se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Determinar la relación que existe entre las competencias intratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Determinar la relación que existe entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Competencias gerenciales del director

Definición conceptual

Según Levy-Leboyer (2000) sobre las competencias gerenciales del director: "Son comportamientos de un individuo dentro de la función directiva que desempeña". (p.56)

Definición operacional

El cuestionario de competencias gerenciales del director adaptado de los autores Cardona y García (2001), que consta de 24 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala likert), para determinar el nivel de competencias gerenciales del director, en base a tres dimensiones denominadas, competencias estratégicas, competencias intratéticas y competencias de eficacia personal.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual

Para Silveira (2014) la definió como: "...la interacción entre dos o más personas con la finalidad de establecer lazos amicales". (p.136).

Definición operacional

El cuestionario de relaciones interpersonales adaptado del autor Shurtz (1966), que consta de 33 preguntas, con 5 tipos de respuesta (escala likert), para determinar el nivel de relaciones interpersonales, en base a tres dimensiones denominadas, inclusión, control y afecto.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la variable competencias gerenciales del director

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Competencias Estratégicas	Visión Solución de problemas Gestión de recursos Relaciones efectivas Negociación	1 al 6	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Bueno (50-74) Regular (25-49) Malo (0-24)
Competencias Intratégicas	Comunicación Organización Empatía Delegación Coaching Trabajo en equipo	7 al 12		
Competencias de eficacia personal	Proactividad Autogobierno Gestión personal Desarrollo personal	13 al 24		

Tabla 3

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Inclusión	Aceptación Integración Valoración Comunicación	1 al 12	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	Alto (68-101) Medio (34-67) Bajo (0-33)
Control	Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos	13 al 27		
Afecto	Respeto Estimación	28 al 33		

2.3. Metodología

La investigación se rige bajo tres enfoques: cuantitativo, cualitativo y mixto. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, basado en el uso de técnicas y métodos concretos relacionados directamente con la medición de las unidades de análisis diagnosticado por instrumentos cerrados, estableciéndose en este caso, el procesamiento estadístico a través de medidas de frecuencia y pruebas de correlación (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014).

De acuerdo a las características de la investigación se utilizó el método hipotético-deductivo. Al respecto, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refirieron: “parte del estudio de principios generales, leyes o teorías, para llegar a la observación y registro de datos.” (p.26)

2.4. Tipo de estudio

Es básica, sustentada teóricamente por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), señalaron: “conocimientos teóricos en algún campo de la ciencia que no tenga investigaciones anteriores”. (p.104)

Nivel de investigación

El estudio pertenece:

Nivel descriptivo, porque describe las características y cualidades de una variable. Al respecto Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) “mide las características o recoger datos de una o más variables mediante instrumentos”. (128).

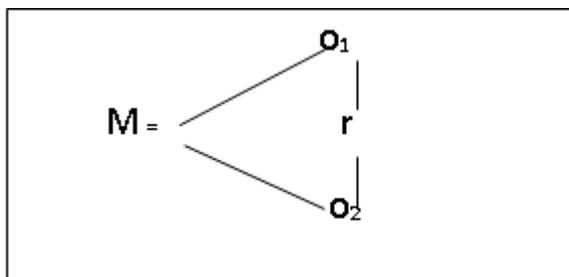
Nivel correlacional, establece la relación entre dos o más variables Al respecto: Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), “busca los grados de relación entre dos o más variables”. (p.128).

2.5. Diseño

El diseño es no experimental de corte transversal. Según los autores Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refirieron: “los diseños no experimentales no se manipulan las variables.

Son de corte transversales, “se estudia el fenómeno en un momento dado”. (p.128).

Su esquema es el siguiente:



Fuente: Elaboración propia (2017)

Dónde:

M: Muestra: Trabajadores

Ox: Variable: Competencias gerenciales del director

Oy: Variable: Relaciones interpersonales

R: Relación

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

Para Levin y Rubin (2004):

Una población es un conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los elementos que en estudio, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones. Las poblaciones suelen ser muy extensas y es imposible observar a cada componente, por ello se trabaja con muestras o subconjuntos de esa población (p. 30).

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), definieron: “es un determinado conjunto de individuos, objetos o medidas (unidades de análisis) que poseen características comunes observables en un lugar y un momento determinado.”(p.140)

La población censal estuvo conformada por 70 trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017; asimismo la población es de tipo censal

por cuanto la presente investigación abordará el trabajo con la totalidad de sus elementos por lo tanto no hay muestra ni muestreo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta. Al respecto, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refirieron: “es el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, información”. (p.154)

2.7.2. Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que miden de forma independiente las variables para luego correlacionarlas. El primer instrumento se denomina cuestionario sobre competencias gerenciales del director adaptado de los autores Cardona y García (2001), y el segundo cuestionario sobre relaciones interpersonales adaptado del autor Shurtz (1966), que nos sirvieron para recabar información sobre la percepción de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF.

Ficha técnica 1

Nombre	Cuestionario para medir Competencias gerenciales del director
Objetivo	Determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017
Contenido	Se aplicó un cuestionario con respuestas de opción múltiple con un total de 24 ítems con tres dimensiones: competencias estratégicas, intratégicas y competencias de eficiencia personal.
Autor	Cardona y García (Adaptación)
Año	2001
Tiempo de duración	40 minutos
Lugar	Ancón

Administración	Colectivo
Niveles	Bueno Regular Malo
Dimensiones	3 dimensiones y 24 ítems
Escalas	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles y rangos	Bueno (50-74) Regular (25-49) Malo (0-24)

Validez y Confiabilidad

Validez

Se dio por el juicio de expertos, y presentó resultados favorables.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de competencias gerenciales del director

Validador	Resultado
Mg. Cristian Medina Sotelo	Aplicable
Mg. Elizabeth Liliana Chiara Bellido	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

El Alfa de Cronbach sirvió para medir la confiabilidad del cuestionario sobre competencias gerenciales del director, para esto se aplicó el cuestionario a los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF.

Tabla 6

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias gerenciales del director	,841	24

Fuente: Base de datos

La tabla 6 muestra la confiabilidad del instrumento que evalúa las competencias gerenciales del director obtuvo un coeficiente de ,841 indicando una fuerte confiabilidad del instrumento.

Ficha técnica 2

Nombre:	Cuestionario para evaluar las Relaciones interpersonales
Objetivo	Determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017
Contenido	Se aplicó un cuestionario con respuestas de opción múltiple con un total de 33 ítems con tres dimensiones: inclusión, control y afecto.
Autor	Shurtz(Adaptación)
Año	1966
Tiempo de duración	40 minutos
Lugar	Ancón
Administración	Colectivo
Niveles	Bueno Regular

	Malo
Dimensiones	3 dimensiones y 33 ítems
Escalas	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles y rangos	Alto (68-101) Medio (34-67) Bajo (0-33)

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez de los instrumentos fue dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Tabla 8

Resultados de la validación del cuestionario de relaciones interpersonales

Validador	Resultado
Mg. Cristian Medina Sotelo	Aplicable
Mg. Elizabeth Liliana Chiara Bellido	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

El Alfa de Cronbach sirvió para medir la confiabilidad del cuestionario sobre relaciones interpersonales, para esto aplicó el cuestionario a trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF.

Tabla 9

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Relaciones interpersonales	,844	33

Fuente: Base de datos

La tabla 9 muestra la confiabilidad del instrumento que evalúa las relaciones interpersonales se obtuvo 0,844 indicando una fuerte confiabilidad del instrumento.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó para la estadística descriptiva el SPS versión 22 para la representación de tablas y figuras de la base de datos obtenida de los cuestionarios sobre competencias gerenciales y relaciones interpersonales y sus respectivas dimensiones.

Después del análisis descriptivo se procedió a la prueba de hipótesis para ello se utilizó la correlación de Spearman que sirvió para contrastar las hipótesis planteadas en el estudio.

2.9. Aspectos éticos

La investigación se sustentó en principios éticos. Todos los trabajadores fueron informados sobre la recolección de información necesaria para el estudio. Como parte de los criterios éticos establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo se pidió autorización a Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF para realizar las encuestas a los trabajadores. Esta autorización fue aceptada en forma voluntaria por parte de los trabajadores, reservando la identidad de los encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 10

Nivel de competencias gerenciales del director

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	20,0
Regular	25	35,7
Bueno	31	44,3
Total	70	100,0

Fuente: Elaboración de la base de datos

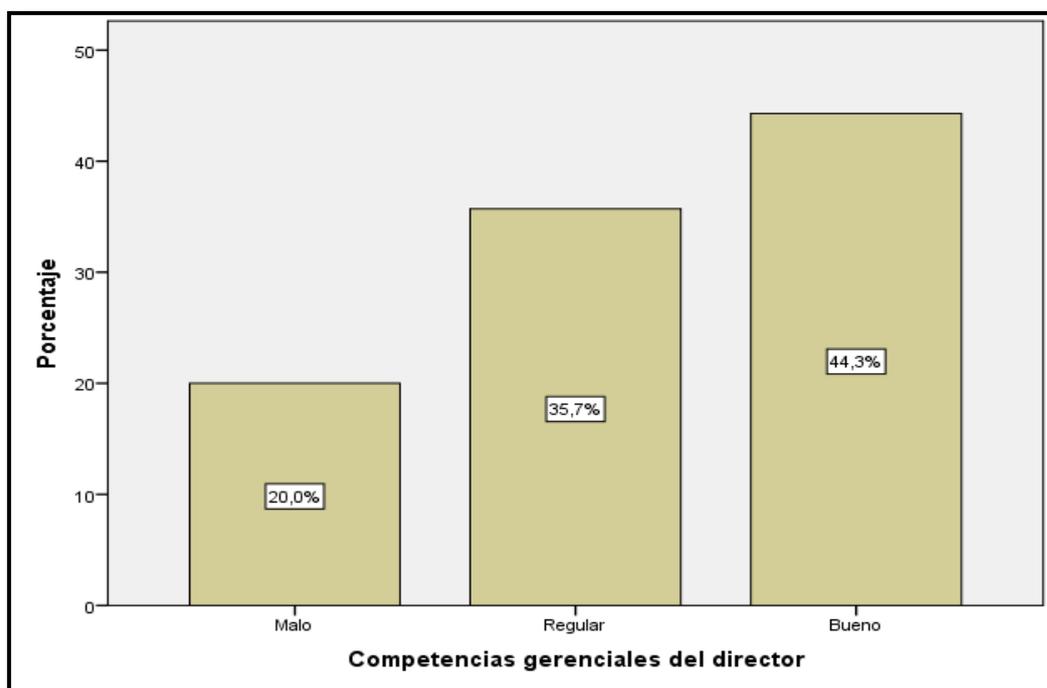


Figura 3. Nivel de competencias gerenciales del director

La tabla N° 10 y figura 3 Se puede observar que los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, el 44.3% de los trabajadores presentan un nivel bueno de competencias gerenciales del director, por otro lado el 35.7% alcanzó un nivel regular de las competencias gerenciales del director, asimismo el 20% se encuentra en un nivel malo de las competencias gerenciales del director del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tabla 11

Nivel de las competencias estratégicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	22,9
Regular	21	30,0
Bueno	33	47,1
Total	70	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

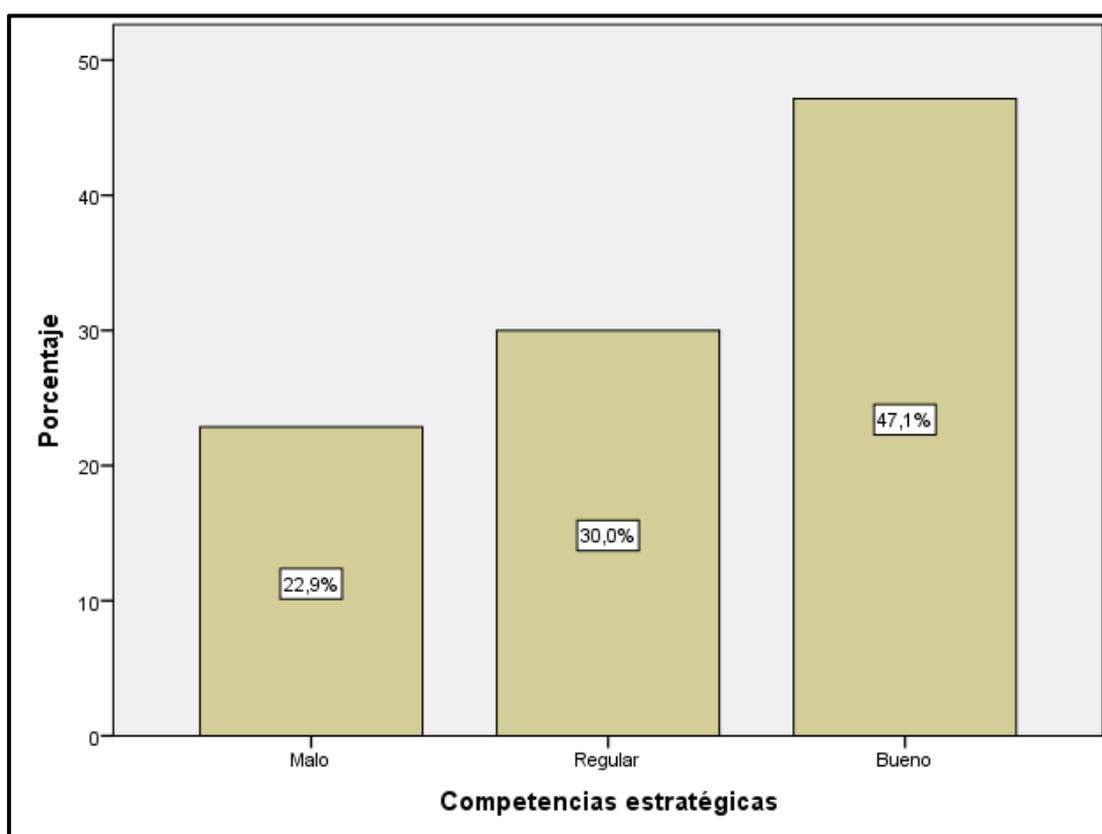


Figura 4. Nivel de las competencias estratégicas

La tabla N° 11 y figura 4 Se puede observar que los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, el 47.1% de los trabajadores presentan un nivel bueno de las competencias estratégicas, por otro lado el 30% alcanzó un nivel regular de las competencias estratégicas, asimismo el 22.9% se encuentra en un nivel malo de las competencias estratégicas del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tabla 12

Nivel de las competencias intratégicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	28,6
Regular	24	34,3
Bueno	26	37,1
Total	70	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

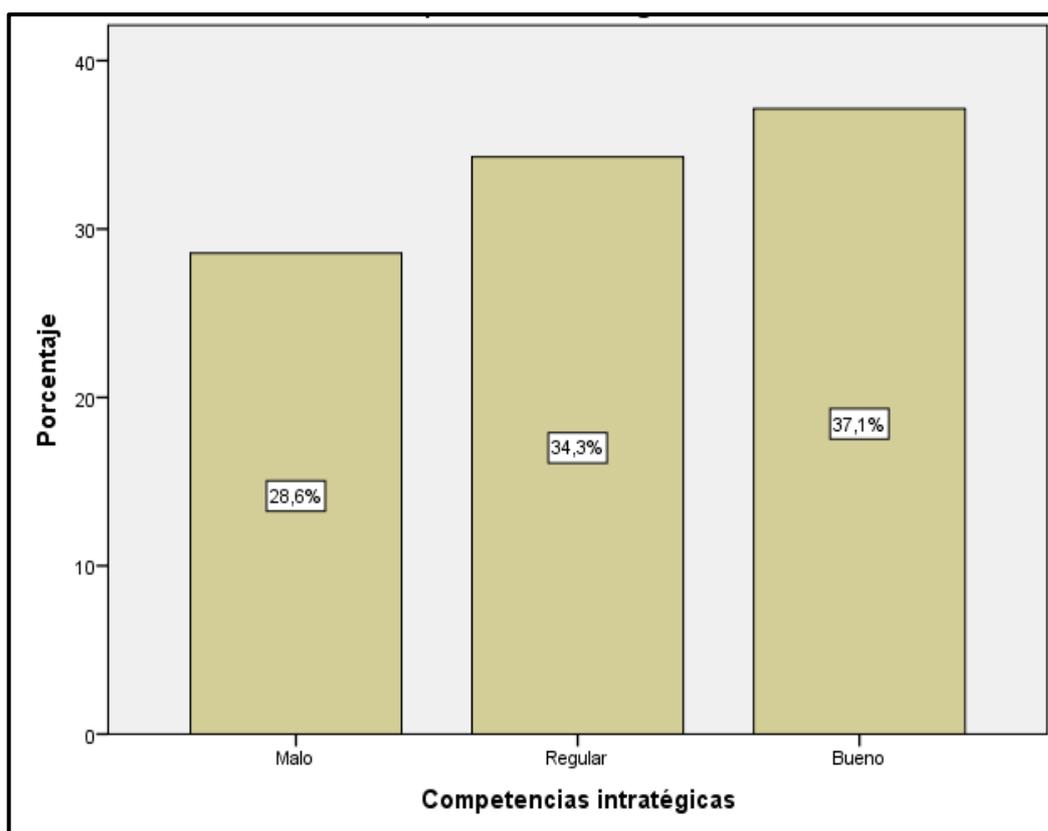


Figura 5. Nivel de las competencias intratégicas

La tabla N° 12 y figura 5 Se puede observar que los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, el 37.1% de los trabajadores presentan un nivel bueno de las competencias intratégicas, por otro lado el 34.6% alcanzó un nivel regular de las competencias intratégicas, asimismo el 28.9% se encuentra en un nivel malo de las competencias intratégicas del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tabla 13

Niveles de las competencias de eficacia personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	18,6
Regular	23	32,9
Bueno	34	48,6
Total	70	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

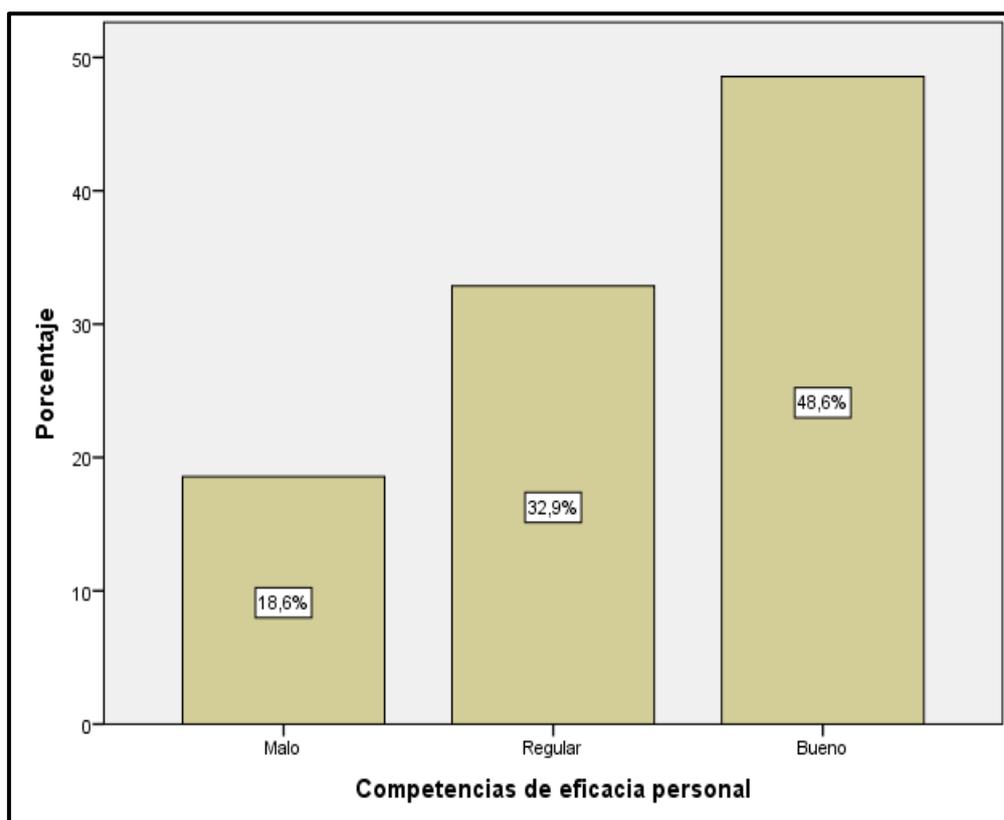


Figura 6. Niveles de las competencias de eficacia personal

La tabla N° 13 y figura 6 Se puede observar que los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, el 48.6% de los trabajadores presentan un nivel bueno de las competencias de eficacia personal, por otro lado el 32.9% alcanzó un nivel regular de las competencias de eficacia personal, asimismo el 18.6% se encuentra en un nivel malo de las competencias de eficacia personal del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tabla 14

Niveles de las relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	20,0
Regular	23	32,9
Bueno	33	47,1
Total	70	100,0

Nota: Elaboración de la base de datos

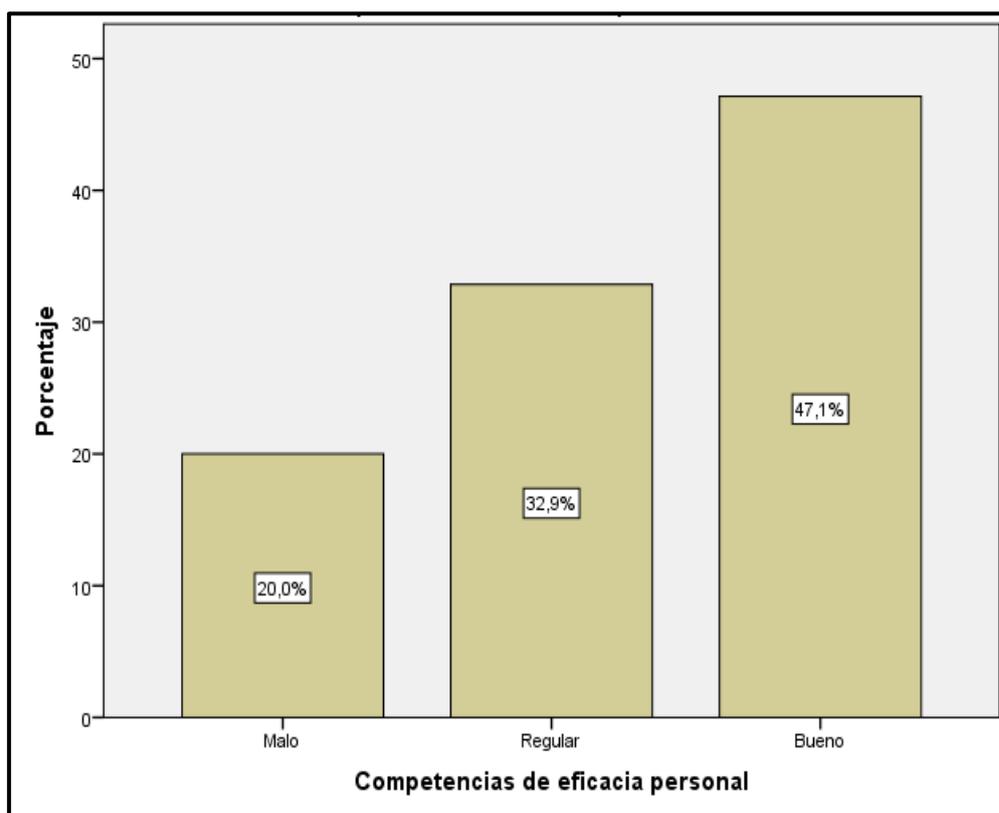


Figura 7. Niveles de las relaciones interpersonales

La tabla N° 14 y figura 7 Se puede observar que los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, el 47.1% de los trabajadores presentan un nivel bueno de las relaciones interpersonales, por otro lado el 32.9% alcanzó un nivel regular de las relaciones interpersonales, asimismo el 20% se encuentra en un nivel malo de las relaciones interpersonales del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias gerenciales director y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Competencias gerenciales del director	Malo	Recuento	12	2	0	14
		% del total	17,1%	2,9%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	0	16	9	25
		% del total	0,0%	22,9%	12,9%	35,7%
	Bueno	Recuento	0	4	27	31
		% del total	0,0%	5,7%	38,6%	44,3%
Total		Recuento	12	22	36	70
		% del total	17,1%	31,4%	51,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

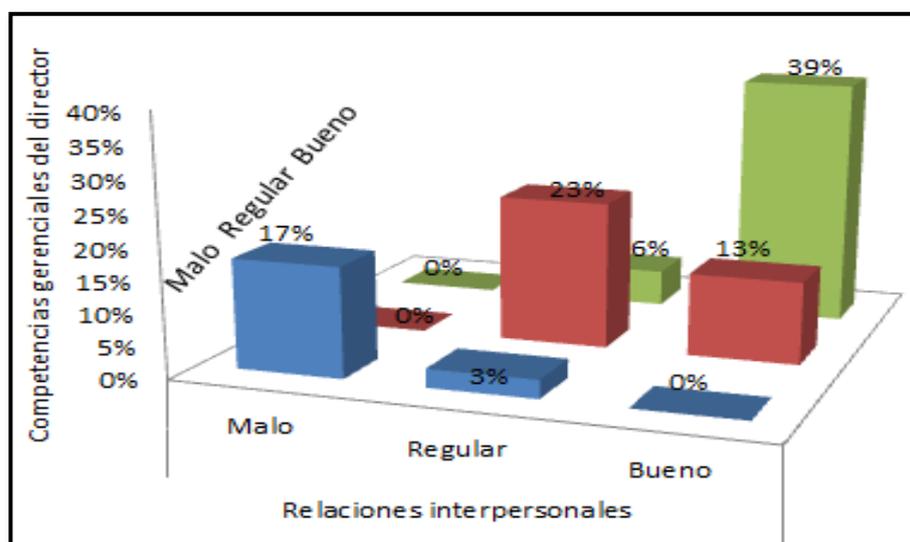


Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias gerenciales director y relaciones interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; las competencias gerenciales del director en un nivel malo, el 17% perciben las relaciones interpersonales en un nivel malo, por otro lado, las competencias gerenciales del director en un nivel regular, el 23% percibe las relaciones interpersonales en un nivel regular. Así mismo, las competencias gerenciales del director en un nivel bueno, el 39% percibe las relaciones interpersonales en un nivel bueno.

Tabla 16

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias estratégicas y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Competencias estratégicas	Malo	Recuento	12	3	1	16
		% del total	17,1%	4,3%	1,4%	22,9%
	Regular	Recuento	0	12	9	21
		% del total	0,0%	17,1%	12,9%	30,0%
	Bueno	Recuento	0	7	26	33
		% del total	0,0%	10,0%	37,1%	47,1%
Total		Recuento	12	22	36	70
		% del total	17,1%	31,4%	51,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

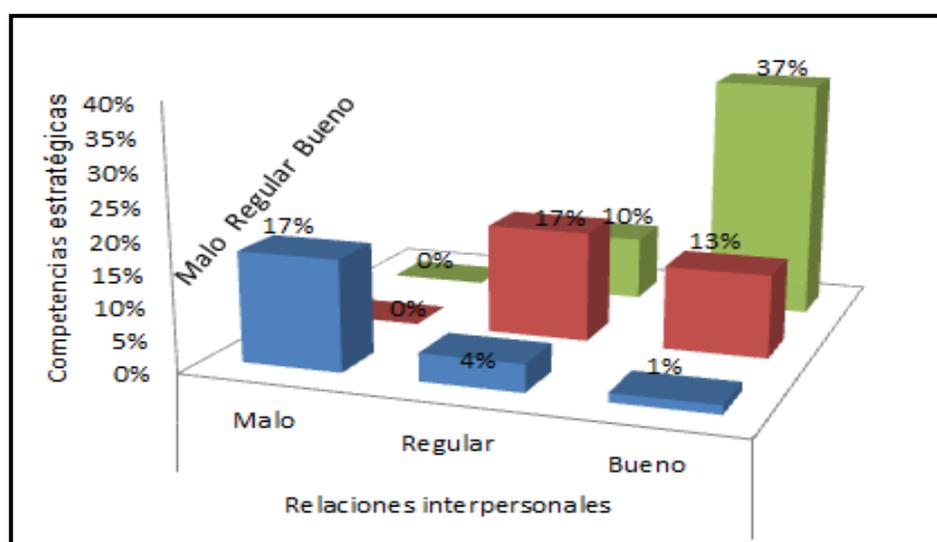


Figura 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias estratégicas y relaciones interpersonales

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; las competencias estratégicas en un nivel malo, el 17% perciben las relaciones interpersonales en un nivel malo, por otro lado, las competencias estratégicas en un nivel regular, el 17% percibe las relaciones interpersonales en un nivel regular. Así mismo, las competencias estratégicas en un nivel bueno, el 37% percibe las relaciones interpersonales en un nivel bueno.

Tabla 17

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias intratécnicas y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Competencias intratécnicas	Malo	Recuento	12	5	3	20
		% del total	17,1%	7,1%	4,3%	28,6%
	Regular	Recuento	0	15	9	24
		% del total	0,0%	21,4%	12,9%	34,3%
	Bueno	Recuento	0	2	24	26
		% del total	0,0%	2,9%	34,3%	37,1%
Total		Recuento	12	22	36	70
		% del total	17,1%	31,4%	51,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

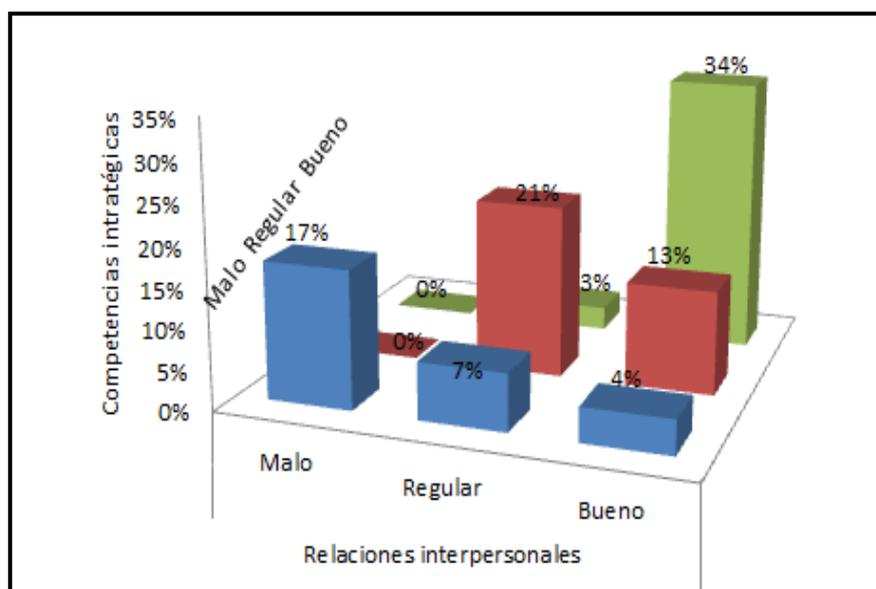


Figura 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias intratécnicas y relaciones interpersonales

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; las competencias intratécnicas en un nivel malo, el 17% perciben las relaciones interpersonales en un nivel malo, por otro lado, las competencias intratécnicas en un nivel regular, el 21% percibe las relaciones interpersonales en un nivel regular. Así mismo, las competencias intratécnicas en un nivel bueno, el 34% percibe las relaciones interpersonales en un nivel bueno.

Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias de eficacia personal y relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Competencias de eficacia personal	Malo	Recuento	10	3	1	14
		% del total	14,3%	4,3%	1,4%	20,0%
	Regular	Recuento	2	18	3	23
		% del total	2,9%	25,7%	4,3%	32,9%
	Bueno	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	1,4%	45,7%	47,1%
Total		Recuento	12	22	36	70
		% del total	17,1%	31,4%	51,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

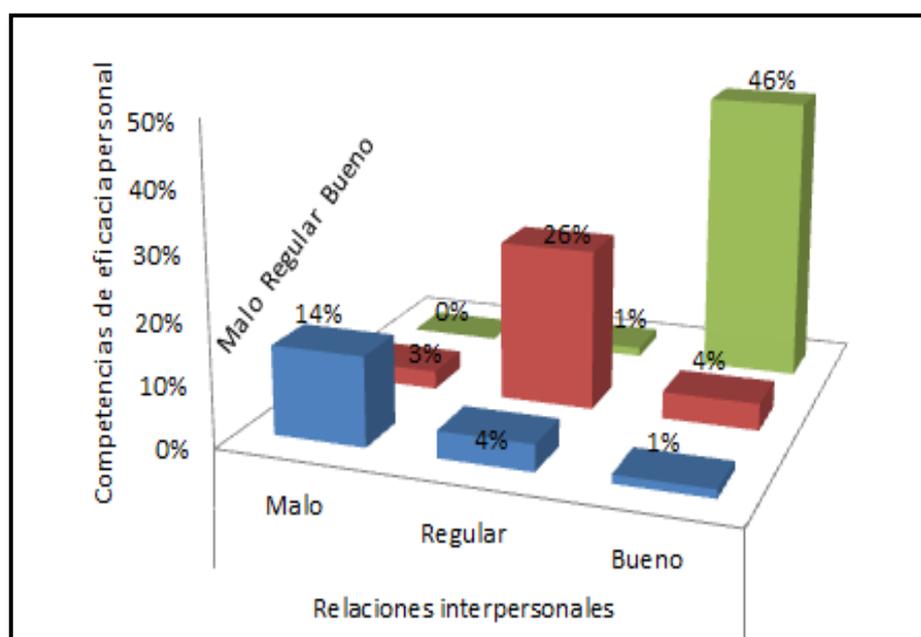


Figura 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias de eficacia personal y relaciones interpersonales

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura; las competencias de eficacia personal en un nivel malo, el 14% perciben las relaciones interpersonales en un nivel malo, por otro lado, las competencias de eficacia personal en un nivel regular, el 26% percibe las relaciones interpersonales en un nivel regular. Así mismo, las competencias de eficacia personal en un nivel bueno, el 46% percibe las relaciones interpersonales en un nivel bueno

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. Las competencias gerenciales del director no se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Hi. Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Tabla 19

Correlación las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales.

			Competencias de eficacia personal	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias de eficacia personal	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 19, la correlación de Rho de Spearman =.879, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Hipótesis específica 1.

Ho. Las competencias estratégicas no se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Hi. Las competencias estratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Tabla 20

Correlación las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales

			Competencias estratégicas	Relaciones interpersonales
Rho de	Competencias estratégicas	Coefficiente de correlación	1,000	,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	Relaciones interpersonales	N	70	70
		Coefficiente de correlación	,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 20, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.684$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Hipótesis específica 2.

Ho. Las competencias intratégicas no se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Hi. Las competencias intratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Tabla 21

Correlación las competencias intratégicas y las relaciones interpersonales

			Competencias intratégicas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias intratégicas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,713** ,000
		N	70	70
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,713** ,000	1,000 .
		N	70	70

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

Nota: Base de datos.

En la tabla 21, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.713$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias intratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Hipótesis específica 3

Ho. Las competencias de eficacia personal no se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Hi. Las competencias de eficacia personal se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017

Tabla 22

Correlación las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales

			Competencias de eficacia personal	Relaciones interpersonales
Rho de	Competencias de eficacia personal	Coeficiente de correlación	1,000	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,859**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Nota: Base de datos.

En la tabla 22, se observó un coeficiente según la correlación de $r=.859$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del hogar “niño de Jesús de praga”, INABIF 2017, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis General, Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $=.879$, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017. Asimismo, Reyes (2016) concluyó que se deben tener competencias establecidas en función a las metas de la empresa. Al respecto Albarrán (2015). Concluye que un ambiente donde se practican Estrategias gerenciales acertadas y favorables relaciones interpersonales, aumenta el rendimiento y aceptación en los docentes de las áreas mencionadas. Alles (2002) concluye que existen cuatro factores principales que influyen las interacciones personales, y son la personalidad: Es la forma como un individuo reacciona e interactúa con otros. Determinantes de la personalidad: Entre ellos tenemos la herencia: Son rasgos genéticos que se heredan de los padres e influyen en la personalidad.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, Las competencias estratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017, según la correlación de $r=.684$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF 2017, nuestros resultados son avalados por Bolaños (2015) Concluye que existe un buen nivel de interacción entre maestros reflejándose en el control de los conflictos que pudieran surgir .Ello se debe a su

disposición al diálogo, respeto por los acuerdos para búsqueda de posibles soluciones. Por otro lado, Díaz y Delgado (2014), Concluye que es necesario para las empresas contar con trabajadores competentes. Por otro lado Amat (2007) menciona que las estrategia que tiene un directivo dentro de una empresa. Presenta las siguientes características (a) visión de negocio (b) solución de problemas (c) gestión de recursos (d) orientación al cliente y (e) relaciones afectivas.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Las competencias intratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017, según la correlación de $r=.713$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF 2017, nuestros resultados son avalados por Gómez (2012). Concluye que los líderes desarrollen competencias que conlleven al éxito de la empresa. Tapia y Zamora (2014) Concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes con un nivel de significancia de $.05$, $p = .000 < .05$ y Rho de Spearman = $.57$. Asimismo Azuaje (2008) menciona los aspectos relacionados con la capacidad de autocontrol, manejo de emociones, confianza en sí mismo utilizó la técnica de la encuesta, se encontró que existe una relación directa entre ambas variables con un nivel de significancia de $.05$, $p = .000 < .05$ y Rho de Spearman = $.57$, Sarabia y Sandoval (2012) Concluyo que que las relaciones interpersonales influye en el clima laboral por ende es necesario buscar que afianzar y/o mejorar este aspecto por ello coincidimos con lo dicho por los autores en cuanto a la importancia de contar con clima laboral favorable a fin de obtener resultados óptimos que garanticen el éxito.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Las competencias de eficacia personal se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF 2017, según la correlación de $r=.859$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la

hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017, nuestros resultados son avalados por Bravo (2011). Concluye que las organizaciones inteligentes constituyen una opción importante para el cambio empresarial. Olivera (2012) Concluye que las competencias son generadoras de ventajas estratégicas para las organizaciones. Aybar (2015) concluyó que la gestión por competencias del capital humano incide en el desarrollo en las empresas minero metalúrgicas del Perú. Gómez (2012) concluye que los líderes y Gerentes, teniendo como base que las organizaciones de hoy en día son cambiantes, exigentes y competitivas, esto debido a la globalización, apertura de nuevos mercados, crecimiento económico, adquisiciones, nuevos sistemas de gestión, tratados de libre comercio, entre otros. Se concluyó que para asumir estos roles los líderes empresarios deben desarrollar habilidades, destrezas y competencias necesarias que le permitan alcanzar el éxito de la organización de forma sostenible frente a cambios de entorno. Zupiría (2015) concluye que las relaciones íntimas-superficiales: Los individuos satisfacen deseos y afecciones unos con otros de manera superficial y esporádica. Relaciones personales-sociales: Los individuos necesitan conocer su identidad dentro de la sociedad en que se desenvuelve. La relación amorosa: Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera: Las competencias gerenciales 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. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Segunda: Las competencias estratégicas se relaciona directa ($Rho=0,684$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Tercera: Las competencias intratéticas se relaciona directa ($Rho=0,713$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: Las competencias de eficacia personal se relaciona directa ($Rho=0,859$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera: Fomentar el uso de las competencias gerenciales en beneficio del desarrollo organizacional, del Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF.

Segunda: Realizar talleres de competencias estratégicas para los directivos y trabajadores del Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF.

Tercera: Capacitar sobre competencias intratéticas a los directivos y trabajadores del Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF.

Cuarta: Implementar programas de autoevaluación que permita a los directivos y trabajadores mejorar su estrategia de eficacia personal, para asegurar el desarrollo de las actividades que se realizan en el Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Albarrán, J. (2015) *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo- Lima Norte, 2013*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-Perú.
- Alles, A. (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Madrid: Granica.
- Altamirano, H (2004) *Evaluación y Desarrollo de las Competencias Directivas*. España. Editorial Deusto.
- Amat, H. (2007). *El control de gestión: una perspectiva de dirección*. Madrid: Gestión 2000 S.A.
- Aybar, J. (2015) " *Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú*" Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú
- Azuaje, E. (2008). *Pensamiento gerencial de desarrollo*. Caracas: Universo Gerencial.
- Bandura, A. (1999). Exercise of agency in personal and social change. In E. Sanavio (Ed.), *Behaviour and cognitive therapy today: Essays in honor of Hans J. Eysenck* (pp. 1-29). Oxford: Elsevier Science. (Texto traducido).
- Baños, V. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. Tesis para optar el grado de Doctor en Organización Empresarial. Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6723/39670_ba%C3%B1os_ver%C3%B3nica.pdf?sequence=1
- Barrera, F. (2002). La sorpresa correcta en el lugar correcto. *Revista mundo ejecutivo*. www.redalyc.org/pdf/598/59806306.pdf
- Barroso, M. (2009). *Meditaciones gerenciales*. Caracas: Galac.

- Benavides, E. (2002) *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad*. Bogotá : Mc. Graw-Hill.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala.
- Bolman y Deal (1987:241). *Estudios de las necesidades de los equipos directivos de los centros educativos*. Artes Gráficas S.A. La Fontana. Madrid
- Bravo, C. (2011). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes*. Tecana American University www.tauniversity.org/.
- Calero, M. (2002). *Educación en Valores*. Lima: San Marcos.
- Cardona, P. y García, P. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. Madrid: IESE Business School, Occasional
- Carrasco, M. (2003). *Competencias Presentes y Requeridas por Funciones Gerenciales ante las Nuevas Realidades Empresariales*. Caracas: Galac.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc. Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cloninger, C. R., (Ed.) (1999). *Personality and psychopathology*. Washington, D.C.: American Psychiatric Press. (Texto traducido).
- Díaz. D. y Delgado. S. (2014). *Competencias gerenciales para los directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Davini, M. (2005). *La formación docente en cuestión política y pedagogía*. México: Uteha.

- Drucker, P. (2006). *La gerencia en la sociedad futura*. Grupo Bogotá: Norma.
- Erikson, E.H. (1994). *Identidad, juventud y crisis*. Madrid: Taurus.
- Ferreiro, P. (2002) *Gobierno de Personas en la empresa*. Barcelona: Ariel.
- Gibson, I. (2003). *Las organizaciones*. Décima edición. Barcelona: Ariel.
- Gómez, A. (2012) *Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder*. Universidad Militar Nueva Granada, España.
- Levin, R. y Rubin. D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. Séptima edición. México: Pearson Educación.
- Levy-Leboyer, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Maldonado O. (2009). *Las relaciones interpersonales de los empleados del Banco Sofitasa, Agencia Mérida y su incidencia en la cartera de clientes*. Universidad de Caracas, Venezuela
- Manes, J (2003). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica.
- Markus, Rafael (2010) *Desarrollo Organizacional*. Mac Graw Hill. Segunda Edición.
- Meyer, H. (2003). La nueva gestión de la educación: corporativización o aprendizaje organizacional. *Revista de Administración de la Educación*. journals.epistemopolis.org/index.php/article/view/1163
- Ñaupas, H. Mejía, H., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Universidad de Bogotá.
- Olivera, J. (2012). *El perfil de competencias del administrador de empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral*. Universidad de Piura., Perú.
- Pasquali, A. (2003) *Comprender la comunicación*. Caracas: Monte Ávila.

- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima:San Marcos.
- Pons, O. (2012). *Habilidades directivas e Inteligencia*. México: Mc Graw Hill.
- Prieto, M. (2004). *Construcción de la identidad profesional: Un Desafío permanente*. Revista Enfoques Educativos. vol. 20, núm. 3, 2016, pp. 335-365, Universidad de Granada, Granada, España.
- Reyes, K (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango-Guatemala.
- Reh, F.J. (2009). *The Management Skills Pyramid Management*. Chicago: Harthor Edition.
- Resnik,S.(2002) *Habilidades básicas en Australia, Nueva Zelandia, Estados Unidos, Canadá y Gran Bretaña y el estudio de Análisis ocupacional*, México DF: Uteha.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sarabia,L. y Sandoval,D. (2012) “*Influencia de las relaciones interpersonales en el clima laboral de empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cayambe en el año 2012*”. Universidad Central de Ecuador.
- Sánchez C (2006) *Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Diagonal Santillana. Madrid.
- Schermrhorn, S. (2003) *Trabajo en Equipo*. México D.F..
- Shurtz, W. (1966). *Three Dimensional theory of Interpersonal Behavior*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Tamayo, L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (2ª ed.) Buenos Aires: Limusa.
- Tapia, F. y Zamora, S. (2014). *Liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes*, Universidad César Vallejo- Lima Norte.
- Tobón, S. (2006) *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: UNMSM.
- Uria, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA de la ciudad de Ambato*. Tesis para optar el título de Ingeniería de Empresas. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/2920Ing.pdf>
- Zupiría, X. (2015) *Relaciones interpersonales, Generalidades*, Universidad del País Vasco, Bilbao, España.

APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES DEL DIRECTOR Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR “NIÑO DE JESÚS DE PRAGA”, INABIF,2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017 ?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017 ?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las competencias estratégicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p>	<p>Hipótesis general: Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p> <p>Hipótesis específicas: Las competencias estratégicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p>	Variable 1: COMPETENCIAS GERENCIALES DEL DIRECTOR				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Competencias Estratégicas	Visión Solución de problemas Gestión de recursos Relaciones efectivas Negociación	1 al 6	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	ALTO (50-74) MEDIO (25-49) BAJO (0-24)
			Competencias intratélicas	Comunicación Organización Empatía Delegación Coaching Trabajo en equipo	7 al 12		
Competencias de eficacia personal	Proactividad Autogobierno Gestión personal Desarrollo personal	13 al 24					

			VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 2: RELACIONES INTERPERSONALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias intratélicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017 ?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las competencias intratélicas y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias de eficacia personal y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p>	<p>Las competencias intratélicas se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p> <p>Las competencias de eficacia personal se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF,2017</p>	Inclusión	Aceptación Integración Valoración Comunicación	1 al 12	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	ALTO (68-100) MEDIO (34-67) BAJO (0-33)
			Control	Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos	13 al 27		
			Afecto	Respeto Estimación	28 al 33		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población:</p> <p>Estará conformada por 70 trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF</p> <p>Muestra:</p> <p>Estará conformada por 70 trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF</p> <p>Muestreo: No probabilístico Censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Cuestionario de Competencias directivas Autor: Cardona y García (Adaptación) Año:2001</p> <p>Cuestionario de Relaciones interpersonales Autor: Shurtz (Adaptación) Año 1996</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p> <p>DE PRUEBA: Por ser la muestra mayor que 30, se utiliza la prueba Kolmogorov- Smirnov</p> $D = \max F_n(x) - F_0(x) $ <p>Siendo:</p> <p>$F_n(x)$ la función de distribución muestra</p> <p>$F_0(x)$ la función teórica correspondiente a la población especificada en la hipótesis nula.</p>

Apéndice B : Instrumentos



CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DIRECTIVAS

Estimado(a) colaborador(a), reciba un cordial saludo. El presente instrumento tiene por finalidad el recojo de información de la percepción con relación a la descripción del encabezado y, es parte de un estudio de investigación, cuyos resultados se utilizarán con fines estrictamente académicos.

Datos sociodemográficos:

Edad:años

Sexo: Masculino Femenino

Situación laboral: Nombrado (a) Contratado (a)

Jornada laboral: Completa Parcial

Instrucciones: Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción. Considerando la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

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

N°	Items	1	2	3	4	5
	Competencias estratégicas					
01	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad de la institución.					
02	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones					
03	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.					

04	Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los trabajadores.					
05	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.					
06	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad					
	Competencias intratégicas					
07	Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.					
08	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.					
09	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.					
10	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.					
11	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.					
12	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.					
	Competencias de eficacia personal					
13	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad					
14	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan.					
15	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.					
16	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.					
17	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo.					
18	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.					
19	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.					

20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión					
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre					
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.					
23	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.					
24	Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.					

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado(a) colaborador(a), reciba un cordial saludo. El presente instrumento tiene por finalidad el recojo de información de la percepción con relación a la descripción del encabezado y, es parte de un estudio de investigación, cuyos resultados se utilizarán con fines estrictamente académicos.

Datos sociodemográficos:

Edad:años

Sexo: Masculino Femenino

Situación laboral: Nombrado (a) Contratado (a)

Jornada laboral: Completa Parcial

Instrucciones: Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción. Considerando la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

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

N°	Items	1	2	3	4	5
	Inclusión					
01	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.					
02	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.					
03	Los compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.					
04	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.					

05	Mis opiniones son tomadas en cuenta por el grupo de trabajo.					
06	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.					
07	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.					
08	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
09	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo.					
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores en la institución prevalece el respeto.					
11	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo					
12	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo					
	Control					
13	Valoro a mis compañeros de trabajo.					
14	Los directivos tienen buena comunicación con los trabajadores.					
15	Percibo que hay miembros del grupo de trabajo que influyen positivamente en mí.					
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.					
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores					
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.					
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.					
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.					
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.					
23	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional a los trabajadores de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.					
24	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.					
25	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño de los trabajadores.					
26	La toma de decisiones en el grupo de trabajadores es efectivo.					
27	La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre trabajadores afectan positivamente las relaciones interpersonales.					
	Afecto					
28	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.					
29	Las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, favorece el progreso de la institución.					
30	Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.					

31	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
32	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
33	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.					

Apéndice C : Certificados de validez

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias estratégicas							
1	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad de la institución.	✓		✓		✓		
2	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones	✓		✓		✓		
3	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.	✓		✓		✓		
4	Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.	✓		✓		✓		
6	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad	✓		✓		✓		
	Competencias intratégicas		Si	No	Si	No	Si	No
7	Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.	✓		✓		✓		
8	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.	✓		✓		✓		
9	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.	✓		✓		✓		
12	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
	Competencias de eficacia personal		Si	No	Si	No	Si	No
13	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad	✓		✓		✓		
14	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presenten.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.	✓		✓		✓		

16	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.	✓	✓	✓	✓	✓
17	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo.	✓	✓	✓	✓	✓
18	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.	✓	✓	✓	✓	✓
19	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.	✓	✓	✓	✓	✓
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.	✓	✓	✓	✓	✓
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	✓	✓	✓	✓	✓
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	✓	✓	✓	✓	✓
23	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.	✓	✓	✓	✓	✓
24	Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MEDINA SOTELO CRISTIAN DNI: 1.065.913.31
 Especialidad del evaluador: D.D. COLENTE - METODÓLOGO

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

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

Anexo 6

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

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Inclusión							
1	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	✓		✓		✓		
3	Los compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.	✓		✓		✓		
4	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Mis opiniones son tomadas en cuenta por el grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.	✓		✓		✓		
8	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores en la institución prevalece el respeto.	✓		✓		✓		
11	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo	✓		✓		✓		
12	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	✓		✓		✓		
	Control		Si	No	Si	No	Si	No
13	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Los directivos tienen buena comunicación con los trabajadores.	✓		✓		✓		
15	Percibo que hay miembros del grupo de trabajo que influyen positivamente en mí.	✓		✓		✓		
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	✓		✓		✓		
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓		✓		✓		
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	✓		✓		✓		
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	✓		✓		✓		
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	✓		✓		✓		

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencias estratégicas								
1	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad de la institución.	✓		✓		✓		
2	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones	✓		✓		✓		
3	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.	✓		✓		✓		
4	Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.	✓		✓		✓		
6	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad	✓		✓		✓		
Competencias intratégicas								
7	Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.	✓		✓		✓		
8	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.	✓		✓		✓		
9	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.	✓		✓		✓		
12	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
Competencias de eficacia personal								
13	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad	✓		✓		✓		
14	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presenten.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.	✓		✓		✓		

16	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.	✓						
17	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo.	✓		✓				
18	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.	✓		✓				
19	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.	✓		✓				
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.	✓		✓				
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	✓		✓				
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	✓		✓				
23	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.	✓		✓				
24	Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.	✓		✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

...A... de Mayo... del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Chiana Bellido, Elizabeth L. Linares DNI: 10490261

Especialidad del evaluador: Mg. en Aprendizaje y Desarrollo Humano y Experto en Validación de Instrumentos

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

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

Elizabeth L. Chiana Bellido
 Elizabeth L. Chiana Bellido
 Mg. Aprendizaje y Desarrollo Humano
 C.C.95

Anexo 6

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

Nº	/ items <i>Inclusión</i>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
2	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Los compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Mis opiniones son tomadas en cuenta por el grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores en la institución prevalece el respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Valoro a mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Los directivos tienen buena comunicación con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Percibo que hay miembros del grupo de trabajo que influyen positivamente en mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

23	Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional a los trabajadores de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.	✓							
24	En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.	✓							
25	Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño de los trabajadores.	✓							
26	La toma de decisiones en el grupo de trabajadores es efectivo.	✓							
27	La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre trabajadores afectan positivamente las relaciones interpersonales.	✓							
	Afecto	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
28	Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo con los que trabajo.	✓							
29	Las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, favorece el progreso de la institución.	✓							
30	Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.	✓							
31	Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.	✓							
32	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.	✓							
33	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

.../16 de Mayo del 2017...

Apellidos y nombre s del juez evaluador: *Elizaval Allende, Elizabeth Liziana* DNI: *10490261*

Especialidad del evaluador: *Mg. en Aprendizaje y Desarrollo Humano y Experto en Validación de Instrumentos*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Elizabeth
Elizabeth Liziana Bellido
 Mg. Aprendizaje y Desarrollo Humano
 CC-SS

Anexo 5
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS DIRECTIVAS

N°	/ ítems <i>Competencias estratégicas</i>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reconoce y aprovecha las oportunidades, los peligros y las fuerzas externas que repercuten en la competitividad de la institución.	✓		✓		✓		
2	Identifica los puntos clave de una situación o problema complejo y tiene capacidad de síntesis y de toma de decisiones	✓		✓		✓		
3	Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados.	✓		✓		✓		
4	Responde con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.	✓		✓		✓		
6	Consigue el apoyo y la conformidad de las personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad	✓		✓		✓		
	Competencias intratégicas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Comunica de manera efectiva empleando tanto procedimientos formales como informales y proporciona datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones.	✓		✓		✓		
8	Asigna objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.	✓		✓		✓		
9	Escucha, tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.	✓		✓		✓		
11	Ayuda a sus colaboradores a descubrir sus áreas de mejora y a desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.	✓		✓		✓		
12	Fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros de su equipo y los estimula hacia el logro de los objetivos comunes.	✓		✓		✓		
	Competencias de eficacia personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Muestra un comportamiento emprendedor, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad	✓		✓		✓		
14	Genera planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presenten.	✓		✓		✓		
15	Toma decisiones con criterio propio, no como resultado de una simple reacción a su entorno.	✓		✓		✓		

16	Hace en cada momento lo que se ha propuesto realizar, sin abandonar su propósito a pesar de la dificultad de llevarlo a cabo.	✓	✓	✓	✓	
17	Mantiene un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo período de tiempo.	✓	✓	✓	✓	
18	Controla sus emociones y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones.	✓	✓	✓	✓	
19	Prioriza sus objetivos, programando sus actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto.	✓	✓	✓	✓	
20	Mantiene el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión.	✓	✓	✓	✓	
21	Toma decisiones adecuadas en situaciones de gran responsabilidad y alto grado de incertidumbre.	✓	✓	✓	✓	
22	Evalúa con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le circunda.	✓	✓	✓	✓	
23	Conoce sus puntos fuertes y sus puntos débiles, tanto en el ámbito profesional como personal.	✓	✓	✓	✓	
24	Cambia sus comportamientos con el fin de fortalecer sus puntos fuertes y superar sus puntos débiles.	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [4] No aplicable []

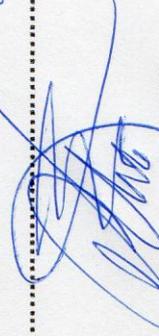
.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Guerra Jazminda Ricardo DNI: 610485414

Especialidad del evaluador: Metodología Estadística

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

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


D^r. Ricardo Guerra Fernández
 METODÓLOGO ESTADÍSTICO
 CEL: 997511808 / 952863087

Anexo 6

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

N°	/ items <i>Inclusión</i>	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	✓			✓	✓		
2	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	✓			✓	✓		
3	Los compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí.	✓			✓	✓		
4	Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	✓			✓	✓		
5	Mis opiniones son tomadas en cuenta por el grupo de trabajo.	✓			✓	✓		
6	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	✓			✓	✓		
7	Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.	✓			✓	✓		
8	Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	✓			✓	✓		
9	He contribuido significativamente en el progreso del grupo de trabajo.	✓			✓	✓		
10	En las actividades sociales y de recreación que realizan los trabajadores en la institución prevalece el respeto.	✓			✓	✓		
11	Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo	✓			✓	✓		
12	Me siento integrado(a) al grupo con el que trabajo	✓			✓	✓		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Valoro a mis compañeros de trabajo.	✓			✓	✓		
14	Los directivos tienen buena comunicación con los trabajadores.	✓			✓	✓		
15	Percibo que hay miembros del grupo de trabajo que influyen positivamente en mí.	✓			✓	✓		
16	El directivo cumple las responsabilidades sociales con los trabajadores.	✓			✓	✓		
17	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los trabajadores	✓			✓	✓		
18	Los trabajadores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.	✓			✓	✓		
19	Los directivos cooperan con el progreso del grupo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.	✓			✓	✓		
20	Cuando los jefes se dirigen hacia los trabajadores lo hacen con respeto.	✓			✓	✓		
21	Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño.	✓			✓	✓		
22	El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.	✓			✓	✓		

Apéndice D : Base de datos

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\00000 Temas Nuevos\Francis\COMPETENCIAS GERENCIALES\1\relaciones

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	33

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\00000 Temas Nuevo:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	24

Variable 1 Competencias gerenciales del director																									
Nº	Competencias estratégicas						Competencias intratécnicas						Competencias de eficacia personal												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	
1	3	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
2	3	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	2	5	
4	5	5	5	4	5	2	3	2	2	2	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	
5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	
6	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	
7	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	
8	4	4	3	4	4	3	5	2	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	
9	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	1	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	
11	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	3	5	4	5	
12	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	
13	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	
14	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
16	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	1	5	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	
17	4	5	3	4	4	5	3	1	2	1	5	1	4	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	
18	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	
19	3	3	3	4	5	5	1	4	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	4	4	1	3	3	1	
20	5	5	5	5	3	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	4	5	1	1	4	1	3	1	3	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
22	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	
23	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	4	1	4	1	1	4	1	3	1	4	3	1	3	
24	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	
25	5	5	5	3	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	
26	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	
27	5	5	5	5	3	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
28	5	5	5	5	4	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	
29	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	
30	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	
32	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	5	3	5	2	
33	3	4	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
34	2	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	
35	3	4	4	3	3	1	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	
36	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
37	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	
38	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
40	2	3	5	5	2	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
41	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
42	5	5	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	4	3	3	5	4	
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	
44	1	1	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	
45	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	
47	1	1	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3
48	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	1	
49	5	4	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
50	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	
52	5	5	3	4	5	5	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	
53	5	4	5	5	5	4	2	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	
54	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	5	4	4	2	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	
56	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	
57	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	2	5	5	2	5	2	5	1	5	3	5	5	5	5	
58	3	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	3	5	4	5	4	5	2	5	5	2	1	1	2	
59	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	1	3	3	
60	5	5	5	4	5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	
61	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	
62	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	
64	4	4	3	4	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	2	4	2	4	
65	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	3	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	5	
67	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	
68	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	1	3	1	2	3	5	4	5	5	
69	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	
70	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	2	1	4	3	5	3	3	

Variable 2 Relaciones interpersonales

Nº	Inclusión Dimensión												Dimensión Control												Dimensión Afecto											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33			
1	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	5	3	5	5	5	5	5			
2	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2			
3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	5	2	5	4	5			
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5			
5	4	5	1	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	1	5	5	5	5	4	5	5		
6	2	1	5	1	4	3	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5			
7	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	5	2	5	2	2	5	3	5			
8	3	1	1	3	1	1	3	3	2	1	4	4	1	3	3	1	4	3	1	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5			
9	3	1	3	4	1	3	1	4	5	1	1	4	1	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3			
10	5	2	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	1	5			
11	5	5	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	1	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	4	4	4	3			
12	3	2	1	4	1	4	1	1	4	1	3	1	4	3	1	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	2	1	4	4	1	3	3			
13	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	1	1	4	1	3	1			
14	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3		
15	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	1	3	1	3	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	3			
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	3	1	4	3	1		
17	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5		
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4		
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4		
20	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5		
21	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	5	3	5	2	5	3	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	3	2	2		
22	1	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5		
23	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4		
24	5	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4		
25	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	5	3	5	5		
26	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3		
28	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	2	4	3	3	3	4	4		
29	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	2	2	3	3	2	3	2		
30	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	
31	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	4	1	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	3	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
33	3	4	3	4	3	2	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	1	4	3	3	5	
36	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
37	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	1	3	4	3	2	2	4	1	2	5	3	2	1	4	3	2	3	3	3		
38	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
39	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	
40	4	3	2	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	5	5	3	2	1	3	2	1	3	2	1		
41	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2		
42	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
43	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	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
44	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	5	4	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	
45	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	
46	5	5	2	5	5	2	5	2	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	
47	5	2	5	3	5	4	5	4	5	2	5	5	2	1	1	2	4	3	2	1	2	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	4	5	2	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	
49	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	
50	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	5	2	5	3	5	3	5	3	2	5	1	5	3	5	5	5	5		
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	2	1	1	3	
52	2	5	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	4	1	3	5	5	
53	5	3	5	4	2	5	3	4	5	3	2	5	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	1	1	2	2	3	1	3	1	3	
54	2	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5																									

Apéndice E: Artículo científico

Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017

Br. Amanda Ana Narváez Cabezudo
Anita.ac.1962@gmail.com

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE LIMA

RESUMEN:

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”, INABIF, 2017. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 70 trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga”. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 24 ítems para la variable competencias gerenciales del director y de 33 ítems para la variable relaciones interpersonales. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación 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.

Palabras claves: Competencias, gerencia, relaciones, interpersonal, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the managerial competencies of the director and interpersonal relations of the workers of the "Child of Jesus of Prague" Home, INABIF, 2017. The research was of basic type, of non-experimental design, transversal of correlational level, because the relationship between the variables in a determined time was determined. The census population was 70 workers from the "Hogar de Jesús" Home in Prague. For the data collection, the survey technique was used, whose instrument was the Likert scale questionnaire of 24 items for the variable managerial competencies of the director and 33 items for

the variable interpersonal relations. Descriptive statistical processing was performed using the Excel program and the inferential program with the statistical program SPSS 22. The results of the research determined that the managerial competencies of the director were directly related ($Rho = 0.879$) and significantly ($p = 0.001$) with the interpersonal relationships of the workers of the "Hogar Niño de Jesús" in Prague, INABIF 2017, High correlation between the variables.

Key words: Competences, management, relationships, interpersonal, workers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del "Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017. El Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF proporciona atención residencial a las personas adultas mayores que se encuentran en situación de abandono y alto riesgo social. Desarrolla acciones orientadas a la prevención y promoción de un trato digno de las personas adultas mayores en situación de vulnerabilidad y riesgo social. Se observaron los siguientes problemas: (a) Verticalismo y centralismo en las decisiones. (b) Rigidez administrativa, excesivos trámites. (c) Planificación normativa, de simple cumplimiento. (c) Escasa supervisión y, cuando existe, es básicamente de carácter fiscalizadora y controladora. (d) Poca comunicación entre trabajadores y (e) Mala relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Antecedentes del problema

Gómez (2012) en su tesis titulada: "Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder". El objetivo de la investigación fue investigar las diversas competencias y habilidades que deben desarrollar los líderes y gerentes, teniendo en cuenta que las organizaciones de hoy en día son cambiantes, exigentes y competitivas, esto debido a la globalización, la apertura de nuevos mercados, el crecimiento económico, las adquisiciones, los nuevos sistemas de gestión y los tratados de libre comercio entre otros. La metodología utilizada fue descriptiva comparativa y los resultados obtenidos permitieron comprobar lo planteado. Concluyó que para asumir retos los empresarios líderes deben desarrollar habilidades,

destrezas y competencias necesarias que le permitan alcanzar el éxito de la organización de forma sostenible frente a los cambios de su entorno.

Albarrán (2015) en su tesis titulada: *“Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo- Lima Norte”*, para optar el Grado de Magíster en la Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación fue establecer la relación existente entre ambas variables. La metodología utilizada fue no experimental, cuya muestra es equivalente a la población de docentes conformada por 145 docentes de la maestría (o llamada Posgrado) en Gestión Pública de la UCV-LN, durante el año 2013. Se elaboró un cuestionario adecuando los objetivos de un Plan estratégico vinculado con la visión. Finalmente se concluyó que un ambiente donde se practican estrategias gerenciales acertadas y favorables relaciones interpersonales, aumenta el nivel de rendimiento y aceptación en los docentes de las áreas mencionadas. Se coincide con el autor en cuanto a la importancia de laborar en un ambiente de armonía, respeto y trabajo cooperativo, donde todos aportan y aceptan las ideas de los demás con el fin de lograr sus objetivos esto ayuda a optimizar el rendimiento y mejora de la Institución.

Revisión de la literatura

Competencias gerenciales

Para Tobón (2006): “son cualidades y características que deben poseer empleados en las empresas para que estas sean más productivas” (p.28). En tal sentido toda persona posee ciertas características fundamentales que puede ser un rasgo, una habilidad, una destreza, o un conjunto de conocimientos los cuales pueden influir ya sea directa o indirectamente en su desempeño en el trabajo. Sus dimensiones son: Competencias estratégicas, competencias intratégicas y competencias de eficacia personal.

Relaciones interpersonales

Silveira (2014), refirió: “Son las interacciones entre dos o más personas que constituyen en el medio donde se desenvuelven” (p.136). Estas interacciones interpersonales constituyen un medio de enriquecimiento personal y fortalecimiento de lazos de amistad. Sus dimensiones son: Inclusión, control, afecto.

METODOLOGÍA

Esta investigación su diseño es de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. La investigación fue de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 70 trabajadores del Hogar “Niño de Jesús de Praga. La técnica utilizada para las variables fue la encuesta y para el rendimiento académico fue el análisis de contenido. El instrumento para las variables fue el cuestionario, es de tipo de escala de Likert con un total de 24 ítems, para la primera variable y 33 ítems para la segunda variable. Para el proceso de la confiabilidad del instrumento, se ha tomado una muestra piloto de 20 encuestados, para tal efecto se ha procedido y utilizado la técnica de Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 21. Los datos están tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias gerenciales director y relaciones interpersonales.

			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Competencias gerenciales del director	Malo	Recuento	12	2	0	14
		% del total	17,1%	2,9%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	0	16	9	25
		% del total	0,0%	22,9%	12,9%	35,7%
	Bueno	Recuento	0	4	27	31
		% del total	0,0%	5,7%	38,6%	44,3%
Total	Recuento	12	22	36	70	
	% del total	17,1%	31,4%	51,4%	100,0%	

Fuente: *Elaboración propia*

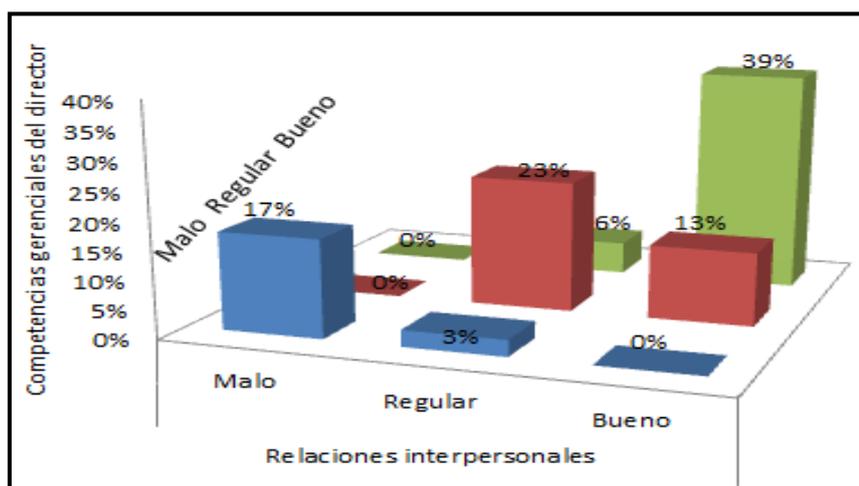


Figura 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según las competencias gerenciales directo y relaciones interpersonales.

Interpretación:

Como se observa en la tabla 1 y figura 1; las competencias gerenciales del director en un nivel malo, el 17% perciben las relaciones interpersonales en un nivel malo, por otro lado, las competencias gerenciales del director en un nivel regular, el 23% percibe las relaciones interpersonales en un nivel regular. Así mismo, las competencias gerenciales del director en un nivel bueno, el 39% percibe las relaciones interpersonales en un nivel bueno.

Hipótesis general

Ho. Las competencias gerenciales del director no se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017”.

Hi. Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017”.

Tabla 2 Correlación las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales.

			Competencias gerenciales del director	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Competencias de eficacia personal	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 2, la correlación de Rho de Spearman =.879, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulada: “Competencias gerenciales del director y relaciones interpersonales de los trabajadores del hogar “niño de Jesús de praga”, INABIF 2017, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados. En cuanto a la Hipótesis General, Las competencias gerenciales del director se relacionan con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman =.879, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre las competencias gerenciales del director y las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017. Asimismo, Reyes (2016) concluyó que se deben tener competencias establecidas en función a las metas de la empresa. Al respecto Albarrán (2015). Concluye que un ambiente donde se practican Estrategias gerenciales acertadas y favorables relaciones interpersonales, aumenta el rendimiento y aceptación en los docentes de las áreas mencionadas. Alles (2002) concluye que existen cuatro factores principales que influyen las interacciones personales, y son la personalidad: Es la forma como un individuo reacciona e interactúa con otros. Determinantes de la personalidad: Entre ellos tenemos la herencia: Son rasgos genéticos que se heredan de los padres e influyen en la personalidad.

CONCLUSIONES

Primera: En función a los resultados reportan que el 44.3% de los trabajadores presentan un nivel bueno de competencias gerenciales del director, por otro lado el 35.7% alcanzó un nivel regular de las competencias gerenciales del director, asimismo el 20% se encuentra en un nivel malo de las competencias gerenciales del director del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Segunda: En relación a los resultados reportan que el 47.1% de los trabajadores presentan un nivel bueno de las relaciones interpersonales, por otro lado el 32.9% alcanzó un nivel regular de las relaciones interpersonales, asimismo el 20% se encuentra en un nivel malo de las relaciones interpersonales del “Hogar Niño de Jesús de Praga, INABIF, 2017.

Tercera: Las competencias gerenciales 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. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Cuarta: Las competencias estratégicas se relaciona directa ($Rho=0,684$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Quinta: Las competencias intratécnicas se relaciona directa ($Rho=0,713$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Sexta: Las competencias de eficacia personal se relaciona directa ($Rho=0,859$) y significativamente ($p=0.001$) con las relaciones interpersonales de los trabajadores del “Hogar Niño de Jesús de Praga INABIF 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, J. (2015) *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la Universidad César Vallejo- Lima Norte, 2013.* Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-Perú.
- Alles, A. (2000) *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* Granica, Madrid.
- Amat, H. (2007). *El control de gestión: una perspectiva de dirección.* España. Ediciones Gestión 2000 S.A.
- Aybar, J. (2015) *“Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú”* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.

- Azuaje, E. (2008). *Pensamiento gerencial de desarrollo*. Venezuela. Universo Gerencial.
- Barrera(2002).*La sorpresa correcta en el lugar correcto*. Revista mundo ejecutivo.
- Barroso, M. (2009). *Meditaciones gerenciales*. Venezuela. Editorial Galac.
- Benavides ,E. (2002) *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones latinoamericanas*. Colombia Mc. Graw Hill p 145.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad*. Colombia: Mc. Graw-Hill.
- Bolaños,J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango-Guatemala.
- Bravo,C. (2011):” *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes*” Tecana American University
- Calero, M. (2002). *Educación en Valores*. Lima, San Marcos.
- Cardona, P., y García, P. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. IESE Business School, Occasional
- Carrasco, M. (2003). *Competencias Presentes y Requeridas por Funciones Gerenciales ante las Nuevas Realidades Empresariales*. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento humano*, Colombia: Mc. Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato,I (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cloninger, C. R., (Ed.) (1999). *Personality and psychopathology*. Washington, D.C.: American Psychiatric Press. (Texto traducido).
- Ñaupas, H. Mejía, H., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Universidad de Bogotá.