

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



---

---

**LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES  
INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS  
QUECHUALOMA - HUÁNUCO, 2019**

---

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN SUPERIOR DE  
CALIDAD, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO  
EDUCATIVO**

**TESISTA: SANTA CRUZ ESPINOZA FORTUNATA JORGINA**

**ASESOR: DR. ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis padres que se encuentran en el cielo.

A mis adorados hijos Yoshi, Karlita y Deyvids.

A mi esposo Orlando, por su apoyo incondicional, en los buenos y malos momentos.

A Dios, por permitirme cumplir mis sueños y seguir caminando por el sendero del éxito.

**Fortunata Jorgina**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios, por guiarme en la senda correcto de la vida.

A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” por brindarme, todas las facilidades para lograr las metas trazadas.

A mi asesor el Dr. Haiber Policarpo Echevarria Rodriguez, que con sus enseñanzas me ha guiado para poder desarrollar la tesis de investigación.

A la Institución Educativa “32080 Carlos Castillo Rios” en especial a mis colegas docentes por participar en la encuesta.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada: “La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma – Huánuco, 2019” tuvo como objetivo principal probar que existe una relación significativa entre las variables la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma-Huánuco,2019, todas las instituciones educativas ubicados en zonas rurales y urbanas que aspiran tener éxito en las metas educativas, deberían asegurar la existencia de buenas relaciones interpersonales entre los directivos, docentes , estudiantes y padres de familia; sin embargo, se observa que en algunas instituciones no le dan la importancia suficiente de fomentar una adecuada relaciones interpersonales para fomentar un clima favorable en el trabajo pedagógico. Con el estudio de investigación se permitió probar el nivel de relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma – Huánuco, 2019, para lo cual se formuló una investigación con enfoque cuantitativa, con nivel de investigación relacional, diseño no experimental, con método transversal-correlacional, se tomó como población-muestra a 14 docentes de educación primaria y secundaria, incluido un directivo de la institución educativa en estudio; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, para probar la correlación se utilizó las prueba estadísticos no paramétricos de r de Pearson. De los resultados obtenidos se concluye que existe una relación positiva directa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma-Huánuco, 2019. Teniendo como resultado de correlación de  $r= 0,877$  y el valor de  $s$  o  $P =0.00 < 0.05$ . entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Se concluye que la correlación existente entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales es de correlación positiva considerable y perfecta, porque el valor del sig. (bilateral) es de 0.00, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido.

**Palabras claves:** Relaciones interpersonales, gestión directiva y la comunicación.

## ABSTRACT

The present research work entitled: "Management management and interpersonal relationships in teachers of the educational institution 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma - Huánuco, 2019" had as main objective to prove that there is a significant relationship between the variables management management and relationships interpersonal relationships in teachers of the educational institution 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma-Huánuco, 2019, all educational institutions located in rural and urban areas that aspire to succeed in educational goals, should ensure the existence of good interpersonal relationships between managers, teachers, students and parents; however, it is observed that in some institutions they do not give enough importance to fostering adequate interpersonal relationships to foster a favorable climate in pedagogical work. With the research study, it was possible to test the level of relationship that exists between directive management and interpersonal relationships in teachers of the educational institution 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma - Huánuco, 2019, for which an investigation with a quantitative approach was formulated, with level of relational research, non-experimental design, with a cross-correlational method, 14 primary and secondary education teachers were taken as sample population, including a director of the educational institution under study; For data collection, the survey technique and the questionnaire instrument were used, to test the correlation, the non-parametric statistical test of Pearson's r was used. From the results obtained, it is concluded that there is a direct positive relationship between managerial management and interpersonal relationships in the teachers of the educational institution 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma-Huánuco, 2019. Having as a result of correlation of  $r= 0.877$  and the value of s or  $P = 0.00 < 0.05$ . then we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. It is concluded that the existing correlation between management and interpersonal relationships is of considerable and perfect positive correlation, because the value of sig. (bilateral) is 0.00, which is below the required 0.01.

**Keywords:** Interpersonal relations, directive management and communication.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	11
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Fundamentación del problema	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación	12
1.3. Viabilidad de la investigación.	14
1.4. Formulación del problema.	15
1.4.1. Problema general.	15
1.4.2. Problemas específicos.	15
1.5. Formulación de objetivos	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos:	16
CAPÍTULO II	17
SISTEMA DE HIPÓTESIS	17
2.1. Formulación de hipótesis	17
2.1.1. Hipótesis general	17
2.1.2. Hipótesis Específicas	17
2.2. Operacionalización de variables.	18
2.3. Definición operacional de las variables.	19
CAPÍTULO III	21
MARCO TEÓRICO	21
3.1 Antecedentes de investigación	21

3.2. Bases teóricas.	28
3.3. Bases conceptuales.	47
CAPÍTULO IV	50
MARCO METODOLÓGICO	50
4.1. Ámbito.	50
4.2. Tipo y nivel de investigación	50
4.3. Población y muestra	51
4.3.1 Descripción de la población	51
4.3.2 Muestra y método de muestreo.	52
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	52
4.4. Diseño de la investigación	53
4.5. Técnicas e instrumentos.	54
4.5.1. Técnicas	54
4.5.2. Instrumentos	54
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	54
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	55
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	55
4.7. Aspectos éticos	57
CAPITULO V. RESULTADO Y DISCUSIÓN	58
5.1. Análisis descriptivo	58
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	97
5.2.1. Correlación de Pearson y la prueba de hipótesis general.	97
5.3. Discusión de resultados	106

5.4. Aporte científico de la investigación.	111
CONCLUSIONES	113
SUGERENCIAS	115
REFERENCIAS	116
ANEXOS	120

## INTRODUCCIÓN

En esta época del constructivismo, surge con mucha fuerza la meritocracia en la educación peruana, tomando como base la Ley de la Reforma Magisterial 29944, donde el docente tiene la posibilidad de acceder a diferentes cargos de mayor responsabilidad en las diferentes áreas de gestión institucional a través de concursos públicos convocados por el MINEDU y así aumentar sus remuneraciones.

La gestión directiva es el área que se centra en la gestión del directivo en las instituciones educativas, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia. Los directivos y los docentes deben estar totalmente comprometidos en su labor pedagógico, desempeñando diversas competencias y funciones que lo catalogan como un buen gestor directivo, un buen líder pedagógico y un buen docente, el directivo debe desarrollar adecuadamente las habilidades y fortalezas de los maestros para lograr alcanzar el éxito conjunto de la institución que dirige. Sin embargo, aún existe mucha falencia en el desempeño de los directivos ya que aún siguen como administradores institucionales, dejando de lado el liderazgo pedagógico que deben asumir tomando como prioridad las relaciones interpersonales entre docentes, estudiantes y padres de familia, por lo que llegamos a concluir que existe factores que está afectando de manera directa la eficiencia de los docentes en su labor pedagógico y por ende en el resultado de los aprendizajes de los estudiantes.

Frente a esta situación observada se propuso realizar la investigación científica que buscó establecer la relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma-Huánuco, 2019.

La tesis está distribuida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se describe los aspectos básicos del problema de investigación, como es la fundamentación del problema, justificación, viabilidad, formulación del problema y objetivos. En el Capítulo II se registra el sistema de hipótesis y su operacionalización definiéndose las variables de estudio. En Capítulo III contiene los antecedentes, las bases teóricas y conceptuales. En Capítulo IV se tiene el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, se define la

población y la muestra de estudio, así como también se describe los instrumentos y las técnicas aplicadas. En el Capítulo V, se detalla los resultados obtenidos y la discusión de las mismas, señalándose el aporte científico. Asimismo, se incluye las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Fundamentación del problema

En la actualidad en las instituciones educativas del Perú se está abordando con mucha fuerza la práctica de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos, estudiantes y padres de familia, para así lograr mejores aprendizajes de los alumnos; por lo que podemos referir que la gestión directiva es conjunto de acciones que realiza el directivo con la finalidad de alcanzar objetivos y cumplir propósitos en bien de la institución que dirige. Además, es el quien coordina el trabajo colegiado de los docentes para un buen desempeño del docente. El directivo debe lograr ejercer la función teniendo en cuenta las funciones básicas como: el liderazgo pedagógico, tomar decisiones pertinentes, resolver problemas y realizar el informe permanente de los ingresos y egresos realizados durante su periodo de permanencia. Así mismo las relaciones interpersonales son inherentes a las personas para poder convivir adecuadamente entre seres humanos, y lograr con eficiencia las metas propuestas en las diferentes instituciones públicas y privadas del estado peruano.

Sin embargo, hasta la actualidad existen aún directivos que su trabajo está direccionado meramente en lo administrativo, olvidándose de esta manera de relacionarse adecuadamente con los docentes, estudiantes y padres de familia es por ello que buscamos probar la relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes de la institución educativa 323080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma.

Según el Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar, la Prevención y la Atención de la Violencia Contra Niñas, Niños y Adolescentes”, Decreto supremo N° 004-2018-minedu, El director o directora de la institución

educativa, junto con los subdirectores o subdirectorías, son un referente ético para todos los integrantes de la comunidad educativa; por tanto, fomentan y mantienen relaciones de respeto, colaboración, responsabilidad social y buen trato. Su liderazgo moviliza e influencia a los demás miembros de la comunidad educativa en la mejora constante de las relaciones interpersonales. (MINEDU –2018), además el ministerio de educación promueve las buenas relaciones interpersonales a través de la realización de normas de convivencia institucional con la participación de toda la comunidad, también brinda apoyo a través del portal del SISEVE. Las instituciones educativas tienen la obligación de fomentar el buen trato a los estudiantes, docentes y padres de familia, por ello las normas de convivencia debe de encontrarse plasmado en el Reglamento Interno de la Institución Educativa, con los acuerdos tomados por todos los entes, además debe de considerarse la prevención, tratamiento y solución de problemas suscitados dentro de las instituciones educativas, tomando como referencia el D.S.004-2018, sobre normas de convivencia. Entonces el directivo debe ser consciente de que ejercer la gestión directiva implica también promover y mantener las buenas relaciones interpersonales entre colegas y la comunidad en conjunto, además el directivo debe cumplir su labor de líder pedagógico acompañando a los docentes y estudiantes en el proceso del desarrollo de competencias para el logro de los objetivos comunes de la institución.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.2.1. Justificación**

El estudio se justifica porque en la actualidad la gestión directiva está estrechamente relacionado con las relaciones interpersonales, es así que en una institución educativa donde exista una buena convivencia escolar, se podrá lograr mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes y un buen desempeño de docentes.

Las buenas relaciones interpersonales humanas influye en el logro de metas de los directivos y docentes en las instituciones educativas, ya que el trabajo

educativo es un conjunto de metas para logros colectivos, es por ello, que se justifica estudiar la relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, a través del análisis del coeficiente de correlación y el nivel de dependencia que existe entre las variables gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma-Huánuco, 2019.

Así mismo, esta investigación es de propósito personal para la obtención del grado académico de magister en la universidad nacional Hermilio Valdizán, siendo de importancia para el logro del anhelo profesional que persigo como maestra para la mejora de remuneración salarial y además para aportar en la mejora de mi practica pedagógica en mi institución educativa y poder ocupar cargos directivos dentro de mi región.

### **1.2.2. Importancia de la investigación**

Es importante el estudio de esta investigación, porque en la actualidad la Gestión Directiva y las Relaciones Interpersonales son temas de gran importancia para el buen funcionamiento de las instituciones educativas, ya que influyen en la productividad laboral de los recursos humanos, además son indicadores de una buena calidad de vida en el trabajo pedagógico y rendimiento académico de los estudiantes

Efectivamente, los profesores y directores, como entes trabajadores permanecen mucho tiempo de su vida en la institución educativa. Ese lapso de convivencia genera el desarrollo afectivo de amistad entre colegas y directivos, bajo condiciones reglamentarias y procesos establecidos del Reglamento interno de la institución.

El aspecto afectivo, surge a partir del buen trato que brinda el directivo y es recepcionado por los maestros, que dependerá de la madurez emocional que posee cada persona y la habilidad para relacionarse con sus pares, además debe ser controlado y direccionado adecuadamente por el líder pedagógico de la institución que es el gestor directivo.

Efectivamente a través de la investigación quedó demostrado que una buena relación interpersonal establecido en la institución educativa favorece el buen resultado de los aprendizajes y el buen clima de la convivencia entre los entes, también se demostró la mejora del logro de los objetivos institucionales comunes.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

Esta tesis es viable debido que el investigador tiene acceso al campo de estudio, porque labora en la institución educativa, donde se analizan los procesos evaluativos, a nivel personal se cuenta con las herramientas intelectuales y el tiempo necesario que requiere la investigación.

A nivel institucional, el directivo y los maestros brindaron el apoyo desinteresado para desarrollar el trabajo de investigación en la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios Quechualoma – Huánuco, ya que participaron en forma activa en las encuestas realizadas por el investigador dispuestos a colaborar en esta tesis.

Así mismo se cubrió los gastos de copias, impresiones y viáticos que se utilizó para el traslado al campo de investigación; respecto a los materiales se usa computadora para realizar los escritos, libros para realizar el análisis teórico, internet y otros.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, Huánuco, 2019?

### **1.4.2. Problemas específicos**

✓ ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, Huánuco-2019?

✓ ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019?

✓ ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco? 2019?

✓ ¿Cuál es la correlación que existe entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019?

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer si existe correlación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- ✓ Determinar si existe correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.
  
- ✓ Determinar si existe correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019.
  
- ✓ Determinar si existe correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco,2019.
  
- ✓ Determinar si existe correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019.

## CAPÍTULO II

### SISTEMA DE HIPÓTESIS

#### 2.1. Formulación de hipótesis

##### 2.1.1. Hipótesis general

**Hi:** Existe una correlación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**Ho:** No existe una correlación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019.

##### 2.1.2. Hipótesis Específicas

- **Hi1:** Existe una correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019

**Ho1:** No existe una correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019

- **Hi2:** Existe una correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**Ho2:** No existe una correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

- **Hi3:** Existe una correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**Ho3:** No existe una correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

- **Hi4:** Existe una correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.

**Ho4:** No existe una correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.

## 2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
V1	Pedagógica	El Clima Escolar
		El trabajo en Equipo
		Monitoreo y acompañamiento a docentes

<b>Gestión Directiva</b>		Planificación curricular institucional
	Administrativa	Administración del personal
		Asignación de funciones
		Manejo óptimo de los recursos
		La gestión de la información de los alumnos y su comunicación con las familias.
	Organizacional	Desarrollar la cultura organizacional
		Difusión y aplicación del PEI, PAT, PCI y RI
		Planificación y aplicación de actividades extracurriculares.
	Comunitaria	Relación con padres y madres de familia.
		Atención a padres y/o estudiantes
		Coordinación con agentes comunitarios, instituciones públicos y privados de la comunidad.
	<b>V2 Relaciones Interpersonales</b>	Relaciones Interpersonales
Habilidades para el trabajo colaborativo		
Habilidades para el manejo de emociones		

### 2.3. Definición operacional de las variables

#### Variable 1: Gestión directiva

##### Definición conceptual

Es la acción y efecto de dirigir, gestionar y administrar con facultad y virtud, siguiendo un conjunto de normas establecidos en la ley de la carrera publica magisterial, con el propósito de lograr metas comunes.

Es la que determina el logro de aprendizaje de los estudiantes y el mejor desempeño de los maestros en su acción pedagógica.

### **Definición operacional**

El investigador realizó la encuesta a los docentes para medir la relación existente entre la gestión directiva y sus dimensiones como la gestión pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria, utilizando un ítem de 20 preguntas estructurados en escala licker.

### **Variable 2: Relaciones interpersonales**

#### **Definición conceptual**

Es la conexión, correspondencia o trato que realiza una persona con otras, para procurar satisfacer las necesidades, intercambiar sentimientos, conocimientos y experiencias entre los individuos en los diferentes momentos de su vida.

Las relaciones interpersonales están presentes en todos los ámbitos de la vida de los seres humanos como seres pensantes, porque les permite sentirse competentes en diferentes contextos y escenarios que le brinde satisfacción y gratificación social.

#### **Definición operacional**

Se operacionalizará mediante el instrumento de la encuesta para evaluar las relaciones interpersonales en docentes que consta de 10 ítems aplicado para medir los siguientes elementos: las habilidades comunicativas, habilidades para el desarrollo de trabajo colaborativo y las habilidades para el manejo de emociones.

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1 Antecedentes de investigación

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

**Vivar y Alejandro (2019)**. En su tesis titulada: “La gestión directiva y su incidencia en la convivencia escolar en la Unidad Educativa Península de Santa Elena durante el periodo escolar 2018-2019” su propósito fue indagar como la gestión directiva incide en la convivencia escolar en la Unidad Educativa Península de Santa Elena durante el periodo escolar 2018-2019, para lo cual aplicó la técnica de investigación de campo, la observación, la encuesta y la entrevista, herramientas que permitieron determinar la incidencia que existe en la convivencia escolar por la gestión directiva

El resultado que se obtuvo fue que la gestión del líder- directivo es poco satisfactorio para alcanzar una óptima convivencia escolar debido a la falta de aplicación de las normas éticas, por lo que plantea el diseño de un código de Ética, que ayude a regular los comportamientos de los actores educativos.

**Campos y López (2018)** En su tesis titulado: “Influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar” en esta investigación, el investigador tiene el propósito de indagar sobre la influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar en la institución educativa Escuela de Educación Básica Dr. Lorenzo Rufo Peña, para lo cual realizó una observación en cito para determinar la influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar, para tal efecto utilizó preguntas realizadas por medio de encuestas formuladas a los docentes y directivos.

Llegando a concluir que es necesario implementar con una guía metodológica para el apoyo de los docentes, brindando un ambiente armónico que fomente la convivencia entre maestros y directivo de una institución.

**Rivera (2019)** En su investigación titulado: “El liderazgo administrativo en el manejo de las relaciones interpersonales” el investigador describe el efecto que posee el liderazgo administrativo en el manejo de las relaciones interpersonales en la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Ciudad de Tiwintza” para lo cual aplicó los instrumentos de entrevistas y encuestas, el resultado que mostró fue negativo porque no existe una relación adecuada entre docentes y directivos; por lo que propone la creación de un Manual de liderazgo institucional, así podrán mejorar la convivencia armónica. Esta tesis tiene relación con nuestro estudio planteado, ya que también se propone la creación de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales en la institución.

**Tenorio (2016)** En su tesis titulado: Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014, tuvo como objetivo analizar el liderazgo educativo en la gestión directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014”, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para obtener los resultados aplicó un cuestionario con preguntas cerradas.

Los resultados obtenidos fueron poco positivos, ya que se determinó que en la institución existe poca organización administrativa más se relaciona con un liderazgo autocrático, por parte del que dirige la institución, para lo cual sugiere asumir un liderazgo participativo, democrático y motivacional.

**Pernia (2012)** En su tesis titulado: Las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores del Liceo Militar Jauregui, su objetivo fue determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la función

docente de los educadores del Liceo Militar Jauregui, para la investigación utilizó un método de investigación correlacional – descriptivo, la muestra utilizada fue de 38 docentes; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios; el primer cuestionario denominado RELINT, que sirvió para medir las relaciones interpersonales y el segundo FUNDOC, que sirvió para medir la función docente, luego se sometió la validación de juicio de ocho (8) expertos en el área de Orientación, Psicología y Metodología de la Investigación, para calcular la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach; el resultado que mostró el instrumento RELINT fue de 0,989 y el de FUNDOC fue de 0,987, concluyendo que ambos resultados son confiables; para realizar el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 12.0, y para el graficado se utilizó el programa Microsoft Office Excel 2007. En conclusión, se puede afirmar que existe una correlación de 0.216 entre las dos variables considerándose una relación positiva pero muy débil, por lo que se interpreta como una correlación no significativa.

**Beiza (2012)** En su tesis titulado: Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II”- 2012, la investigación tuvo como objetivo analizar las relaciones interpersonales como herramienta esencial, en los docentes de la escuela básica nacional “Creación Chaguaramos II” con la finalidad de optimizar el clima organizacional, para lo cual utilizó una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo, la población fue finita por lo que la muestra estuvo conformada por 22 docentes y 13 docentes que representa un 59 por ciento del total de la población finita. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario con escala múltiple o policotómica, compuesto por 31 preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta, siempre, a veces y nunca. El cuestionario se sometió a la validez de constructo, contenido y juicio de expertos. La confiabilidad fue calculada por medio de la fórmula de Alpha de Cronbach obteniendo 0,91 e indicando que el instrumento en cuestión se encuentra en el rango de muy alto en cuanto a confiabilidad. El análisis de datos

se realizó a través de la estadística descriptiva para ello se utilizó tablas y gráficos de interpretación. En conclusión, se afirma que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en la institución se dificulta el trabajo en equipo.

### **3.1.2. Antecedentes nacionales**

**Guillen (2016)** En su tesis titulado: “La gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica-2015” como propósito principal es determinar la relación que existe entre la gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. Para probar dicha hipótesis aplicó la investigación cuantitativa de tipo No experimental con diseño correlacional – descriptivo, la población estuvo conformado por 38 trabajadores, como muestra se utilizó la misma cantidad, siguiendo el tipo de muestreo por conveniencia No probabilístico, la recolección de datos se realizó aplicando la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Los resultados demuestran que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de  $r = 0,787$ . Quiere decir que la relación entre la gestión directiva y el clima institucional es directa y positiva. Por lo que se relaciona con la investigación que se encuentra en estudio.

**Salazar, (2019)** En su tesis de investigación, su objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018. Para lo cual utilizó el método cuantitativo y la investigación fue de tipo correlacional, se aplicó el diseño descriptivo – correlacional, para tal caso la muestra que se utilizó estuvo conformado por 35 docentes. La recolección de datos lo realizó aplicando los instrumentos de la encuesta, aplicando un cuestionario de opinión para la gestión directiva y otro para la variable relaciones interpersonales aplicados al personal de la institución, las cuales fueron aprobados con la matriz de validación, para ello

se utilizó las pruebas estadísticas  $r$  de Pearson y la  $t$  de Student, las cuales permitieron establecer los nexos entre las variables; así mismo comprobar las hipótesis. Al obtener los valores el predominio del nivel de gestión directiva fue bueno con un 57% y una prevalencia de relaciones interpersonales positivas con el 54%. Concluyendo que existe una relación significativa entre ambas variables, según el resultado de coeficiente  $r$  de Pearson que es de 0,547\*\* (Sig.= 0.001 < 0,01). Por lo tanto, se establece una correlación moderada, directa y significativa a nivel 0.01. En la escuela “Eloy Alfaro” evidenciando que la práctica en relaciones interpersonales es poco convincente, para mejorar se debe aplicar estrategias que refuercen y generen bases para un ambiente favorable.

**Becerra (2017)** En su tesis de investigación su objetivo es conocer la relación que existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la red 07, de la UGEL05, en San Juan de Lurigancho. Para su estudio utilizó las teorías de la doctora Pilar Pozner y el destacado PhD en Psicología Organizacional de William Schutz. Para el proceso de investigación usó un estudio descriptivo – correlacional, la población, determinando una muestra de 128 docentes, se aplicó el diseño No experimental, porque se basó en observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención ni manipulación de los variables. El método de investigación que utilizó es cuantitativo; porque se realizó la medición de variables para luego expresar los resultados en valores numéricos, que luego fue utilizado para probar las hipótesis. Para la recolección de datos se aplicó el instrumento de encuesta que constaron de 23 y 23 preguntas correspondientes a la gestión directiva y a las relaciones interpersonales. Se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la Red 7 de la Ugel 5 de San Juan de Lurigancho, el resultado fue moderada positiva (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.528). Con lo se comprueba que una adecuada gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes son determinantes y fundamentales para el cumplimiento de metas institucionales.

**Meza y Villegas (2019)** En su tesis titulado: "Gestión administrativa y la relación interpersonal de la Unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Oleo y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018" el propósito principal del investigador fue determinar en qué medida la relación interpersonal afecta la gestión administrativa de la Unidad Educativa Dr. Teodoro Alvarado Oleo luego de la fusión con la Unidad Educativa Jorge Carrera Andrade desde el periodo 2016-2017; para determinar dicha hipótesis tomó como muestra de estudio a 117 personas que laboran en la unidad educativa Teodoro Alvarado Oleo y la Unidad educativa Jorge Carrera Andrade, para obtener datos utilizó un muestreo no probabilístico, el enfoque de estudio que utilizó fue No experimental de tipo de investigación fue cuantitativa descriptiva-correlacional, como técnica utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para obtener los datos de resultados se procesó en software spss versión 21, obteniendo como resultado que el coeficiente de relación  $Rho = 0,490$ , mostrando que existe una correlación positiva media. El investigador concluye que la hipótesis planteada en esta investigación presenta una relación significativa entre la gestión administrativa y la relación interpersonal en el personal directivo, administrativo y docente de la Unidad educativa Dr. Teodoro Alvarado Ochoa.

**Cóndor (2018)** En su investigación titulado: "Las habilidades directivas y las relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, UGEL 02, Lima 2018; su propósito fue abordar la problemática de las instituciones con respecto a las relaciones interpersonales del director y docentes. El diseño que se aplicó en la investigación fue no experimental y transversal, para ello también se aplicó el método hipotético deductivo, de tipo básico con nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, cuya población estuvo integrado por 135 docentes, de los cuales como muestra se tomó 100, el muestreo fue probabilístico y por aleatoria simple. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento de cuestionario, constituido por 25 ítems, para cada variable, las cuales fueron validados por tres jurados expertos, utilizando el alfa de Cronbach con los siguientes resultados: para la

variable habilidades directivas de 0.934 y para la variable relaciones interpersonales de 0.916. Para la comprobación de las hipótesis se empleó el estadístico Rho de Spearman, obteniendo como resultado 0,785, concluyendo que la relación entre las habilidades directivas y relaciones interpersonales es positiva y muy alta, tomando en cuenta el resultado de la significancia de  $p=0,000$ , por lo que se deduce que  $p$  es menor a 0,05, es decir que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

**Berrninzon y Villacorta (2018)** En su tesis titulado: “La gestión directiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60138 del distrito de Belén-2018” el objetivo principal de la tesis fue comprobar la relación que existe entre la gestión directiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén- 2018, para ello se aplicó la investigación de tipo cuantitativo y un diseño no experimental de tipo Transaccional-Correlacional, ya que los datos serán recogidos en sitio. Se consideró como población a 24 docentes de la institución educativa investigado, de la misma manera la muestra fue la misma cantidad, que representa al 100% de la población finita, para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario, para cada variable, la primera que consta de 15 ítems para medir la variable gestión directiva y sus respectivos dimensiones tales como: liderazgo pedagógico, direccionalidad y clima institucional y la segunda que consta de 18 ítems para medir las dimensiones: conocimientos, competencias profesionales, relaciones interpersonales, métodos y estrategias de enseñanza. Se comprueba que el 54.2% de la variable gestión directiva es regular en cambio en la variable desempeño docente el resultado fue de 43.5% que se cataloga como regular. Para comprobar la relación entre la gestión educativa y el desempeño se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , con g.l. 1, cuyo valor en la Tabla de libre distribución de la Chi cuadrada es de  $X^2_t = 3.841$ . El valor calculado permite observar que asciende a un puntaje de  $X^2_c = 0.209$ . Los datos obtenidos permiten deducir que:  $X^2_c = 0.209 < X^2_t = 3.841$ , lo que hace concluir que no existe relación significativa entre la gestión educativa y el

desempeño docente de la institución educativa N° 60138 de Belén -2018, de esta manera con los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis plantada en la investigación y se da por aceptado la hipótesis nula.

**Pérez (2019)** El su tesis titulado: “Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la I.E. de la Red 18,UGEL 02, Los Olivos-2018” su objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, para ello aplicó la investigación básica, descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental transversal, para el estudio se consideró una población conformada por 480 docentes, de las cuales, como muestra se tomó a 127 docentes, teniendo en cuenta el muestreo de tipo no probabilístico. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, como instrumento se usó los cuestionarios, las que fueron validados por juicio de expertos, determinando su confiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach. Se concluye que existe una relación positiva media entre las habilidades directivas y las relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, el resultado de ( $Rho = 0,514$ ) con una significancia del valor de ( $p= 0,000$  menor que  $0,05$ ), que significa que la relación entre las dos variables es positiva.

### **3.1.3. Antecedente local**

Los antecedentes locales, no se ubicó, pero no descartamos que exista algunas investigaciones en algunas filiales de la Universidad de Hermilio Valdizán.

## **3.2. Bases teóricas**

### 3.2.1. Base teórica N° 01: Gestión Directiva

El rol del directivo en la institución, es clave para lograr una educación que permita desarrollar las competencias, las capacidades, desempeños y el estándar de aprendizaje en los estudiantes; así mismo contribuye en el desarrollo de la comunidad y en la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza.

**Tabares y Miranda (2015)** Fueron quienes, por primera vez, a través de su investigación, contextualizaron el termino, gestión directiva, que se desarrolló en el campo de las escuelas bogotanas en terrenos de la administración educativa, teniendo en cuenta cuatro campos de acción tales como: la gestión académica, la gestión administrativa, la gestión de la comunidad y la gestión directiva

**Pont (2019)** Menciona que el director, es un agente importante, ya que se encarga de la implementación de las políticas educativas en la escuela, teniendo en cuenta la empatía con los maestros, padres de familia y estudiantes. Así mismo afirma que el liderazgo en las escuelas, están abandonados, y la formación de los directivos de escuela es casi nula, ya que, los mismos, más están dedicados a la parte administrativa, dejando de lado la gestión pedagógica.

**MBDD (2014)** En el marco del buen desempeño docente dice que la escuela requiere cambios sustanciales en el liderazgo pedagógico del equipo directivo, para lograr aprendizajes de calidad, así mismo, el rol del directivo debe partir desde un enfoque de liderazgo pedagógico que influya, inspire y movilice a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos, además debe lograr vincular el trabajo docente, el clima escolar y la participación activa de las familias.

**Pozner (1995)** Menciona que la gestión directiva, es un conjunto de acciones articulados entre sí, que emprende el equipo directivo en una institución para promover el aprendizaje en la comunidad educativa; así mismo manifiesta que uno de los retos del directivo es dinamizar los procesos pedagógicos para

reconstruir y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, así practicar una nueva forma de hacer escuela

**Chiavenato (2008)** Define a la gestión directiva como las actividades que realizan los directivos al planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, físicos y financieros para lograr objetivos comunes de la comunidad educativa. Por lo tanto, en la actualidad la gestión directiva a enfrentado diversas modificaciones, tanto en la dirección de las instituciones en la parte administrativa como en la aptitud pedagógica

**Vázquez, Liesa y Bernal (2016)** Menciona que el directivo debe estar más preparado para asumir el cargo de líder pedagógico en una institución educativa, ya que su función en el contexto actual es más compleja porque el nivel de exigencia requerida es elevado, es necesario que el docente directivo cuente con conocimientos, aptitudes y capacidades para desarrollar una gestión adecuada y pertinente teniendo en cuenta la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

**Pozner (2007)** Menciona que el directivo es un gestor de aprendizajes, con la capacidad de llevar adelante la gestión de una institución, creando las condiciones para la consecución de objetivos comunes, considerando las dimensiones que le darán sentido como organización: la dimensión pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria,

**La Dimensión Pedagógica – Curricular.** Es la que hace referencia a los fines y objetivos específicos que tiene la institución educativa dentro de la sociedad, para mejorar la enseñanza aprendizaje a través de propuestas que se explicitan y formalizan en proyectos institucionales anuales (programación curricular y de aula), en ellos se especifican y defines los contenidos de enseñanza, su organización, su secuencialización, las estrategias, los recursos educativos, estrategias y las formas de evaluación.

Los proyectos de aprendizaje orientan el desarrollo de aprendizajes significativos a todos los estudiantes ingresantes, su permanencia, progreso y egreso oportuno de los estudiantes de las escuelas, para ello deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ Los objetivos para cada grado y/o ciclo
- ✓ Los contenidos de enseñanza
- ✓ La propuesta pedagógica por desarrollo de niveles
- ✓ Los recursos tecnológicos y pedagógicos
- ✓ La aplicación de la evaluación formativa
- ✓ Atención a estudiantes con necesidades especiales
- ✓ Capacitación y formación permanente del docente
- ✓ Conformación de equipos de trabajo colaborativo

**La Dimensión Administrativa.** Hace mención a la previsión, distribución y cuidado de los recursos educativos y humanos tales como: la matrícula oportuna, la retención de estudiantes y la permanencia de docentes en la institución educativa.

**La Dimensión Organizacional.** Es la dimensión que constituye el soporte organizacional de la gestión en la institución educativa, porque articula el trabajo de los docentes organizados en equipos de trabajo colaborativo liderado por el directivo, para la mejora de los aprendizajes y el logro de la calidad educativa de manera integral, consciente, transformadora y participativa.

**La Dimensión Comunitaria.** Es la dimensión que apunta la relación que existe entre la comunidad y la escuela. La relación con los padres a través de reuniones permanentes, la participación activa de las autoridades para cumplir objetivos comunes de logro de aprendizaje.

**Cassasus, (2000)** Menciona que el gestor directivo debe establecer la relación interna entre estudiantes, docentes, personal de mantenimiento; y relación externa con padres y madres de familia, la comunidad local, organizaciones sociales y autoridades políticos y religiosos, presentes en el desarrollo de la vida cotidiana de la escuela.

### **3.2.1.1. Estilos de Liderazgo**

**Kurt Lewin (1939)** Este autor menciona y destaca tres tipos de estilos directivos en entornos de gestión, que debe conocer el directivo entre ellos tenemos:

**El liderazgo Autoritario.** Es el que tiene carácter dictatorial, es una dirección unidireccional, el poder y toma de decisiones se concentra solo en el directivo, los demás son seguidores pasivos que obedecen las directrices del líder.

Al respecto Lewin, también observa que el estilo autoritario muchas veces lleva a confrontaciones con los subordinados por el carácter autoritario del líder, por lo que no se recomienda este estilo de liderazgo.

**EL Liderazgo Democrático.** Es aquel liderazgo más recomendable para que el directivo ponga en práctica; porque se basa en la colaboración y participación de todos los entes de la comunidad

educativa. Los líderes que asumen este estilo no toman las decisiones solos; sino que surgen como resultado de un proceso de debate colectivo, es así que el líder cumple un rol de experto que orienta a los subordinados, a veces interviene en la decisión final si fuese necesario.

**El Liderazgo Laissez-faire (Dejar Hacer).** Es aquel liderazgo, donde el líder deja hacer, actuar y tomar sus propias decisiones a los subordinados. Por lo tanto, se considera que este estilo es menos eficaz porque puede llevar a la falta de logros de objetivos para la institución, ya que la mayoría de subordinados deben ser motivados en forma permanente.

### 3.2.1.2. Competencias de la Gestión Directiva

La gestión directiva tiene un papel muy importante en el funcionamiento de una institución educativa, porque abarca muchos aspectos y competencias que incursiona en el mundo formativo de elementos como la captación de alumnado a través de marketing educativo y comunicación a través de la práctica de la inclusión o atención a la diversidad que ganan protagonismo en el mundo actual:

**El liderazgo.** Una de las competencias imprescindibles de la gestión directiva es liderar proyectos y equipos de trabajo, al mismo tiempo es el directivo que lidera la mediación en la resolución de conflictos, garantizar el cumplimiento de la normativa, impulsar la colaboración con las familias y otras funciones inherentes al cargo.

El desarrollo adecuado de esta competencia facilitará una mejor comunicación y capacidad para involucrar por completo al docente a la comunidad educativa y así lograr los objetivos comunes como la misión y visión institucional.

**Capacidad de Gestión.** Es la capacidad que el directivo posee para realizar una gestión eficiente de los recursos. Es por ello que debe controlar los gastos de los recursos propios y la dotación anual del presupuesto de mantenimiento de locales escolares, ofreciendo servicios óptimos y adecuados a la comunidad educativa para mejorar la calidad y eficiencia de la institución.

**Adaptación al Cambio.** En la actualidad se vive constantes cambios como el uso de las tecnologías, los cambios en el diseño curricular, el logro de los objetivos de los objetivos y la aplicación de las TIC, los movimientos migratorios constantes y los cambios en el modelo de familias tradicionales, hacen que la dirección de una institución tenga que estar atenta a estos cambios para adaptarse al cambio permanente.

**Capacidad para resolver Conflictos.** Los directivos de una institución educativa deben tener la capacidad amplia para resolver conflictos, para ello debe contar con la habilidad de la mediación y la toma de decisiones firmes y consensuadas. Por tanto, es importante conocer la legislación vigente para imponer las medidas correctivas adecuadas sin incurrir en la discriminación y vulnerar los derechos de los estudiantes y docentes.

**Promover la innovación educativa.** El directivo tiene como labor importante buscar e identificar los talentos en las diferentes áreas para luego pulirlos y presentarlo en los diferentes concursos promovidos por el ministerio de educación como los juegos florales, así promover un clima de crecimiento personal para estudiantes y docentes.

### 3.2.1.3 Habilidades directivas

Las habilidades directivas son la combinación de conocimientos y aptitudes innatas específicos en un área determinada (Robert Katz, 1974)

#### **Categorías de las habilidades directivas:**

Según Robert Katz (1974) las habilidades tienen tres categorías que son:

**a. Las habilidades técnicas.** Son aquellas habilidades que se desarrollan con la finalidad de originar competencias en una tarea concreta, poniendo en práctica los conocimientos y experiencias adquiridas en el desempeño de tareas parecidas

**b. Las habilidades humanas.** Es aquella habilidad que ayuda al directivo a relacionarse con otras personas, desarrolla la capacidad de trabajar con otros y al mismo tiempo estar en la capacidad de motivarlo y guiarlo en la concesión de logros personales y de equipo. Esta habilidad es determinante y fundamental para desarrollar las relaciones interpersonales y las habilidades comunicativas permanentes dentro de la institución.

**c. Las habilidades conceptuales.** Es la habilidad que define la capacidad para diagnosticar, evaluar y resolver problemas de la organización, dentro y fuera de la institución; además permite percibir las interrelaciones y evaluar los resultados para analizar y prever situaciones complejas.

### 3.2.2. Dimensiones de la variable Gestión Directiva

**Pozner (2007)** en su libro titulado “El directivo como gestor de los aprendizajes escolares” menciona como dimensiones de la gestión directiva a la gestión pedagógica, la administrativa, organizacional y comunitaria.

#### **Dimensión 1: La gestión Pedagógica**

Es un conjunto de acciones que están orientadas a la conducción de los docentes de los diferentes niveles, para organizar los procesos educativos en la formación integral de los estudiantes. El objetivo principal es ayudar a desarrollar la potencialidad de los docentes para su desarrollo profesional y social.

**Según MINEDU (2014)**, la gestión pedagógica se relaciona intrínsecamente con el desempeño docente a partir del año 2014, cuando surge el Marco del buen desempeño docente, donde se valora el ejercicio profesional de los maestros dentro del proceso de la enseñanza y aprendizaje que logra el desarrollo de una serie de competencias basados en principios pedagógicos que orienta al docente en su práctica pedagógica.

**Según Rey (2014)**, la educación de hoy en día involucra necesariamente la calidad educativa con la calidad pedagógica, porque se entiende que existe un nexo entre la práctica pedagógica y el resultado en el aprendizaje que logran los estudiantes, al concluir un ciclo académico, el estudiante genera nuevos conocimientos y nuevas formas de resolver problemas sociales, culturales y éticas aprendidos en la institución educativa, de esa forma lograr un perfil de egreso óptimo.

**Según Montes (2008)**, la gestión pedagógica es acompañar al docente en su trabajo pedagógico con sus estudiantes, para propiciar escenarios que favorecen un aprendizaje de calidad y el desarrollo de los valores éticos.

La gestión pedagógica es sustancial para el proceso de aprendizaje entre docentes y estudiantes y a través de ella lograr los objetivos propuestos en el DCN 2017 emanado por el ministerio de educación peruana y la programación curricular.

**Según Pozner (2000)** la dimensión pedagógica es el conjunto de acciones donde el director, se involucra en el trabajo pedagógica del maestro, en el uso de recursos y estrategias pertinentes para el aprendizaje de los estudiantes.

### **Dimensión pedagógica**

Según el Marco del buen Desempeño Docente propuesto por el ministerio de educación la dimensión pedagógica es el núcleo de la profesionalidad docente que refiere un saber específico, construido desde la reflexión teórico- práctica específica del docente que le permite empaparse de saberes diversos para cumplir con su rol de docente. Además, el docente debe tener la disponibilidad, interés, compromiso y ética de educar, teniendo presente el crecimiento y libertad de aprendizaje del estudiante, respetando los estilos de aprendizaje de cada uno de los individuos.

En esta dimensión podemos mencionar tres aspectos fundamentales:

**1. El Juicio Pedagógico.** Se refiere al criterio variado, multidisciplinario e intercultural que tiene el maestro para reconocer la existencia de distintas formas de aprender, interpretar y valorar el aprendizaje individual de cada estudiante y

observar las necesidades y posibilidades de aprendizaje, para así identificar sus debilidades y fortalezas para buscar una mejor opción de acuerdo a su característica, contexto y circunstancia.

**2. El Liderazgo Motivacional.** Es aquella dimensión que se encarga de despertar el interés de los alumnos por aprender en grupo de personas heterogéneas en edad, expectativas y características; al mismo tiempo desarrolla la confianza para lograr desarrollar todas las capacidades que requieren adquirir, por encima de cualquier factor adverso y en cualquier ambiente socioeconómico y cultural.

**3. La Vinculación.** Es la dimensión que tiene que ver con la vinculación de lazos personales y significativos entre estudiantes y docentes

### **Dimensión 2. Gestión Administrativa**

La gestión administrativa son todas las actividades y tareas que realiza el directivo en coordinación con los entes educativos, para el uso óptimo de los recursos financieros y humanos que posee la institución educativa con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos por la institución. Al respecto:

**Jiménez (2003)** Menciona que la gestión administrativa es un proceso integrado por medio del cual se traza un objetivo educativo enfocado al logro de las metas en base de las necesidades y aspiraciones de las instituciones, tomando en cuenta las características de las mismas.

**Ruiz (2006)** Menciona que la gestión administrativa está referida a la gestión del director, dentro de la dirección, al uso y ejercicio estratégico de los recursos humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; y a la capacitación

del recurso humano y la permanente formación docente, para el crecimiento profesional.

**Galué (2008)** El autor menciona que la gestión administrativa es la que se encarga de estructurar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores dentro de una institución, para lo cual utiliza un conjunto de recursos orientados para el logro óptimo de las metas y así lograr la satisfacción de las necesidades.

**Chiavenato (2008)**, el autor define a la gestión administrativa como parte de un proceso que sirve para planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos humanos y financieros para lograr los objetivos organizacionales de las instituciones educativas.

**Pozner (2000)**, al respecto menciona que la gestión administrativa es un proceso que se encarga de la planeación de un conjunto de tareas que facilitaran el adecuado funcionamiento de las escuelas, teniendo en cuenta los recursos necesarios disponibles para su adquisición, distribución y optimización de su correcto uso de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y docentes.

**López (2012)**, al respecto el autor indica que la gestión administrativa está relacionada con el control de recursos materiales, control del cumplimiento de horas efectivas del personal y la administración de los recursos económicos, y el cumplimiento de normas y el reglamento institucional.

### **Dimensión 3: Gestión Organizacional**

La gestión organizacional está referida a la planificación de las acciones que contribuyen en el funcionamiento y en la realización de tareas, metas y objetivos generales por los entes educativos; concebida también como la

capacidad para aprender de manera colectiva, para transformar los obstáculos en retos institucionales, al respecto los autores mencionan.

**Pozner (2000)**, menciona que la dimensión organizacional está constituida por los valores y las actitudes que prevalecen en cada uno de los actores escolares, la gestión organizacional es importante porque determinará la mejora del logro educativo y los resultados de aprendizaje de los estudiantes serán superiores a los que tenía al inicio.

**Unesco (2011)**, menciona que la dimensión organizacional sirve para identificar las formas más pertinentes de organización de los miembros de la comunidad educativa para la buena gestión institucional, brindando un entorno saludable y propicio para sistematizar y analizar las acciones pertinentes para una estructura funcional.

**Aranda (2006)**, manifiesta que la gestión organizacional analiza el cómo deben organizarse los actores de las instituciones educativas para el buen funcionamiento de la institución, la cual incide en la trascendencia en el aprovechamiento en los aprendizajes de los estudiantes y en las relaciones que se establece entre el personal, los alumnos, las autoridades y los padres de familia.

#### **Dimensión 4: Gestión comunitaria**

Es aquella gestión que relaciona escuela – comunidad que orienta en el desarrollo y transformación de la escuela considerando la participación del medio social -comunitario, es también aquella que apunta a las relaciones interpersonales que forma la escuela con los padres y apoderados de los estudiantes; y además las relaciones que se establecen con las organizaciones sociales, culturales de la comunidad para tomar decisiones pertinentes sobre las diferentes necesidades de la institución. Al respecto:

**Vidal (2008)**, menciona que la gestión comunitaria comprende todas las actividades sociales que se realiza entre los actores escolares, sobre las demandas, las exigencias y problemas con relación al entorno institucional y las relaciones interpersonales que vinculan a todos los actores de la comunidad para fortalecer los vínculos de identidad y sentido de pertinencia con la institución.

**Pozner (2000)**, la autora menciona que la gestión comunitaria es un vínculo estrecho e interdependiente que existe entre la escuela y comunidad, es por ello que la gestión directiva debe apuntar al desarrollo de las relaciones humanas entre la sociedad y la escuela manteniendo una buena relación con los padres de familia y con las autoridades e instituciones externas que constituyen las alianzas intersectoriales de la comunidad.

**UNESCO (2011)**, refiere a la gestión comunitaria como al modo en que las escuelas establecen relaciones y lazos sólidos con la comunidad, también apunta a las relaciones de las instituciones con las dinámicas sociales que se dan a través de las diferentes instituciones, al mismo tiempo consideran la acción y interacción con los padres de familia y organizaciones municipales, eclesiásticas y civiles.

### **3.2.3 Definición de la variable: Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales es el modo de vincularse con uno o más personas, teniendo en cuenta las emociones y los sentimientos. Son conductas inherentes a los seres humanos que les permite sentirse competentes en diferentes situaciones y escenarios. Al respecto los autores mencionan:

**Bisquerra (2003)**, menciona que las relaciones interpersonales es una interacción recíproca entre dos o más personas que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

**Fernández (2003)**, el autor menciona que es importante trabajar en un ambiente laboral óptimo y saludable porque ello incidirá directamente en el desempeño y en el bienestar emocional de los trabajadores.

**Cruz (2003)**, menciona que el éxito que se experimenta en la vida depende en gran escala la forma como nos relacionamos con las demás personas, y la opinión que tenemos al referirnos a otras personas en términos en que quisiéramos que ellos se refieren a nosotros.

**Melgarejo, A. (2015)**, manifiesta que las relaciones interpersonales es una influencia reciproca que se va dando por el contacto directo con las otras personas dentro de una institución o en cualquier lugar, creando así lazos de afectividad, compañerismo para trabajar cualquier actividad encomendada.

**Kurt Lewin (1939)**, el autor del libro Teoría del campo y experimentación en psicología social, menciona que el comportamiento humano es el resultado de la interacción entre seres humanos dentro de la sociedad, por ello es menester mencionar que el individuo y el entorno nunca deben verse como dos realidades separadas, porque son dos instancias que siempre están en interacción entre sí.

Kurt Lewin, concibe a la persona como un ser activo que interacciona con su entorno, gracias a la base que sentó en la psicología social, así como los efectos de la presión social en el comportamiento y las dinámicas de trabajo en las organizaciones; para comprender el comportamiento humano diseño nuevos postulados, para ello tomo prestado el término “campo”, para referirse a una zona del espacio, por ello manifiesta que el comportamiento humano es el resultado de un campo.

## **La teoría del campo de kurt Lewin**

Kurt Lewin, creó la teoría del campo o llamada teoría del campo de fuerza, para examinar el comportamiento humano sin aislarlo de su contexto natural; así mismo estableció dos condiciones básicas para su teoría. La primera la conducta a deducirse de una totalidad de hechos coexistente y la segunda menciona que aquellos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, ya que cada uno depende de las partes del campo; así mismo hace una comparación del término campo que en física significa, una zona del espacio en donde existen propiedades representados por magnitudes físicas (temperaturas, fuerzas, etc.) él lo uso para explicar los factores ambientales que influyen en la conducta humana.

## **Definición del comportamiento humano según Lewin**

Lewin afirma que el comportamiento no depende ni del pasado ni del futuro, más bien depende de los hechos y acontecimientos actuales y de cómo lo percibe las personas, porque constituyen un campo de fuerza dinámica que se denomina espacio vital. Por ende, este espacio vital o campo psicológico de fuerzas vendría a ser el entorno que abarca al sujeto y su percepción de la realidad próxima, se trata de un espacio subjetivo, propio, que busca recoger la forma de como miramos el mundo, con aspiraciones, posibilidades, miedos, experiencias y expectativas.

## **Campos de fuerza positiva y negativas**

Se construye un campo de fuerza positiva cuando observamos que nuestras necesidades pueden satisfacerse favorablemente a partir de aquello que nos rodea dentro de nuestro entorno; en cambio se configura un campo de fuerza negativa cuando podemos llegar a sufrir algún daño o nos vemos perjudicado de alguna forma el entorno donde nos situamos.

## Variables relevantes

En un campo de fuerza, todas las partes se afectan entre sí, de la misma manera en nuestro comportamiento intervienen las variables, tanto en nivel individual como a nivel grupal, por ello Lewin introdujo tres variables como son: la fuerza, la tensión y la necesidad.

- a. **La fuerza.** Considera que es la causa de las acciones, es la motivación que se da cuando existe una necesidad, lo que produce una actividad positiva o negativa
- b. **La tensión.** Está relacionado con la diferencia que existe entre los metas propuestos y el estado actual del individuo, sirve como la fuerza que nos empuja a llevar a cabo la intención de realizar una acción.
- c. **La necesidad.** Es la que inicia las tensiones motivadoras, es decir que el individuo se altera para intentar restablecer el estado inicial y satisfacer la necesidad.

Lewin afirma que la teoría del campo determina cuáles son las conductas posibles y cuáles las imposibles de cada sujeto. El conocimiento del espacio vital nos permite predecir razonablemente qué hará la persona. Toda la conducta o, por lo menos, toda conducta intencional, es motivada: la impulsan tensiones, la mueven fuerzas, la dirigen valencias y tiene metas.

## Tipos de Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales pueden ser múltiples, pero a grandes rasgos mencionaremos los siguientes:

- a. **Relaciones íntimas o afectivas.** Son aquellas relaciones que buscan una conexión profunda con otros individuos, son vínculos de mucha confianza que buscan perdurar en el tiempo, relacionadas a sensaciones placenteras y de protección, solidaridad y pertenencia.
  
- b. **Relaciones superficiales.** Se refiere a la etapa del conocimiento de los individuos, quiere decir que es la etapa formal y no muy profundas, se trata de vínculos pasajeros, no importantes ni centrados en la vida emocional del sujeto
  
- c. **Relaciones circunstanciales.** Son relaciones que se encuentran en el intermedio entre lo íntimo y lo superficial, involucra a personas con las que compartimos a menudo un espacio de trabajo, pero no sentimos ningún apego demasiado profundo.
  
- d. **Relaciones de rivalidad.** Es aquella que parte innegablemente de la enemistad, de la competencia o del odio, se trata de vínculos negativos, pero no son valoradas como relaciones íntimas, aunque en algún momento pueden cambiar.
  
- e. **Relaciones familiares.** Es aquel vínculo consanguíneo de árbol genealógico, donde existe principio de autoridad, estas relaciones persisten en el tiempo.

### **Las habilidades interpersonales y sociales**

Se considera habilidades interpersonales y sociales en el ámbito personal y laboral los siguientes:

- a. Empatía.** Es la capacidad de entender emocionalmente lo que siente la otra persona, ponerte en lugar y sentir lo que ella o él debe sentir, es una de las habilidades más importantes
- b. La comunicación o habilidades comunicativas.** Son las diferentes formas de comunicación, dentro de ello encontramos la comunicación verbal; que considera la forma de como lo decimos y cómo lo decimos y la comunicación no verbal, lo que comunicamos sin palabras utilizando el lenguaje corporal o el tono de voz
- c. Habilidades de escucha.** Es la forma de como recepcionamos e interpretamos los mensajes verbales y no verbales enviados por el emisor.
- d. Inteligencia emocional.** Es la capacidad de entender y manejar las emociones personales para entender adecuadamente el mensaje y no utilizar la agresión.
- e. Trabajo en equipo y liderazgo.** Es la habilidad de trabajar en equipo con otras personas, respetando los aportes y opiniones vertidas por los integrantes.
- f. Habilidades de negociación.** Es la habilidad que se utiliza para la persuasión e influenciar en el cambio de actitud, para llegar a un resultado mutuamente aceptable (ganar/ganar)
- g. Manejo y resolución de conflictos.** Es la habilidad que se utiliza para resolver conflictos y desacuerdos interpersonales de una manera positiva utilizando las pautas de conciliación.

**h. Resolución de problemas y toma de decisiones.** Es la habilidad para trabajar con otros para identificar, definir y resolver problemas, tomando decisiones acertadas para una adecuada solución pertinente.

### 3.3. Bases conceptuales

#### 3.3.1 Generalidades

El marco conceptual se entiende como un sistema de conceptos básicos que fundamentan los procesos epistemológicos de una investigación; a través de diferentes autores y publicaciones, se busca poder encontrar aquellas definiciones, conceptos que nos ayudan a lograr enmarcar nuestra investigación para interpretar los resultados y conclusiones (Ortiz, 2011).

- a. Gestión:** Deriva del latín gestio-ionis, significa llevar adelante una iniciativa o un proyecto, ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo.
- b. Directivo:** Que tiene facultad o virtud de dirigir, persona que tiene a su cargo junto con otras personas la dirección o el mando de una empresa, una institución o una agrupación.
- c. Pedagógica:** Que pretende educar, enseñar o instruir en un campo determinado.
- d. Curricular:** Este término se utiliza para referirse a todo aquello propio del currículo o que es relativo a este.

- e. **Administrativo:** Persona que se encuentra empleada en la administración de alguna entidad para administrar una empresa privada u organismo público.
- f. **Organizacional:** Se refiere al grupo de personas y medios organizados con un determinado fin.
- g. **Comunitaria:** Referido a la comunidad, conjunto de personas que habita en un solo lugar.
- h. **Gestor:** Personas que se ocupan de representar a otras al momento de realizar trámites, quiere decir personas que realizan tramites documentarias en una entidad privada o público.
- i. **Estilos de aprendizaje:** Son formas de aprendizaje de cada estudiante de cómo se enfrentan a las tareas cognitivas.
- j. **Liderazgo:** Es aquella disciplina que produce deliberadamente una influencia positiva en un grupo determinado de personas, con el propósito de alcanzar un conjunto de metas para la satisfacción del grupo.
- k. **Democrático:** Se refiere al tipo de organización, donde se toman en cuenta las decisiones colectivas a través de la participación directa o indirecta que se aplica en una institución
- l. **Innovación:** Acción de modificar, introduciendo novedades en los cambios.

**m. Relación:** Deriva del latín relatio-ōnis, que significa conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona, también se define como la relación de parentesco, de amistad, amorosa y comercial.

**n. Relaciones interpersonales:** Es una interacción bilateral entre dos o más personas, que se encuentran unidas por intereses comunes o afinidad.

**o. Interacción:** Es la acción que se realiza en forma recíproca entre dos o más personas.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación; así mismo expresar la cantidad de población y muestra que participó en la investigación a través de procedimientos específicos que incluye los instrumentos y técnicas de recolección de datos. Al respecto Arias (2006) menciona que el marco metodológico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas.

#### **4.1. Ámbito**

El estudio de investigación se desarrolló en el distrito de Churubamba, provincia y departamento de Huánuco, teniendo como participantes al director y docentes de la Institución Educativa, 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma, que es jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 311, en el año escolar 2019.

#### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

Para el estudio de la investigación científica se utilizó la investigación de enfoque cuantitativa, al respecto Fernández, P. y Diaz, P. (2002) manifiesta que la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación que existe entre dos o más variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual procede todas las muestras. El nivel de la investigación que se utilizó fue el nivel Relacional, porque en la investigación se buscó demostrar la correlación que existe

entre las variables de Gestión directiva y las relaciones interpersonales, para tal caso se utilizó la estadística de chi cuadrado y la correlación de Pearson.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1 Descripción de la población

La población que se tomó para el estudio de investigación estuvo conformada por todos los docentes y 1 directivo de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, al respecto Chávez (2013), manifiesta que la población es aquella que determina un todo de individuos de la cual se intenta sistematizar resultados. Para especificar lo dicho se presenta la tabla 1.

**Tabla 1.**

Población de docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, Huánuco 2019.

Cargos	Cantidad
Director	1
Docentes	13
Personal Administrativo	1
Total	15

Fuente: CAP. Del personal docente 2019

### 4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra es una parte de la población que se requiere para aplicar el cuestionario al grupo determinado, al respecto; Tamayo (1997), menciona que la muestra es un grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico. En la presente investigación se aplicó muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia; porque se seleccionó quienes nos pueden dar las respuestas de las variables estudiadas; por ello la muestra estuvo conformado de la siguiente manera:

Cargos	Cantidad
Director	1
Docentes	13
Total	14

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

#### 4.3.3.1 Criterios de inclusión

En los criterios de inclusión, se incluyó a todos los docentes de ambos sexos, niveles y todas las edades de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma.

#### 4.3.3.2. Criterios de exclusión

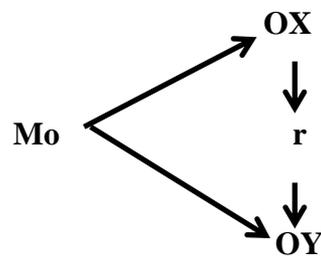
En este criterio se excluyó al personal administrativo (personal de servicio), de sexo masculino de todas las edades, de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma.

#### 4.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó es el diseño de investigación No experimental, de método transversal - correlacional porque se observó y analizó el fenómeno tal como se da en su contexto natural, sin manipular las variables. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), manifiesta que el diseño busca la correlación entre dos variables, además busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice; es así que en la presente investigación se buscó correlacionar las variables en estudio, la gestión directiva y las relaciones interpersonales.

#### El esquema del diseño

El esquema del diseño del presente trabajo de investigación fue el siguiente:



**Dónde:**

**Mo** = Observación de la muestra

**OX** = Observación de la variable gestión directiva

**OY** = Observación de la variable relaciones interpersonales

**r** = Relación de las variables

## **4.5. Técnicas e instrumentos**

### **4.5.1. Técnicas**

Las técnicas son procedimientos que se utiliza para obtener datos o información, que sirven de complemento al método de investigación científica, al respecto, Arias (2006), menciona que la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información. Para la recolección de información del presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta, que se aplicó a los docentes y directivo de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma.

### **4.5.2. Instrumentos**

Los instrumentos se utilizan con la finalidad de recoger información de los sujetos en estudio, para el presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, que se le aplicó a los docentes y directivo de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma, para medir las variables de gestión directiva y las relaciones interpersonales.

#### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

Según Sampieri (2008) Validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir y conduce a conclusiones validas.

Para la realización de la validación de los instrumentos, se utilizó la evidencia relacionada con el constructo, denominado la validez de constructo y como la técnica se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”, los mismos que tienen confiabilidad y validez. Los instrumentos fueron

validados por cinco expertos en correspondencia con la matriz de validez determinada por la UNHEVAL. Para la realización del proceso de validación se tuvo en cuenta los siguientes documentos: la ficha de validación de instrumentos, la operacionalización de variables y la matriz de consistencia.

**Opinión:** Los expertos aprobaron su aplicación en el proceso de recolección de datos de campo en el trabajo de investigación.

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

Para establecer y determinar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se utilizó la estabilidad (confiabilidad por test-retest) pues un mismo instrumento se aplicó tres veces a un mismo grupo de docentes,, para obtener resultados se aplicó la medida de variable de desviación estándar que se aplicó tres pilotos a los mismos docentes y los resultados se obtuvieron por menor variabilidad aplicados a través de un estadígrafo obteniendo como resultado para la primera variable (gestión directiva) y piloto 1: 14,09 para el piloto 2: 12,43 y para el piloto 3: 4,89 mostrando una clara tendencia descendente, mientras que para la segunda variable (relaciones interpersonales) se obtuvo como resultado de desviación estándar para piloto 1: con valores de 8,46; para el piloto 2: 7,36 y para el piloto 3: 4,15; por lo que se concluyó que el instrumento es confiable.

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se siguió el siguiente proceso:

1. Se listaron las variables que se han medido (gestión directiva y las relaciones interpersonales).
2. Se realizó la revisión de su definición conceptual.
3. Se realizó la definición operacional de las variables.
4. Se eligieron los instrumentos para la medición de las variables.
5. Se indicó el nivel de medición de la variable.
6. Se indicó la forma de codificación de datos en cada variable.
7. Se aplicó una prueba piloto de datos en cada variable.
8. Se modificó, ajustó y mejoró

#### **4. 6.1. Tabulación**

Las acciones que se realizaron para la tabulación y/o procesamiento de datos fueron las siguientes:

1. Clasificación de datos
2. Procesamiento de datos (elaboración de tablas de distribución de frecuencia)
3. Cálculo de estadígrafos (desviación estándar)
4. Diseño de gráficos estadísticos (gráficos o barras compuestas)

5. Análisis e interpretación de la información (análisis frecuencial y porcentual).

#### **4.7. Aspectos éticos**

Según Noreña, Alcaraz y Rojas (2014), mencionan que todo estudio de investigación debe estar fundamentado en criterios éticos, por consiguiente, en el presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta los siguientes criterios que a continuación se detalla:

- a. Se enmarcó bajo la ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- b. Se respetó la privacidad de la información de los docentes de la institución educativa 32080 “Carlos Castillo Ríos”, es así que se mantiene en reserva los nombres de los docentes y directivo.
- c. El encuestado tuvo pleno conocimiento sobre el uso de la información que proporcionaron para la presente investigación, que además se puso en el encabezado del cuestionario como instrucciones.
- d. El recojo y procesamiento de datos se realizó en forma legal y honesta, así mismo se valoró los trabajos de investigación como antecedentes que nos brindó una luz, otorgándole el mérito correspondiente.

## CAPÍTULO V

### RESULTADO Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Análisis descriptivo

Para obtener el resultado, se realizó el trabajo de campo aplicando los instrumentos de acopio de datos (cuestionarios y CAP institucional), tanto de la variable independiente (gestión directiva), como de la variable dependiente (relaciones interpersonales), con la finalidad de comprobar la correlación que existe entre las variables estudiadas.

El cuestionario sobre **gestión directiva**, estuvo estructurado de 20 preguntas, las mismas que fueron distribuidas en cuatro dimensiones, 5 preguntas para la dimensión gestión pedagógica, 5 para gestión institucional, 5 para gestión administrativa y 5 para gestión comunitaria. El cuestionario sobre las **relaciones interpersonales**, estuvo conformado por 10 preguntas.

Para el tratamiento estadístico (fundamentalmente para tabulación estadística), los niveles considerados fueron: Nunca (1 punto), Casi nunca (2 puntos), Algunas veces (3 puntos), La mayoría de veces (4 puntos) y Siempre (5 puntos).

Luego de la aplicación del cuestionario, los datos recopilados a través de este instrumento, fueron procesados en la tabla general utilizando el estadístico IBM spss versión 21, donde se registraron la variable, las dimensiones, las preguntas y los datos obtenidos, así mismo se calculó el puntaje y se determinó el nivel correspondiente por cada dimensión, luego se obtuvo el puntaje y el nivel general de la variable correspondiente, dicha tabla se presenta a continuación en forma organizada con sus respectivos análisis e interpretaciones y finalmente la prueba de hipótesis.

## ENCUESTAS

## 5.1.1. Variable independiente: Gestión directiva

**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

Tabla N° 02

PREGUNTAS	CATE- GORÍA	RESULTADOS	
		fi	%
<b>Dimensión Pedagógica</b>			
1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	07	50.00
	Algunas Veces	06	42.86
	Casi nunca	00	00.00
	Σ	14	100
2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	Siempre	00	00
	La mayoría de veces	08	57.14
	Algunas Veces	05	35.72
	Casi nunca	01	7.14
	Σ	14	100
3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	03	21.43
	Algunas veces	07	50.00
	Casi Nunca	03	21.43
	Σ	14	100
4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	07	50.00
	Algunas veces	04	28.57
	Casi Nunca	01	7.14
	Σ	14	100
5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	04	28.57
	Algunas veces	06	42.85
	Casi Nunca	02	14.29
	Σ	14	100
<b>Dimensión Administrativa</b>			
6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	10	71.42
	Algunas veces	02	14.29

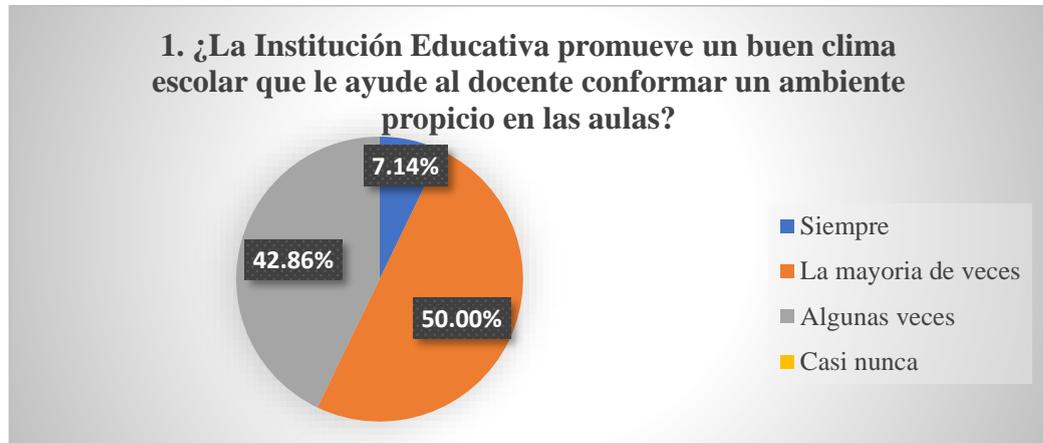
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	09	64.28
	Algunas veces	03	21.43
	$\Sigma$	14	100
8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	11	78.57
	Casi nunca	02	14.29
	$\Sigma$	14	100
9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	10	71.43
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	Siempre	03	21.43
	La mayoría de veces	08	57.14
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
<b>Dimensión Organizacional</b>			
11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	Siempre	00	00
	La mayoría de veces	11	78.57
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	08	57.15
	Algunas veces	04	28.57
	Casi Nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	08	57.14
	Algunas veces	03	21.43
	Casi Nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	Siempre	02	14.29
	La mayoría de veces	09	64.28
	Algunas veces	01	7.14
	Casi Nunca	02	14.29
	$\Sigma$	14	100
15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?	Siempre	00	00
	La mayoría de veces	06	42.86
	Algunas veces	06	42.86
	Casi nunca	02	14.28

	$\Sigma$	14	100
<b>Dimensión Comunitaria</b>			
16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	07	50.00
	Algunas veces	06	42.86
	$\Sigma$	14	100
17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	06	42.86
	Algunas veces	02	14.29
	Casi Nunca	05	35.71
	$\Sigma$	14	100
18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles?	Siempre	03	21.43
	La mayoría de veces	09	64.29
	Algunas veces	01	7.14
	Casi Nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100
19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	Siempre	04	28.57
	La mayoría de veces	07	50.00
	Algunas veces	03	21.43
	$\Sigma$	14	100
20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	Siempre	01	7.14
	La mayoría de veces	11	78.58
	Algunas veces	01	7.14
	Casi Nunca	01	7.14
	$\Sigma$	14	100

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Investigadora

FIGURA N° 1



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 1, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que la mayoría de veces la institución educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas; el cual representa el 50,00%, los 06 docentes de la misma institución manifiestan que algunas veces; que representa el 42,86% y solo 01 docente manifiesta que siempre, haciendo un total de 7.14 %.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; la mayoría de veces con un 50,00 %, Algunas veces con 42,86 % y siempre con un 7,14%, predominando así que la institución educativa promueve relativamente un buen clima escolar que le ayuda al docente conformar un ambiente propicio en las aulas que se manifiesta con un 50%.

FIGURA N° 2



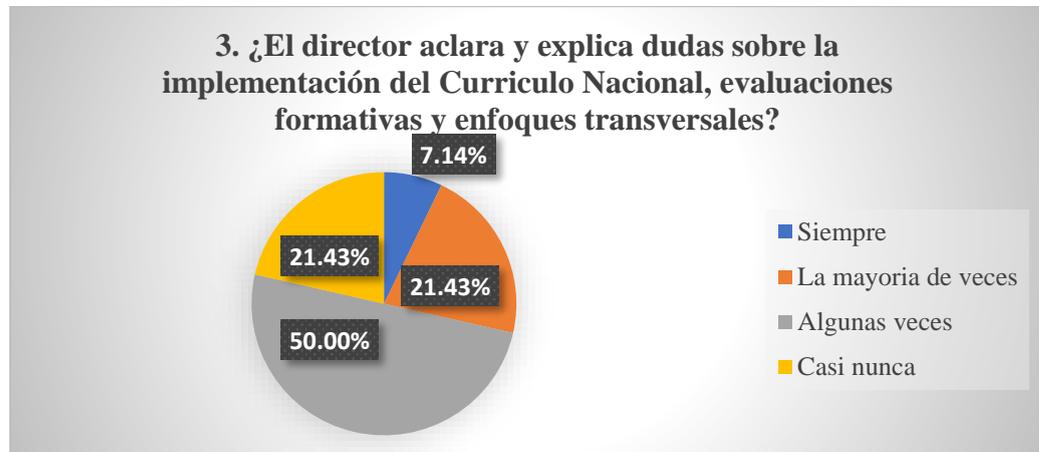
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 2, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que la mayoría de veces el director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados; el cual representa el 57,14%, los 05 docentes de la misma institución manifiestan que algunas veces; que representa el 35.72% y solo 01 docente manifiesta que casi nunca haciendo un total de 7.14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; la mayoría de veces con un 57,14 %, Algunas veces con 35.72 % y casi nunca con un 7.14%, predominando así que en la institución educativa el director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados, que se manifiesta con 57,14%.

FIGURA N° 3



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANOUCO 2019.**

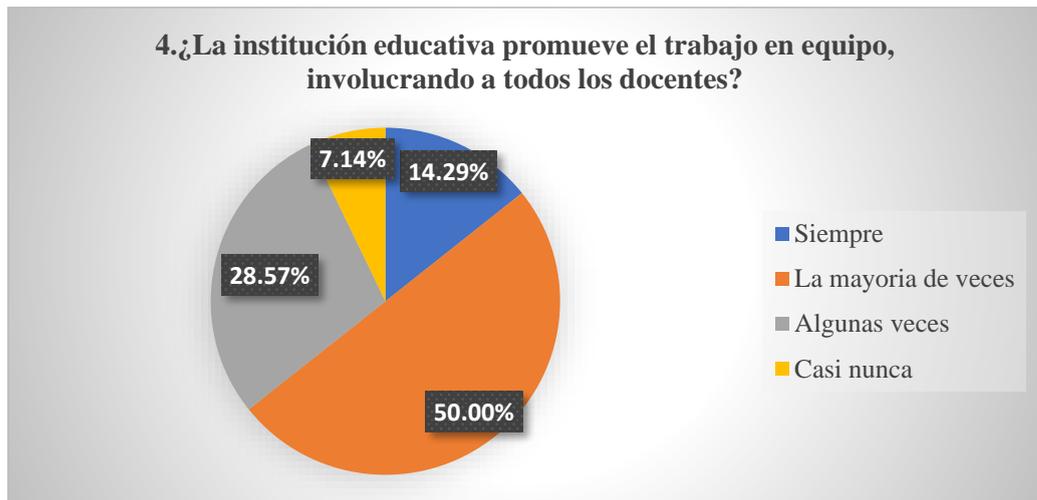
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 3, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que algunas veces el director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales; el cual representa el 50,00%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que la mayoría de veces; que representa el 21,43%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que casi nunca haciendo un total de 21,43 y solo 01 docente manifiesta que siempre haciendo un total de 7.14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; algunas veces con un 50,00 %, La mayoría de veces con 21,43 %, casi nunca con un 21,43%, y siempre con 7,14%; predominando así que el director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional,

evaluaciones formativas y enfoques transversales, que se manifiesta con un 50,00%.

**FIGURA N° 4**



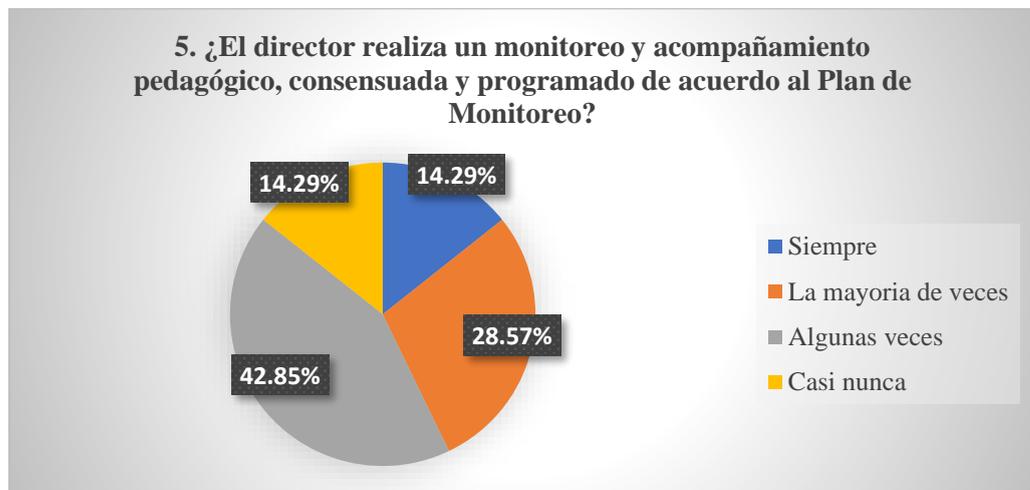
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 4, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes; el cual representa el 50,00%, los 04 docentes de la misma institución manifiestan que algunas veces; que representa el 28.57%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que siempre que representa un 14,29% y solo 01 docente manifiesta que casi nunca haciendo un total de 7.14%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la

categoría; La mayoría de veces con un 50,00 %, algunas veces con 28.57 %, siempre con un 14,29%, y siempre con 7,14%; predominando así que el director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales, que se manifiesta con un 50,00%.

**FIGURA N° 5**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

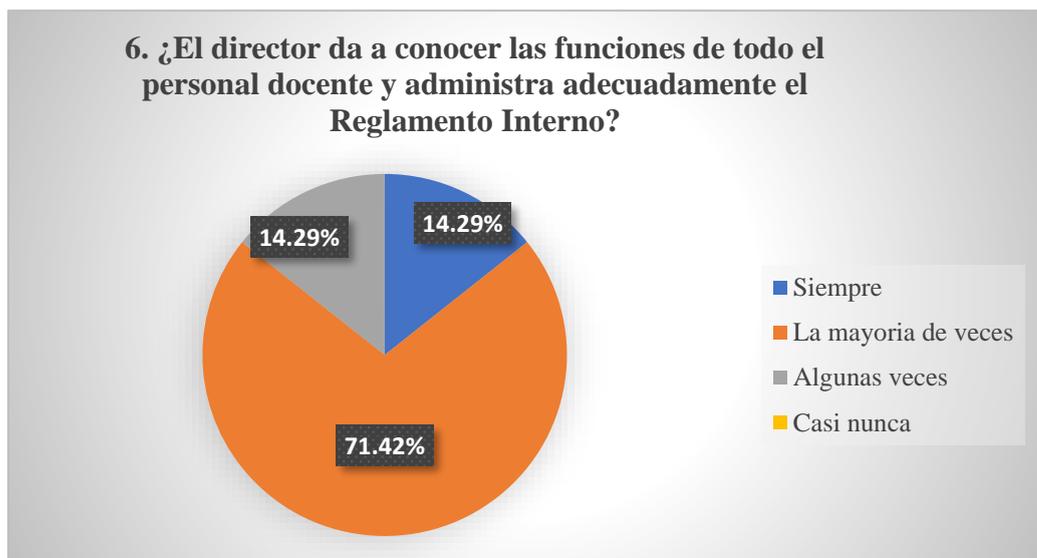
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 5, se determinó que 06 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Algunas veces el director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo; el cual representa el 42,85%, los 04 docentes de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 28.57%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que siempre que representa

un 14,29% y los 02 docentes restantes manifiestan que casi nunca haciendo un total de 14,29%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; Algunas veces con un 42,85%, La mayoría de veces con 28.57 %, siempre con un 14,29%, y Casi nunca con 7,14%; predominando así, que el director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo, en forma relativa que se manifiesta con un 42,85%.

**FIGURA N° 6**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

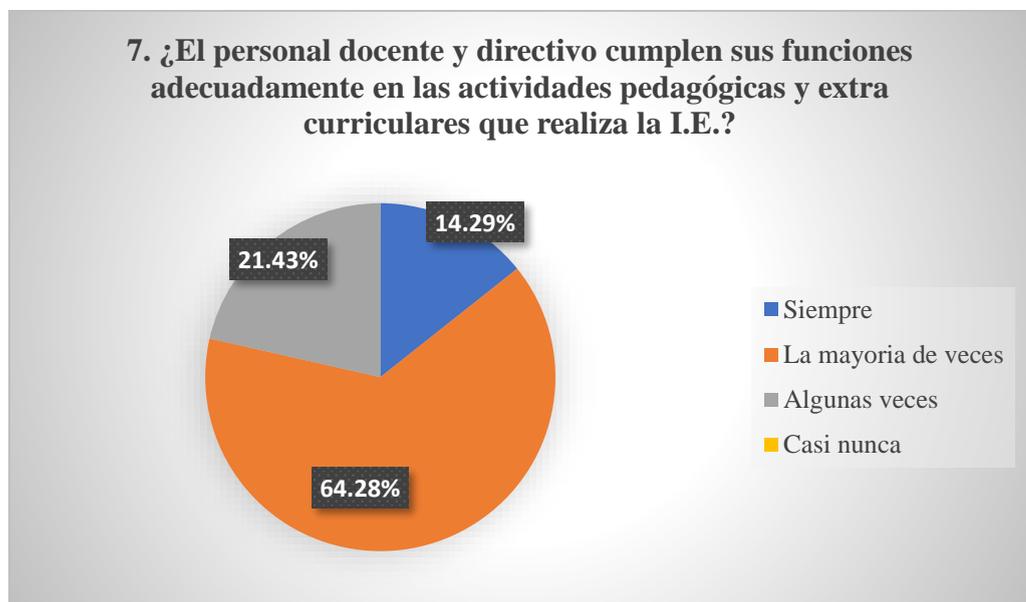
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 6, se determinó que 10 docentes de la institución educativa 32080 Carlos

Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno; el cual representa el 71,42%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 14,29%, y los 02 docentes restantes manifiestan que Algunas veces haciendo un total de 14,29%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 71,42%, Siempre con 14,29 %, y algunas veces con un 14,29%; predominando así, que el director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno, se entiende que el personal está bien informado sobre sus funciones, que se manifiesta con un 71,42%.

**FIGURA N° 7**

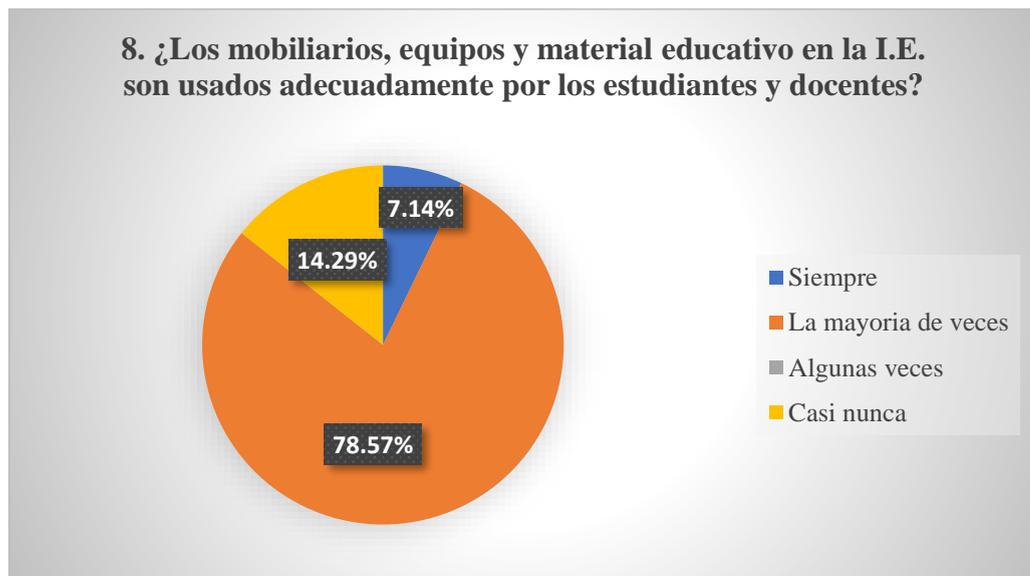


**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

### Análisis e interpretación:

- Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 7, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.; el cual representa el 64.27%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 21,43%, y los 02 docentes restantes manifiestan que Siempre haciendo un total de 14,29%.
- Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 64,27%, Algunas veces con 21,43% y Siempre con un 14,29%; predominando así, que el personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E, se entiende que el personal docente cumple sus funciones adecuadamente que se manifiesta con un 64,27%.

**FIGURA N° 8**



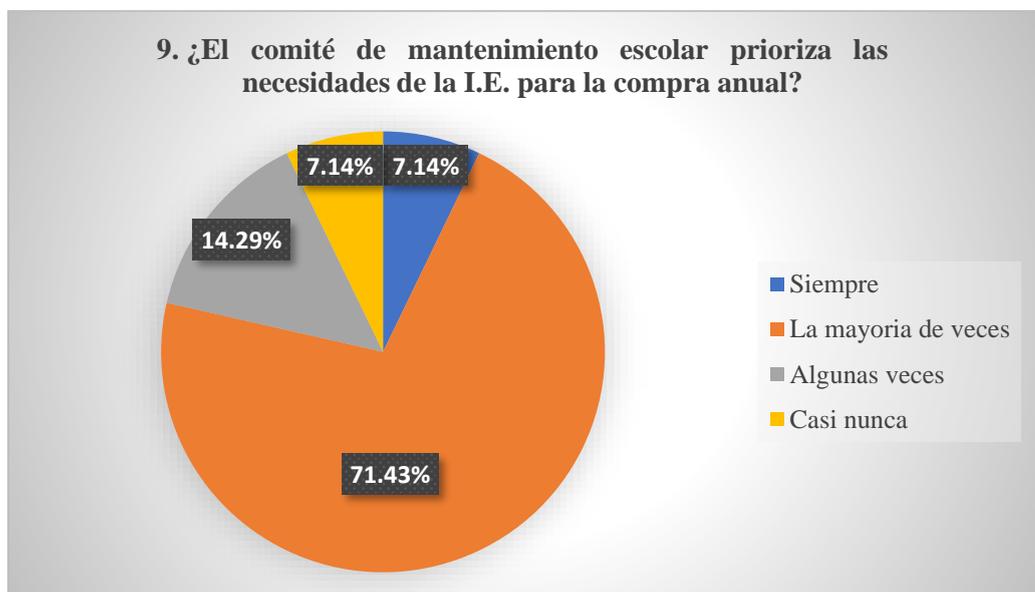
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA**

**VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 8, se determinó que 11 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes; el cual representa el 78,57%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Casi nunca; que representa el 14,29%, y solo 01 docente manifiesta que Siempre haciendo un total de 7,14%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 78,57%, Casi nunca 14,29% y Siempre con un 7,14%; predominando así, que los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes, que se manifiesta con un 78,57%.

**FIGURA N° 9**

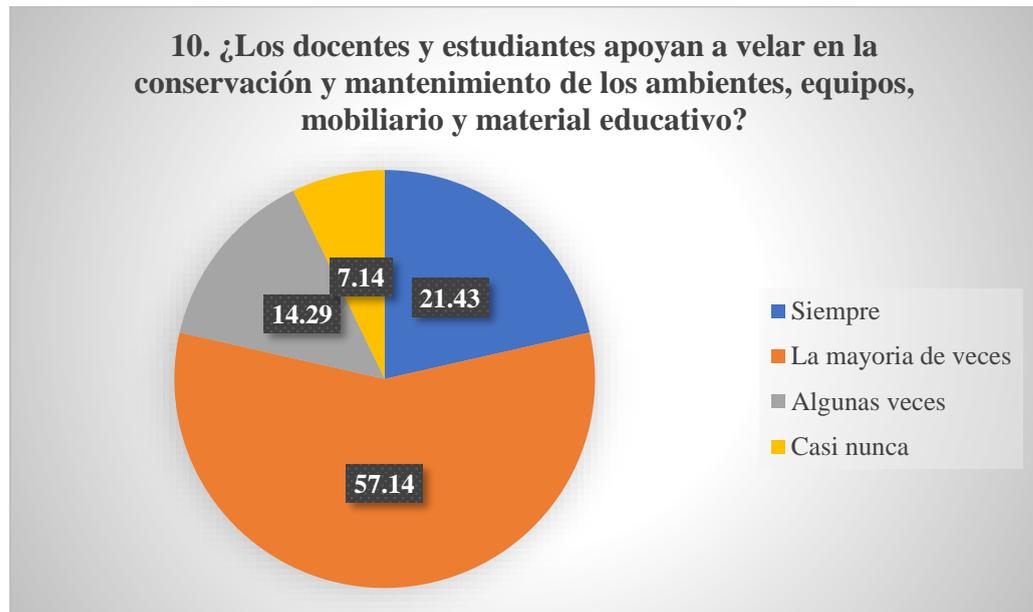


**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 9, se determinó que 10 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual; el cual representa el 71,43%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 14,29%, 01 docente de la misma institución manifiesta que Siempre; que representa al 7,14 y 01 docente manifiesta que Casi nunca haciendo un total de 7,14%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 71,43%, Algunas veces con 14,29%, Siempre con un 7,14%; y Casi nunca con 7,14% predominando así, que el comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual, que se manifiesta con un 78,57%.

**FIGURA N° 10**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

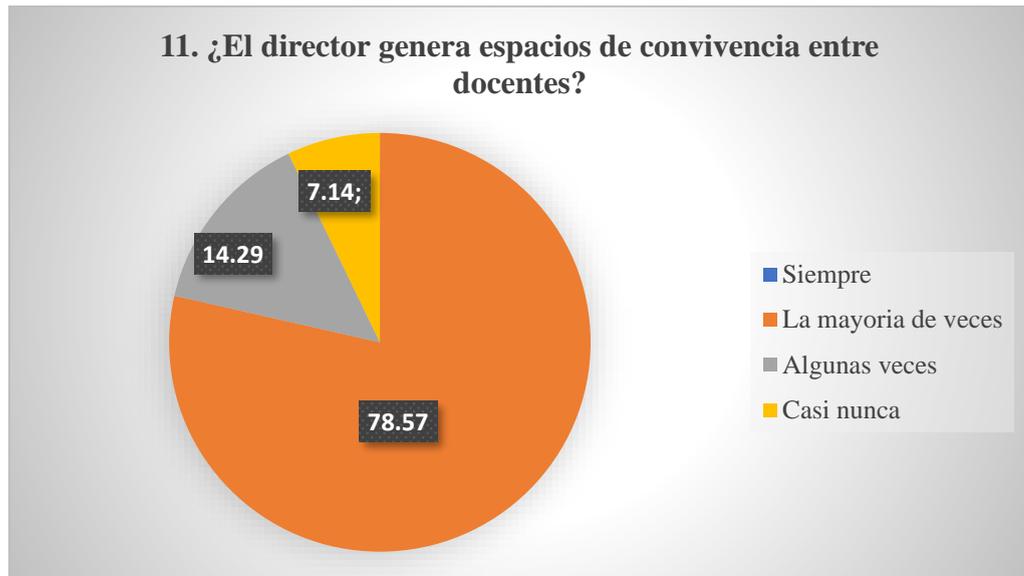
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 10, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo el cual representa el 57,14%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 21,43%, 02 docentes de la misma institución manifiesta que Algunas veces; que representa al 14,29 y 01 docente manifiesta que Casi nunca haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 57,14%, Siempre con 21,43%, Algunas veces

con un 14,29%; y Casi nunca con 7,14% predominando así, que los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo, que se manifiesta con un 57,14%.

**FIGURA N° 11**



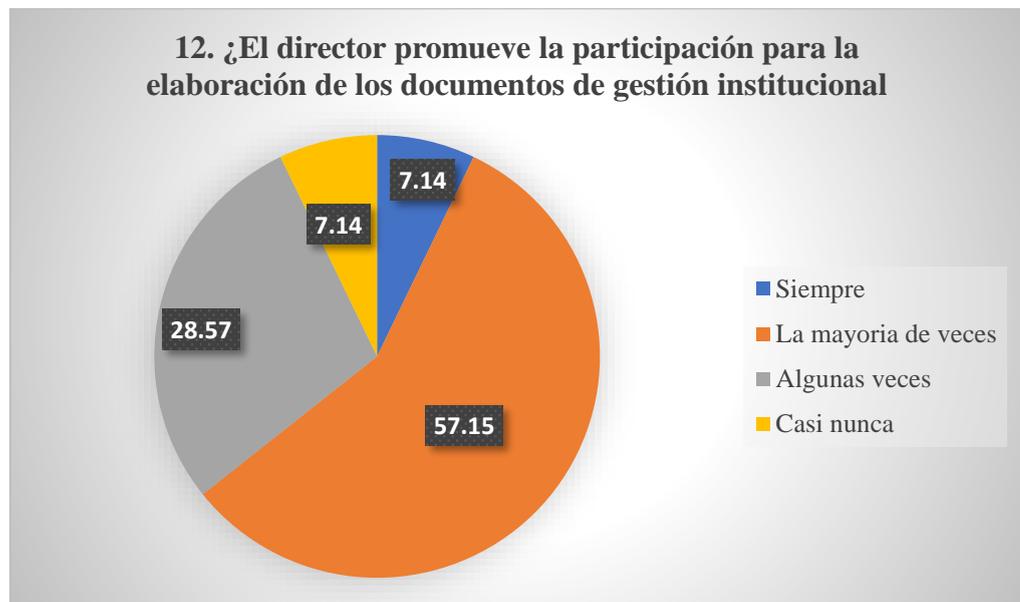
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 11, se determinó que 11 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director genera espacios de convivencia entre docentes; el cual representa el 78,57%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 14,29% y 01 docente manifiesta que Casi nunca haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 78,57%, Algunas veces con 14,29%, y Casi nunca con 7,14% predominando así, que el director genera espacios de convivencia entre docentes; que se manifiesta con un 78,57%.

**FIGURA N° 12**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

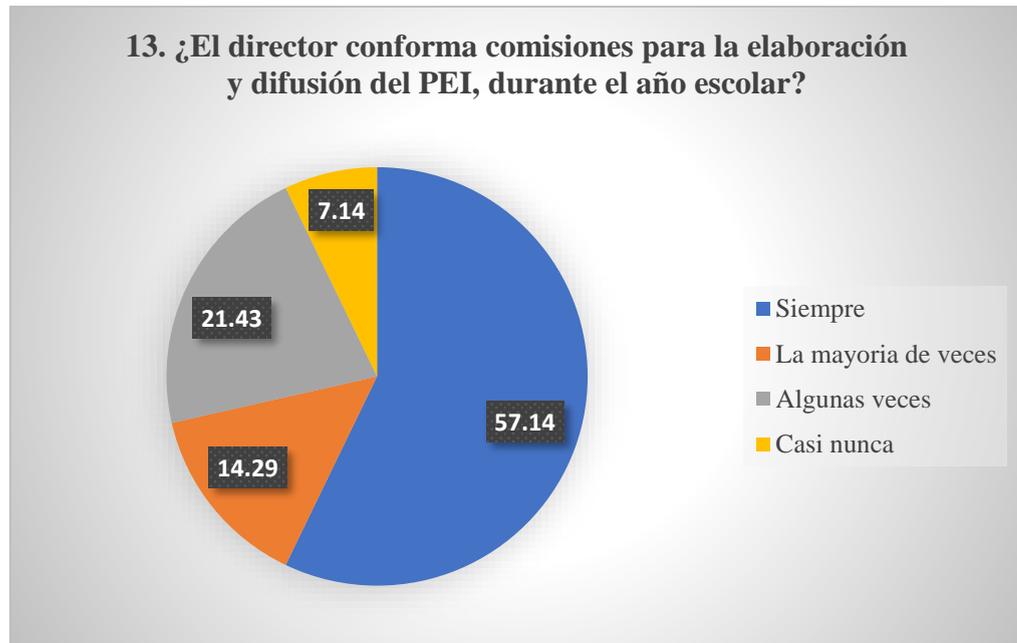
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 12, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional; el cual representa el 57,15%, los 04 docentes de la misma institución

manifiestan que Algunas veces; que representa el 28,579% y 01 docente manifiesta que Siempre haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 57,15%, Algunas veces con 28,57%, y Siempre con 7,14% predominando así, que el director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional; que se manifiesta con un 57,15%.

**FIGURA N° 13**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

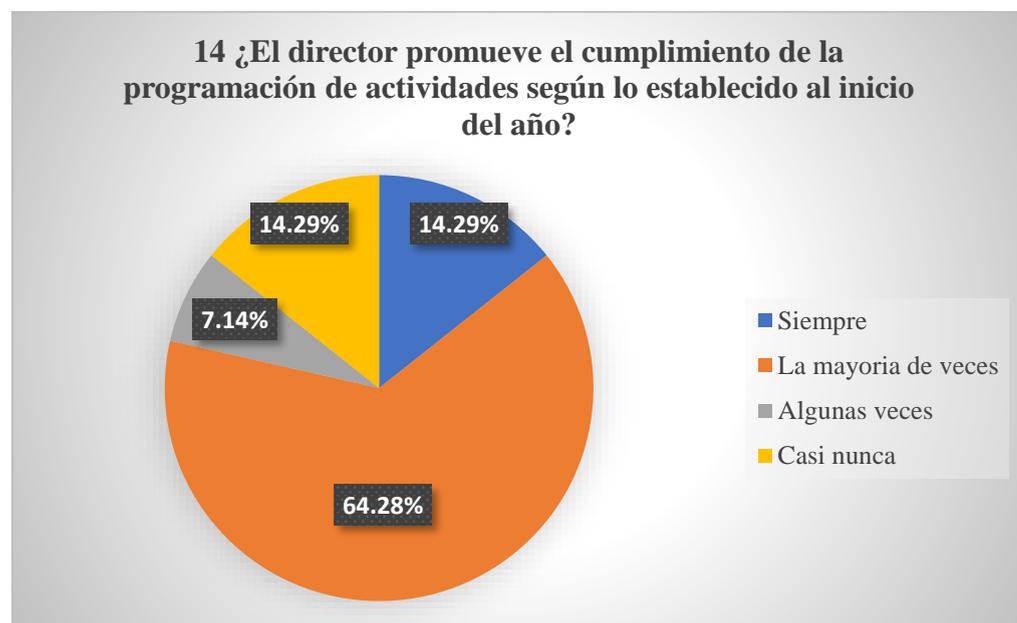
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 13, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos

Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director el director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar; el cual representa el 57,14%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 21,43%, 02 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre con un 14,29% y 01 docente manifiesta que Casi nunca haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 57,15%, Algunas veces con 28,57%, y Siempre con 7,14% predominando así, que el director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional; que se manifiesta con un 57,15%.

**FIGURA N° 14**

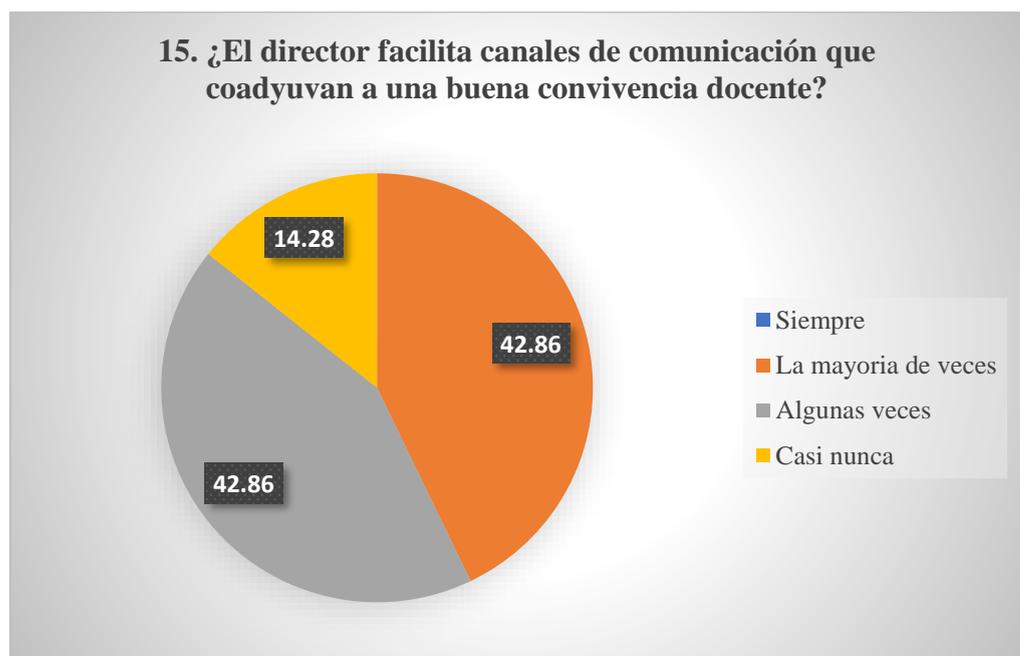


**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

### Análisis e interpretación:

- Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 14, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año; el cual representa el 64,28%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 14,29%, 02 docentes de la misma institución manifiestan que Casi nunca con un 14,29% y 01 docente manifiesta que Algunas veces haciendo un total de 7,14%.
- Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predomina las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 64,28%, Siempre con 14,29%, Casi nunca con un 14,29% y Algunas veces con 7,14% predominando así, que el director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año la; que se manifiesta con un 64,28%.

FIGURA N° 15



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 15, se determinó que 06 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente; el cual representa el 42,86%, los 06 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 42,86%, y 02 docentes manifiestan que Casi nunca haciendo un total de 14,28%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 42,86%, y de la misma manera la categoría Algunas veces con un 42,86% y Casi nunca con 14,28% no existiendo predominación de ninguna categoría, entonces podemos concluir que el director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente medianamente; la que se manifiesta con un 42,86%.

FIGURA N° 16



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

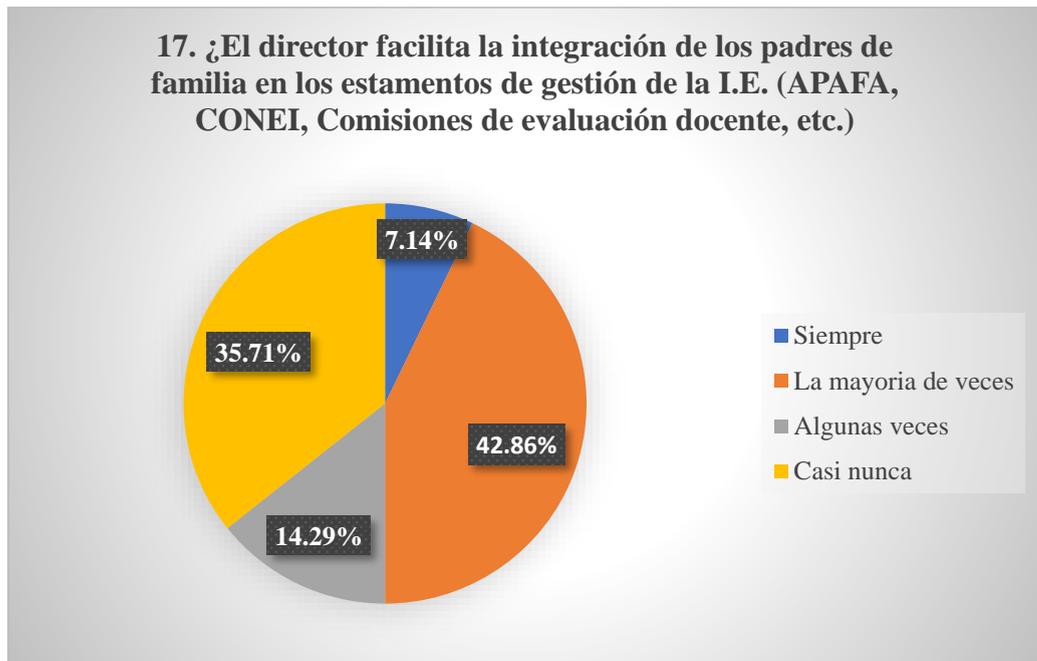
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 16, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades; el cual representa el 50,00%, los 06 docentes de la misma institución manifiestan que Algunas veces; que representa el 42,86%, y 01 docente manifiesta que Siempre haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 50,00%, Algunas veces con un 42,86 y Siempre con 7,14% predominando así, que el director promueve adecuada

relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades; la que se manifiesta con un 50,00%.

**FIGURA N° 17**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANOUCO 2019.**

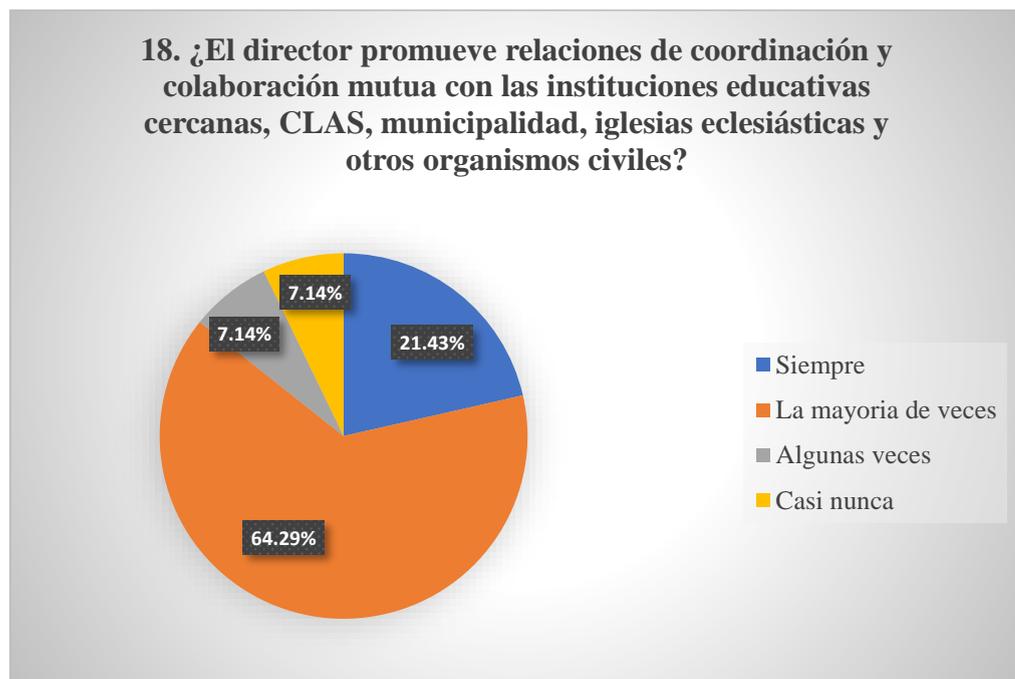
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 17, se determinó que 06 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.); el cual representa el 42,86%, los 05 docentes de la misma institución manifiestan que Casi nunca; que representa el 35,71%, los 02 docentes de la misma institución manifiestan que

Algunas veces que representa el 14,29% y 01 docente manifiesta que Siempre haciendo un total de 7,14%.

• **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 42,86%, Casi nunca con un 35,71%, Algunas veces con un 14,29% y Siempre con 7,14% predominando así, que el director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.); la que se manifiesta con un 42,86%

**FIGURA N° 18**



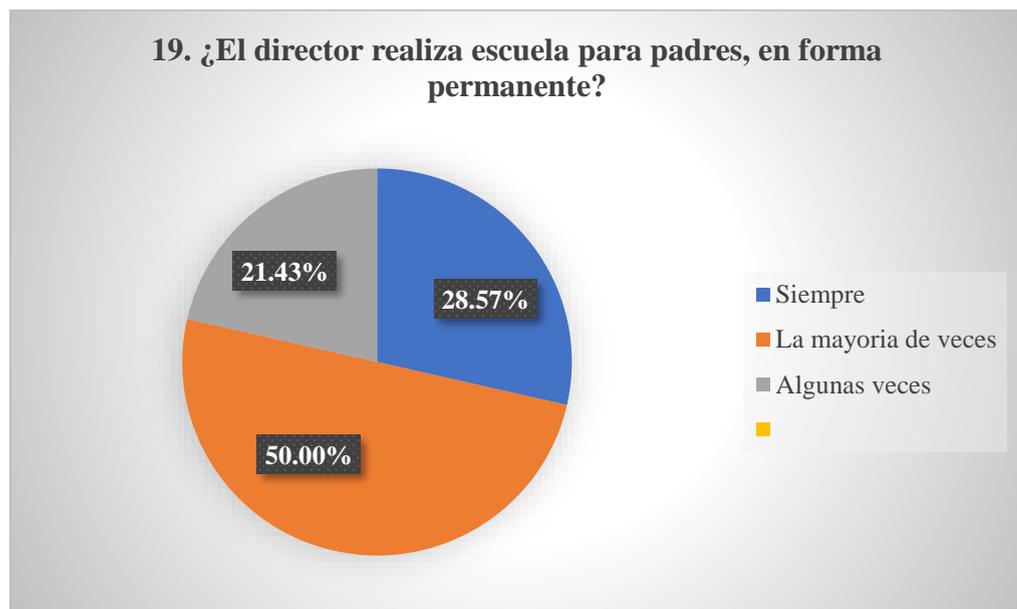
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 18, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles.; el cual representa el 64,29%, los 03 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 21,43%, 01 docente de la misma institución manifiesta que Algunas veces que representa el 7,14% y 01 docente manifiesta que Casi nunca haciendo un total de 7,14%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 64,29%, Siempre con un 21,43%, Algunas veces con un 7,14% y Casi nunca con un 7,14% predominando así, que el director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles; la que se manifiesta con un 64,29%

**FIGURA N° 19**



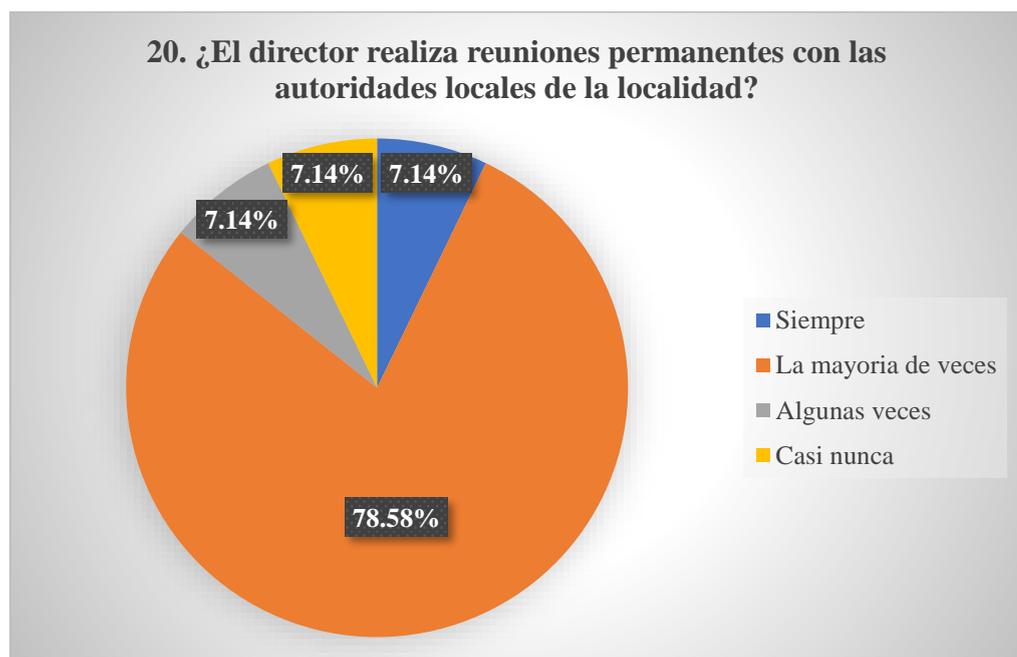
**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA**

**VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 19, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director realiza escuela para padres, en forma permanente; el cual representa el 50,00%, los 04 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 28,57%, y 03 docentes manifiesta que Algunas veces haciendo un total de 21,43%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 50,00%, Siempre con un 28,57%, y Algunas veces con un 21,43% predominando así, que el director realiza escuela para padres, en forma permanente; la que se manifiesta con un 50,00%

**FIGURA N° 20**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 02 y figura N° 20, se determinó que 11 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la comunidad; el cual representa el 78,58%, 01 docente de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 7,14%, 01 docente de la misma institución manifiesta que Algunas veces que representa el 7,14% y 01 docente manifiesta que Casi nunca; haciendo un total de 7,14%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con 78,58%, Siempre con un 7,14%, Algunas veces con un 7,14% y Casi nunca con un 7.14%; predominando así, que el director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la comunidad; la que se manifiesta con un 78,58%

**5.1.2. Variable dependiente: Relaciones Interpersonales**

**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS. QUECHUALOMA – HUÁNUCO 2019.**

TABLA 03

PREGUNTAS	CATEGORIA	RESULTADOS	
		fi	%
1. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	Siempre	07	50.00
	La mayoría de veces	06	42.86
	Algunas veces	01	7.14
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
2. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I.E	Siempre	07	50.00
	La mayoría de veces	05	35.71
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
3. El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	Siempre	05	35.71
	La mayoría de veces	05	35.71
	Algunas veces	04	28.58
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
4. valoro a mis compañeros de trabajo	Siempre	08	57.15
	La mayoría de veces	05	35.71
	Algunas veces	01	7.14
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
5. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	Siempre	03	21.43
	La mayoría de veces	09	64.28
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
6. El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	Siempre	05	35.71
	La mayoría de veces	07	50.00
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
7. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	Siempre	03	21.43
	La mayoría de veces	09	64.28
	Algunas veces	02	14.29
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100
8. Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	Siempre	05	35.71
	La mayoría de veces	08	57.15
	Algunas veces	01	7.14
	Casi nunca	00	00.00
	$\Sigma$	14	100

9. Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	Siempre	07	50.00
	La mayoría de veces	04	28.57
	Algunas veces	03	21.43
	Casi nunca	00	00.00
	Σ	14	100
10. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	Siempre	09	64.29
	La mayoría de veces	05	35.71
	Algunas veces	00	00.00
	Casi nunca	00	00.00
	Σ	14	100

FUENTE : Cuestionario  
ELABORACION : Investigadora

**FIGURA N° 21**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANOUCO 2019.**

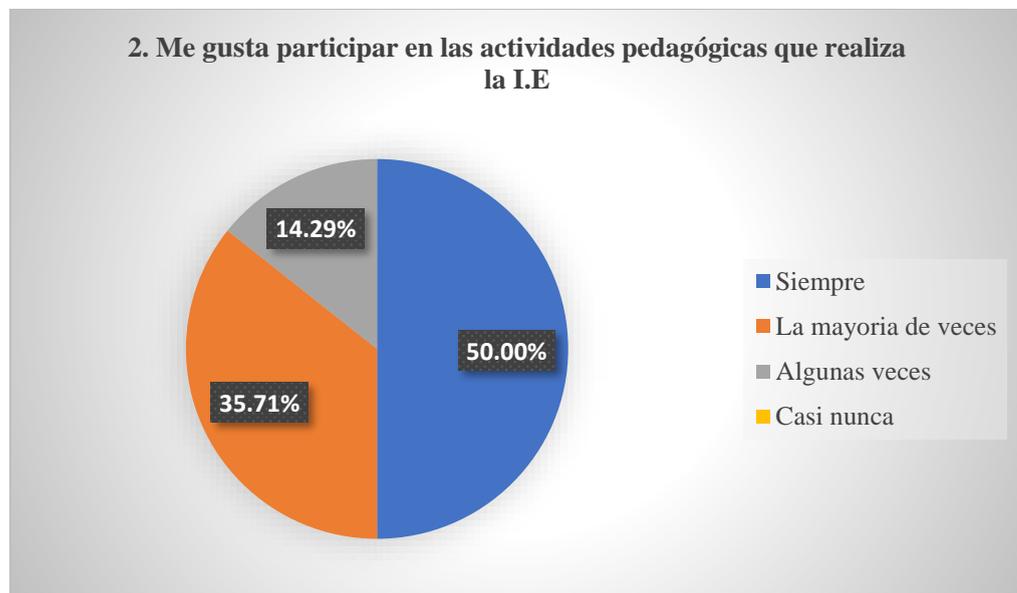
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 21, se determinó que 7 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre Me siento aceptado(a)

por mis compañeros de trabajo; el cual representa el 50,00%, 06 docente de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 42,86% y 01 docente manifiesta que Algunas veces; haciendo un total de 7,14%.

• **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; Siempre con un 50,00%, La mayoría de veces con un 42,86% y Algunas veces con un 7,14%; predominando así, que el docente se siente aceptado(a) por sus compañeros de trabajo; la que se manifiesta con un 50.00%

**FIGURA N°22**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

• **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 3 y figura N° 22, se determinó que 7 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I.E.; el cual representa el 50,00%, 05

docente de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 35,71% y 02 docentes manifiesta que Algunas veces; haciendo un total de 14,29%.

- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; Siempre con un 50,00%, La mayoría de veces con un 35,71% y Algunas veces con un 14,29%; predominando así, que el docente le gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I.E.; la que se manifiesta con un 50.00%

**FIGURA N° 23**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

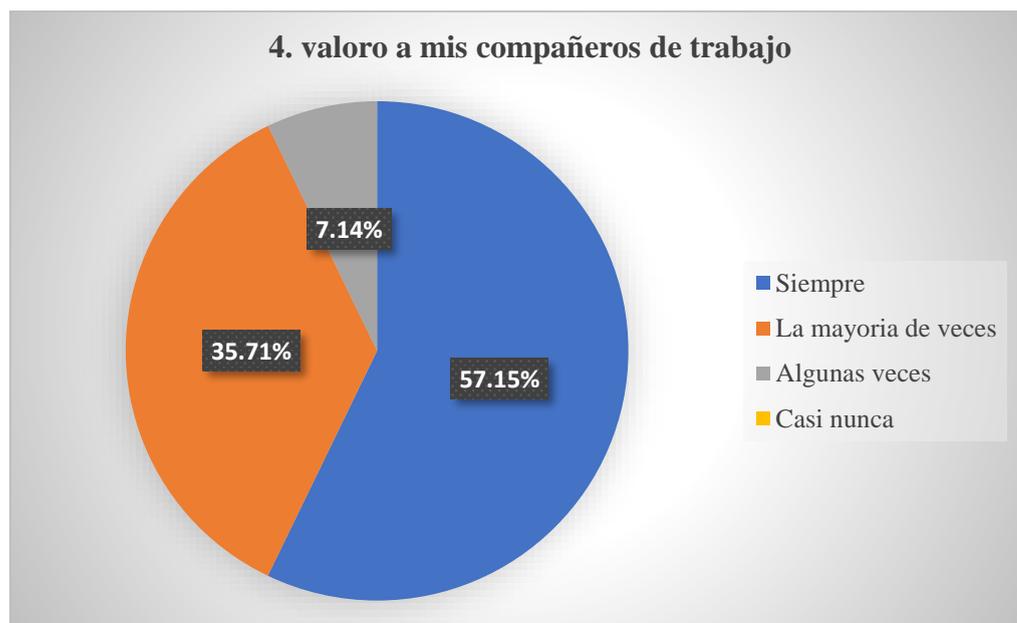
**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 23, se determinó que 05 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre el director propone

estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo; el cual representa el 35,71%, 05 docente de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 35,71% y 04 docentes manifiesta que Algunas veces; haciendo un total de 28,58%.

• **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan dos respuestas de la categoría; Siempre con un 35,71%, La mayoría de veces con un 35,71% y Algunas veces con un 28,58%; predominando así, el director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo.; la que se manifiesta con un 35,71%.

**FIGURA N° 24**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

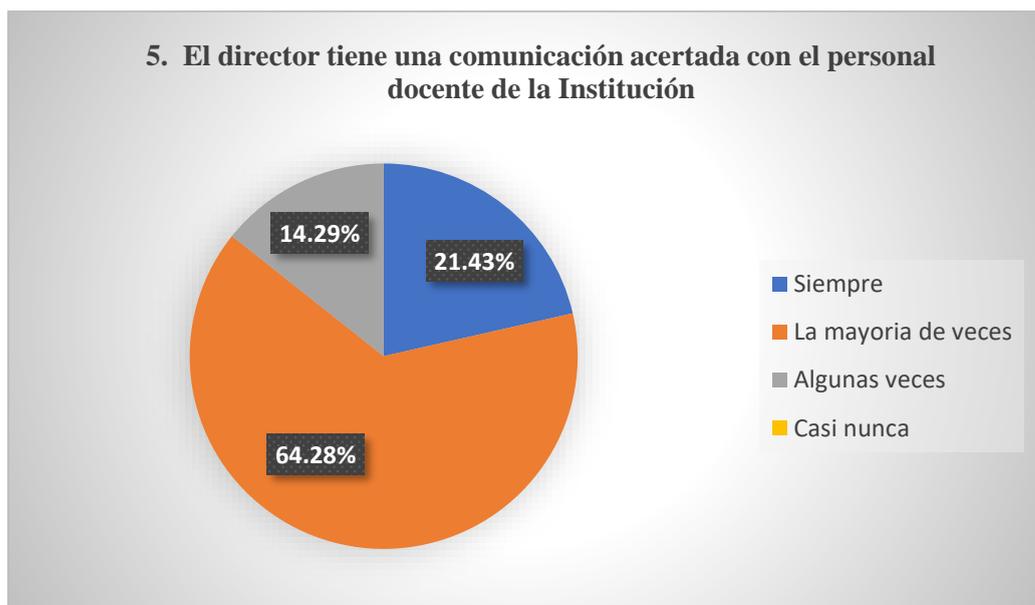
**Análisis e interpretación:**

• **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 24, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos

Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre valoro a mis compañeros de trabajo.; el cual representa el 57,15%, 05 docente de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 35,71% y 01 docente manifiesta que Algunas veces; haciendo un total de 7,14%.

• **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; Siempre con un 57,15%, La mayoría de veces con un 35,71% y Algunas veces con un 7,14%; predominando así, que el docente valora a sus compañeros de trabajo; la que se manifiesta con un 57,15%

**FIGURA N° 25**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANOUCO 2019.**

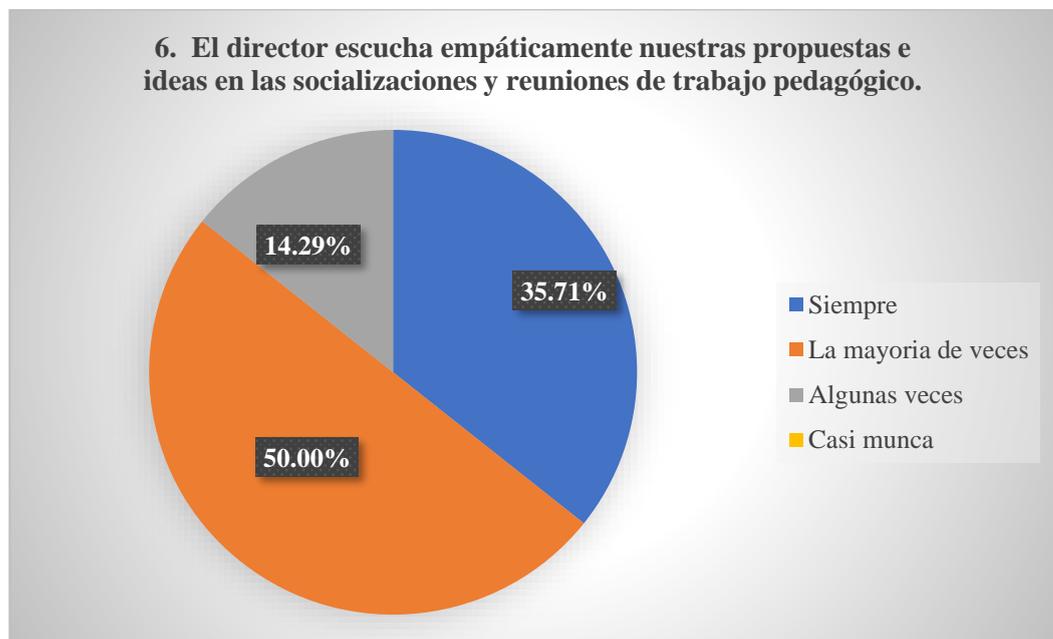
**Análisis e interpretación:**

• **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 25, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos

Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución; el cual representa el 57,15%, 05 docente de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 35,71% y 02 docentes manifiestan que Algunas veces; haciendo un total de 14,29%.

• **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con un 57,15%, Siempre con un 35,71% y Algunas veces con un 14,29%; predominando así, que el director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la institución; la que se manifiesta con un 57,15%

**FIGURA N° 26**

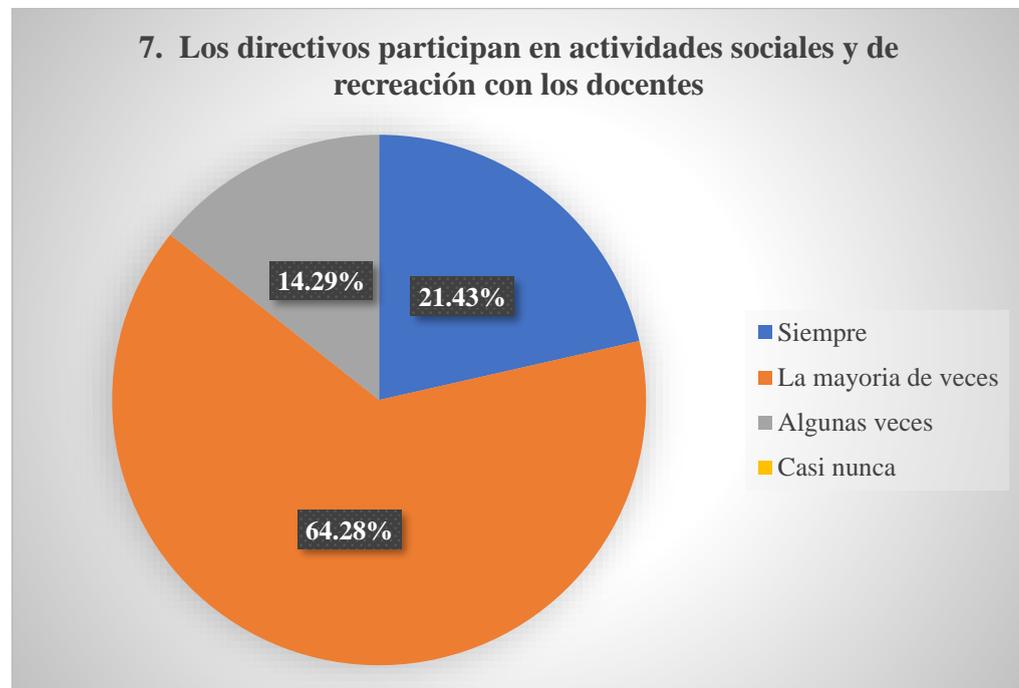


**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

### Análisis e interpretación:

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 26, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces el director escucha empáticamente las propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico; el cual representa el 50,00%, 05 docente de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 35,71% y 02 docentes manifiestan que Algunas veces; haciendo un total de 14,29%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con un 50,00%, Siempre con un 35,71% y Algunas veces con un 14,29%; predominando así, que el director escucha empáticamente las propuestas e ideas de los docentes en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico; la que se manifiesta con un 50,00%

FIGURA N° 27



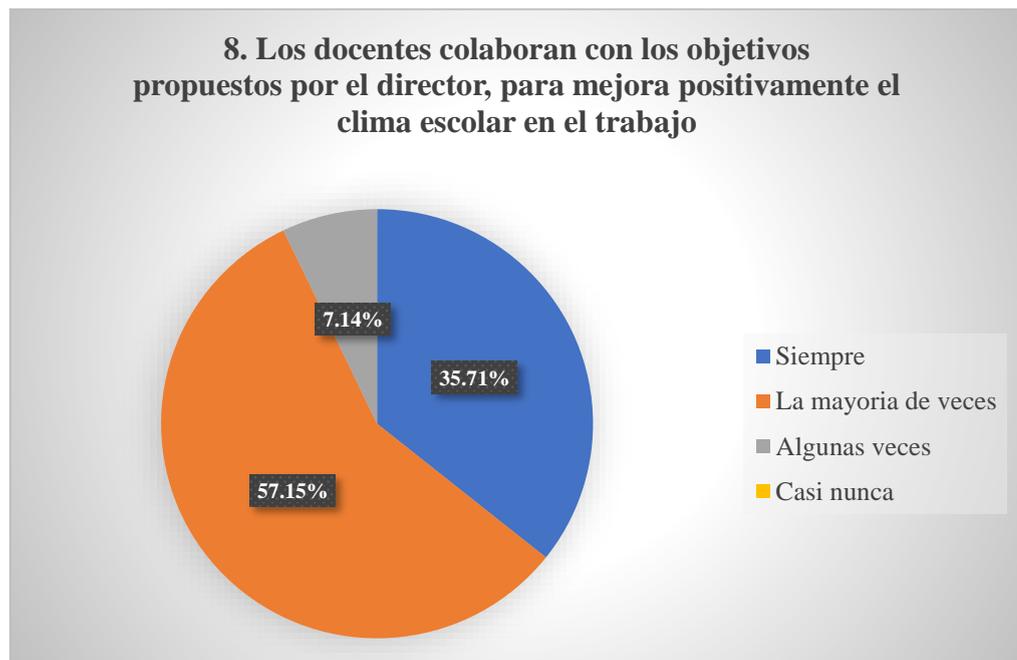
RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS,  
QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 27, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes; el cual representa el 64,28%, 03 docente de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 21,43% y 02 docentes manifiestan que Algunas veces; haciendo un total de 14,29%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con un 64,28%, Siempre con un 21,43% y Algunas veces con un 14,29%; predominando así, que los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes; la que se manifiesta con un 64,28%.

**FIGURA N° 28**

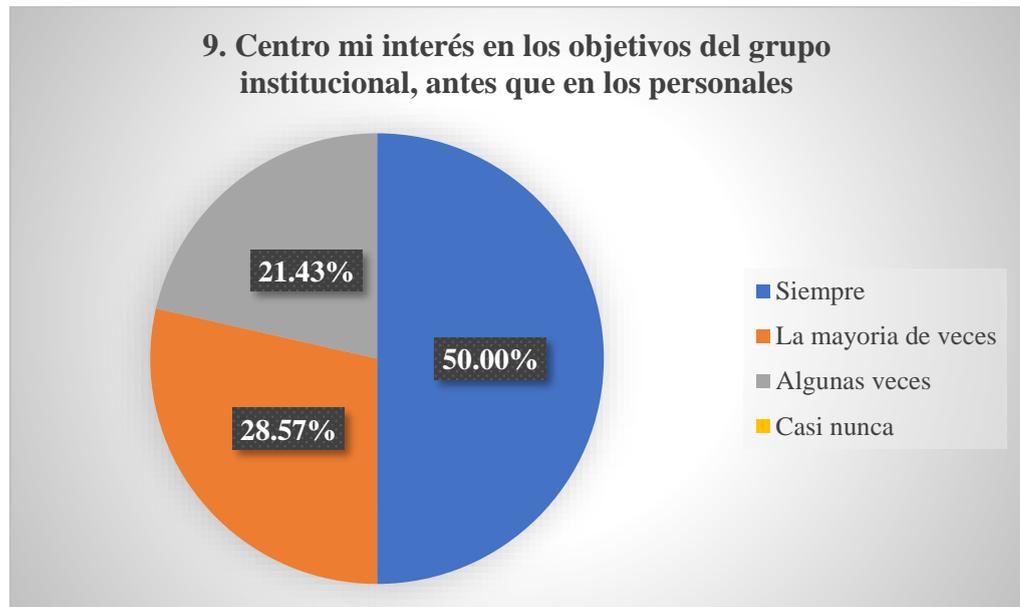


**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 28, se determinó que 08 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que La mayoría de veces los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director, para mejorar positivamente el clima escolar en el trabajo; el cual representa el 57,15%, 05 docentes de la misma institución manifiestan que Siempre; que representa el 35,71% y 01 docente manifiesta que Algunas veces; haciendo un total de 7,14%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; La mayoría de veces con un 57,15%, Siempre con un 35,71% y Algunas veces con un 7,14%; predominando así, que los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director, para mejorar positivamente el clima escolar en el trabajo; la que se manifiesta con un 57,15%.

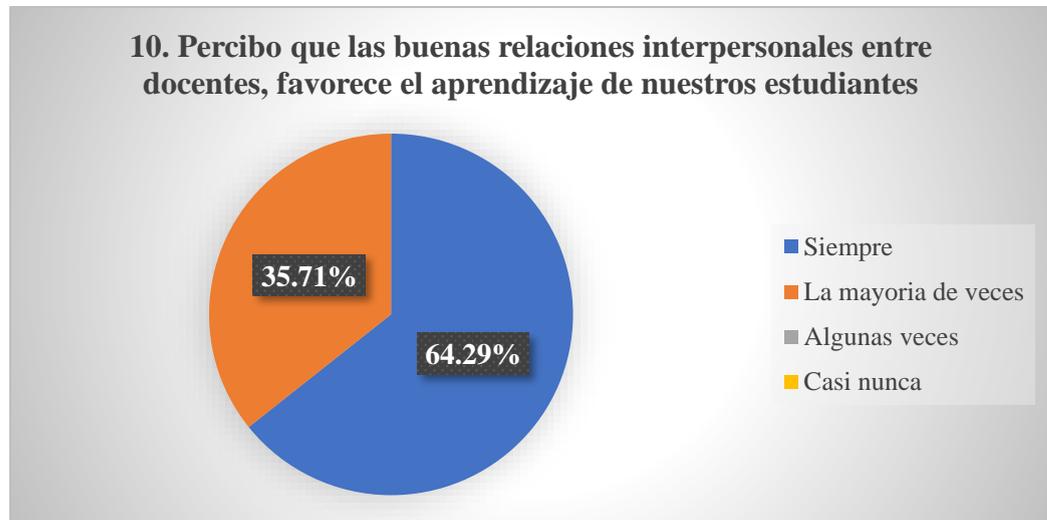
**FIGURA N° 29**



**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 29, se determinó que 07 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre los docentes centran su interés en los objetivos del grupo institucional , antes que en los personales; el cual representa el 50,00%, 04 docentes de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 28,57% y 03 docentes manifiestan que Algunas veces; haciendo un total de 21,43%.
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; Siempre con un 50,00%, La mayoría de veces con un 28,57% y Algunas veces con un 21,43%; predominando así, que los docentes centran su interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales; la que se manifiesta con un 50,00%.

**FIGURA N°30**

**RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVÉS DEL USO DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA MOSTRADA EN GRÁFICOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA – HUANUCO 2019.**

**Análisis e interpretación:**

- **Análisis:** De los resultados obtenidos que se hallaron en la tabla N° 03 y figura N° 30, se determinó que 09 docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, manifestaron que Siempre los docentes perciben que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de los estudiantes; el cual representa el 64,29% y 05 docentes de la misma institución manifiestan que La mayoría de veces; que representa el 35,71%
- **Interpretación:** En la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, según la encuesta realizada predominan las respuestas de la categoría; Siempre con un 64,29%, La mayoría de veces con un 35,71%; predominando así, que los docentes perciben que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de los estudiantes; la que se manifiesta con un 64,29%.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### 5.2.1. Correlación de Pearson y la prueba de hipótesis general.

#### 5.2.1.1. Correlación de Pearson.

Se procesó los datos de la encuesta, tal como se muestra:

<b>TABLA 04</b>					
<b>LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS QUECHUALOMA -HUANUCO, 2019.</b>					
<b>PERSONAS</b>	<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X.Y</b>
	<b>X</b>	<b>Y</b>			
<b>1</b>	68	38	4624	1444	2584
<b>2</b>	85	45	7225	2025	3825
<b>3</b>	82	50	6724	2500	4100
<b>4</b>	84	49	7056	2401	4116
<b>5</b>	67	38	4489	1444	2546
<b>6</b>	54	32	2916	1024	1728
<b>7</b>	80	45	6400	2025	3600
<b>8</b>	67	40	4489	1600	2680
<b>9</b>	78	46	6084	2116	3588
<b>10</b>	75	44	5625	1936	3300
<b>11</b>	69	43	4761	1849	2967
<b>12</b>	65	37	4225	1369	2405
<b>13</b>	83	41	6889	1681	3403
<b>14</b>	82	48	6724	2304	3936
<b>SUMA</b>	<b>1,039</b>	<b>596</b>	<b>78,231</b>	<b>25,718</b>	<b>44,778</b>

Fuente : Cuestionario

Elaboración : Investigadora

Para hallar la prueba estadística de correlación de Pearson, se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum X \cdot Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2) \cdot (n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Con la finalidad de realizar una interpretación correcta del valor de “r”, se utilizó el siguiente baremo:

<b>r</b>	<b>GRADO DE CORRELACIÓN</b>
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90	<b>Correlación negativa muy fuerte</b>
-0.75	<b>Correlación negativa considerable</b>
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández, Fernández & Baptista, 2016 pág. 304,305

Para la prueba de la correlación entre las variables gestión directiva y las relaciones interpersonales se utilizó los siguientes datos:

**Datos:**

n	14
x	1.039
y	596
x <sup>2</sup>	78,231
y <sup>2</sup>	25,718
x.y	44,778

Donde el valor de **r =0.877**

TABLA N° 05

		GESTIÓN DIRECTIVA	RELACIONES INTERPERSONALES
GESTIÓN DIRECTIVA	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
RELACIONES INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

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

**Interpretación:** La correlación existente entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales es de correlación positiva considerable y perfecta, porque el valor del estadístico r de Pearson es de 0,877, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio de investigación hay una correlación positiva alta entre las variables, porque el valor del sig. (bilateral) es de 0.00, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido.

### 5.2.1.2. Prueba de hipótesis general

Para realizar la prueba de hipótesis de la presente investigación, se estructuró los siguientes pasos:

#### 1. Planteamiento de la hipótesis alterna (Hi) y la hipótesis nula (Ho)

**Hi:** La gestión directiva se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma – Huánuco, 2019.

**H<sub>0</sub>:** La gestión directiva se relaciona negativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

## **2. Determinación si la prueba es unilateral o bilateral.**

La hipótesis alterna nos indica que la prueba es bilateral (de dos colas), porque se trata de verificar dos probabilidades que son:  $H_a < v_c$  y si  $H_a > v_c$ .

## **3. Especificación del nivel de significación.**

Se ha determinado que el nivel de significancia del presente trabajo de investigación es del 95% de confianza, porque el valor de  $s$  o  $P = 0.01 < 0.05$ .

## **4. Selección del estadístico de prueba.**

En base a las características de las variables materia de estudios que es cuantitativa, se ha determinado utilizar el estadístico de prueba de  $r$  de Pearson, por ajustarse más a la naturaleza y características de las variables materia de estudio.

## **5. Regla de decisión.**

Una decisión es un enunciado que nos indica la condición según el cual se acepta o se rechaza la hipótesis nula, para lo cual es necesario

determinar el valor crítico, que es un número que divide la zona de aceptación y la zona de rechazo.

## 6. Cálculo del valor del estadístico de prueba.

Con los datos que se encuentran en la base de datos, determinaremos el estadístico de prueba de r de Pearson.

**TABLA N° 06**

CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES			
		Gestión Directiva	Relaciones Interpersonales
Gestión Directiva	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

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

- **Interpretación:** Como el valor de  $s$  o  $P = 0.00 < 0.05$ . rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión directiva se relaciona en forma positiva y significativa con las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.
- **Decisión:** Como el resultado del valor del estadístico  $r = 0,877$  indica que la correlación es muy significativa, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva muy alta entre la variable gestión directiva y la variable

relaciones interpersonales; porque el valor del sig.(bilateral) es de 0.00, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

### 5.2.1.3. Prueba de hipótesis específica N° 01

**Hi:** Existe una correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019

**Ho:** No existe una correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019

**TABLA N° 07**

CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES			
		Gestión Pedagógica	Relaciones Interpersonales
Gestión Pedagógica	Correlación de Pearson	1	,560*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	14	14
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,560*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	14	14

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

• **Interpretación:** Como el valor de  $s$  o  $P = 0.037 < 0.05$ . rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión pedagógica se relaciona en forma positiva media con las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

- **Decisión:** Como el resultado del valor del estadístico  $r = 0,560$  indica que la correlación es significativa, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva media entre la variable gestión pedagógica y la variable relaciones interpersonales; porque el valor del sig.(bilateral) es de 0.037, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

#### 5.2.1.4. Prueba de hipótesis específica N° 02

**Hi:** Existe una correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**Ho:** No existe una correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**TABLA N° 08**

CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES			
		Gestión Administrativa	Relaciones Interpersonales
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,605*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	14	14
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,605*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	14	14

\*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- **Interpretación:** Como el valor de  $s$  o  $P = 0.022 < 0.05$ . rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

- **Decisión:** Como el resultado del valor del estadístico  $r = 0,605$  indica que la correlación es significativa, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva media entre la dimensión gestión administrativa y la dimensión las relaciones interpersonales; porque el valor del sig.(bilateral) es de 0.022, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

#### 5.2.1.5. Prueba de hipótesis específica N° 03

**Hi:** Existe una correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**Ho:** No existe una correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

**TABLA N° 09**

CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES			
		Gestión Organizacional	Relaciones Interpersonales
Gestión Organizacional	Correlación de Pearson	1	,404
	Sig. (bilateral)		,152
	N	14	14
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,404	1
	Sig. (bilateral)	,152	
	N	14	14

- **Interpretación:** Como el valor de  $s$  o  $P = 0.152 > 0.05$ . rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, es decir que la gestión organizacional no se relaciona significativamente con las relaciones

interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.

- **Decisión:** Como el resultado del valor del estadístico  $r = 0,404$  indica que la correlación es significativa, pero como el resultado de sig. (bilateral) es  $= 0,404$  que se encuentra por encima de 0,05, podemos afirmar que no existe correlación entre la dimensión gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma -Huánuco, 2019.

#### 5.2.1.6. Prueba de hipótesis específica N° 04

**Hi:** Existe una correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.

**Ho:** No existe una correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.

**TABLA N° 10**

<b>CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN COMUNITARIA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
		<b>Gestión Comunitaria</b>	<b>Relaciones Interpersonales</b>
<b>Gestión Comunitaria</b>	Correlación de Pearson	1	,549*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	14	14
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Correlación de Pearson	,549*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	14	14

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- **Interpretación:** Como el valor de  $s$  o  $P = 0.042 < 0.05$ . rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión comunitaria se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.
- **Decisión:** Como el resultado del valor del estadístico  $r = 0,549$  indica que la correlación es significativa, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitario y la dimensión las relaciones interpersonales; porque el valor del sig.(bilateral) es de 0.042, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

### 5.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se hizo referencia a relación que existe entre la gestión directiva y a las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma-Huánuco, 2019. Se precisa que el concepto de gestión directiva está vinculado a la gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión comunitaria y las relaciones interpersonales como parte importante en las diferentes gestiones.

A partir del objetivo general establecer si existe correlación entre gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma-Huánuco, 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 5, aceptamos la hipótesis alterna que establece que existe una correlación positiva considerable ( $r = 0,877$ ) entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales, reflejando que en la institución existe una buena relación directa entre el trabajo del directivo y las relaciones interpersonales, datos que al ser comparado con lo encontrado por Salazar (2019) en su tesis titulada: “La gestión

directiva y las relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018” quien concluyó que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales, estableciendo así una correlación moderada, directa y significativa evidenciando que la práctica en relaciones interpersonales es poco convincente, para mejorar se debe aplicar estrategias que refuercen y generen bases para un ambiente favorable, con estos resultados se afirma que las relaciones interpersonales contribuye de manera favorable para una buena gestión directiva.

Por otro lado, también podemos mencionar que la gestión directiva y las relaciones interpersonales tiene similitud con la tesis de Becerra (2017) En su tesis de investigación titulado: “La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la red 07, de la UGEL05, en San Juan de Lurigancho” quien concluye que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de las instituciones educativas de la Red 7 de la Ugel 5 de San Juan de Lurigancho, mostrando un resultado moderada positiva (sig. bilateral =  $0.000 < 0.05$ ;  $Rho = 0.528$ ). Con lo que comprueba que una adecuada gestión directiva y las relaciones interpersonales entre docentes son determinantes y fundamentales para el cumplimiento de metas institucionales. Con estos resultados se afirman que la gestión directiva contribuye de una manera favorable para el desarrollo de una buena relación interpersonales, además Pont (2019) dice que el director, es un agente importante, ya que se encarga de la implementación de las políticas educativas en la escuela, teniendo en cuenta la empatía con los maestros, padres de familia y estudiantes.

En lo que respecta al objetivo determinar si existe correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma-Huánuco, 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 6, aceptamos la hipótesis alternativa que establece que existe una correlación positiva media ( $r=0,37$ ) entre la variable gestión pedagógica y la variable relaciones interpersonales, reflejando que en la institución existe una

relación positiva y directa entre el trabajo del directivo, docentes y las relaciones interpersonales, datos que al ser comparado con lo encontrado por Pernia (2012) En su tesis titulada: "Las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores del Liceo Militar Jáuregui", quien concluyó que existe una correlación de 0.216 entre las dos variables considerándose una relación positiva pero muy débil, por lo que se interpreta como una correlación no significativa. con estos resultados se puede afirmar que en la institución se debe dar mayor importancia a la práctica de buenas relaciones interpersonales entre docentes y directivos que contribuyen de manera favorable para una buena gestión pedagógica y la buena práctica docente.

Por otro lado, podemos mencionar que la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales no tiene coincidencia con la tesis de Berrninzon y Villacorta (2018) titulada: "La gestión directiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén- 2018", quien concluye que no existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa N° 60138 de Belén -2018, de esta manera con los resultados obtenidos rechaza la hipótesis plantada en la investigación y se da por aceptado la hipótesis nula. Con estos resultados se afirman que las relaciones interpersonales influyen y contribuye de manera favorable para el desarrollo del docente en la gestión pedagógica, además Espinel (2002) manifiesta que las relaciones interpersonales es un instrumento eficaz para el trabajo de docentes en equipo.

En lo que respecta al objetivo determinar si existe correlación entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma-Huánuco, 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 7, aceptamos la hipótesis alternativa que establece que existe una correlación positiva media ( $r=0,65$  entre la dimensión gestión administrativa y la dimensión las relaciones interpersonales, reflejando que en la institución existe una relación positiva y directa entre el trabajo del directivo, docentes y las relaciones interpersonales, datos que al ser comparado con lo encontrado por Meza y Villegas (2019) en su tesis titulada "Gestión Administrativa y la relación interpersonal de la

unidad educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018” quienes concluyeron que existe una relación de (Rho) de (0.490) entre la gestión administrativa y la relación interpersonal, considerándose una relación positiva media, por lo que se interpreta como una correlación no significativa. Con los resultados obtenidos se pueden comparar los resultados y afirmar que en la institución 32080 Carlos Castillo Rios, debe haber mayor trabajo para desarrollar las relaciones interpersonales al entre docentes y directivos que contribuyen de manera favorable para una buena gestión administrativo y la buena práctica docente de forma armónica; al respecto Pérez (2004) señala que las relaciones interpersonales tiene como base a la comunicación y la forma de cómo nos relacionamos con los demás.

En lo que respecta al objetivo determinar si existe correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma-Huánuco, 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 8, aceptamos la hipótesis nula, que establece que no existe una correlación positiva entre la dimensión gestión organizacional y la gestión las relaciones interpersonales por presentar como resultado ( $r=404$ ) ya que se encuentra por encima de 0.05, podemos afirmar que no existe correlación entre la dimensión gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma -Huánuco, 2019, reflejando que en la institución existe una relación negativa entre el trabajo del directivo, quiere decir que el directivo no está coordinando adecuadamente con los docentes para la organización institucional y las relaciones interpersonales, datos que al ser comparado con lo encontrado por Beiza (2012) en su tesis titulada: “las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II” quien concluye que los profesores no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional. La conclusión hecha por Beiza se relaciona con la investigación, porque en ambas investigaciones se evidencia que no existe una relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales, al respecto Schutz (1966) menciona que las relaciones interpersonales son pilares fundamentales del

clima laboral, si las relaciones interpersonales están deteriorados entre docentes y directivo se afectan varios aspectos estructurales de la institución tales como el clima institucional, el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y por ende la gestión directiva.

En lo que respecta al objetivo determinar si existe correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma-Huánuco, 2019. Después de los hallazgos encontrados en la tabla N° 9, aceptamos la hipótesis alternativa que establece que existe una correlación positiva media ( $r=0,549$ ) indicando que la correlación es significativa entre la dimensión gestión comunitaria y la dimensión las relaciones interpersonales, reflejando que en la institución existe una relación positiva y directa que se basa en la competencia de las comunidades para trabajar en forma concertada con los entes educativos; al respecto Aranguren (2005) menciona que a la participación comunitaria se define como al proceso donde sus participantes toman sus propias iniciativas y acciones y ejercer un control efectivo, quiere decir participan en forma activa en diferentes reuniones, acuerdos, proyectos y soluciones de problemas institucionales. Para ampliar lo dicho por el autor anterior mencionamos a Pozner (2000), quien afirma que la relación entre escuela y comunidad es hoy más que nunca un vínculo estrecho e interdependiente, puesto que la dimensión comunitaria de la gestión directiva de una institución educativa apunta a las relaciones entre sociedad y escuela y, específicamente, entre las instituciones de la vida civil local y su escuela. Implica que todas las instituciones educativas deben establecer una buena relación con los padres de familia y con las autoridades e instituciones externas que constituyen las alianzas intersectoriales de la comunidad.

Se concluye que las relaciones interpersonales son determinantes para una buena gestión directiva, dentro de las diferentes instituciones; por lo que se sugiere tomar en cuenta para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño docente.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación.**

En las décadas pasadas, las instituciones educativas de educación básica regular no tomaban en cuenta las relaciones intrínsecas entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en el desempeño docente y desempeño directivo; por lo que no se tomaba en cuenta para la eficacia y eficiencia en el desempeño del docente.

Las buenas relaciones interpersonales son importantes para un buen desempeño de los docentes y directivos, porque permite que se desempeñen adecuadamente en sus funciones que le corresponde, con responsabilidad y motivación; así mismo el directivo es el líder pedagógico, quien dirige la institución educativa poniendo en práctica la empatía, el asertividad, la honestidad y la tolerancia con los entes educativos.

Tal como se pudo observar en los resultados presentados en las diferentes tablas la gestión directiva tiene una relación significativa y positiva con las relaciones interpersonales, eso quiere decir que, si mejoramos las relaciones interpersonales en las instituciones educativas, los docentes se encontraran motivados en forma permanente para realizar un trabajo exitoso dentro de las comunidades educativas.

Es por ello que proponemos que las instituciones educativas deben de contar con un Guía de habilidades interpersonales, que debe ser manejado y puesto en práctica por los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, con estrategias claras y precisas que debe contener por ejemplo la estrategia del abrazo, la estrategia de la escucha activa y asertiva, también podemos agregar la estrategia de, tú eres importante y única

Una buena relación interpersonal permitirá que los docentes, estudiantes y padres de familia cumplan los objetivos y metas trazados por las instituciones

educativas con mayor facilidad y motivación personal, lo cual aumentará el rendimiento académico de los estudiantes, maestros y directivos, por lo que las instituciones pueden lograr mejorar en el desarrollo de las competencias.

## CONCLUSIONES

Después de evidenciar los resultados obtenidos, analizados e interpretados se determina las siguientes conclusiones:

1. En primer momento se determinó que existe una relación positiva directa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, Quechualoma-Huánuco, 2019, lo cual se evidencia en la tabla N° 5 y la prueba de hipótesis general. Como el resultado de correlación de  $r = 0,877$  y como el valor de  $s$  o  $P = 0,00 < 0,05$ . entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la gestión directiva se relaciona en forma positiva y significativa con las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.
2. En la hipótesis específica 1, se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma-Huánuco, 2019, que puede ser evidenciado en la tabla N° 6 y además se evidencia el resultado de la hipótesis específica 1 es  $r = 0,560$  y el valor de  $s$  o  $P = 0,037 < 0,05$  es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco.
3. En la hipótesis específica 2, se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma-Huánuco, 2019, que puede ser evidenciado en la tabla N° 7 y además se evidencia el resultado de la hipótesis específica 2 es  $r = 0,605$  y el valor de  $s$  o  $P = 0,022 < 0,05$  es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco.

menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco,

4. En la hipótesis específica 3, se concluye que no existe una correlación positiva entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma-Huánuco, 2019, que puede ser evidenciado en la tabla N° 8 y además se evidencia el resultado de la hipótesis específica 3 es  $r = 0,404$  y el valor de  $s$  o  $P = 0,152$  mayor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, en consecuencia, se rechaza que existe una relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco,
  
5. En la hipótesis específica 4, se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, de Quechualoma-Huánuco, 2019, que puede ser evidenciado en la tabla N° 9 y además se evidencia el resultado de la hipótesis específica 4 es  $r = 0,549$  y el valor de  $s$  o  $P = 0,042 <$  es menor que el nivel de significancia :0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se acepta que existe una relación positiva media entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco.

## SUGERENCIAS

- 1.** A los docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, se sugiere aplicar estrategias de abrazo de oso, tú eres única e importante para crear un ambiente saludable de relaciones interpersonales optimo y adecuado para que los trabajadores se sientan satisfechos y motivados, en bien de la comunidad educativa, lo cual repercutirá en el desempeño del docente frente a sus estudiantes.
- 2.** Al directivo de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, se sugiere que implemente estrategias de motivación para el reconocimiento al trabajo de los docentes destacados, entregando estímulos en forma permanente.
- 3.** Al directivo de la UGEL Huánuco, se sugiere implementar capacitaciones permanentes con temas referidos al cumplimiento de metas aplicando las buenas relaciones interpersonales en las diferentes instituciones rurales y urbanas, realizando un monitoreo permanente.
- 4.** Al director de la DRE, se sugiere realizar sesiones de capacitación sobre el fortalecimiento y la práctica de la escucha asertiva y activa a través de sus diferentes profesiones como los psicólogos en las diferentes instituciones educativas rurales y asimismo los directivos deberían organizar eventualmente actividades que sirvan para reforzar los lazos de integración institucional como encuentros deportivos, festejos por onomástico de cada docente y otras actividades que refuercen la amistad, la tolerancia, la colaboración y el compañerismo.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2001) *Introducción a la Metodología de la Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento*: México, Editorial Trillas.
- Becerra, F. (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. 2017. Tesis de maestría publicado en 2017. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional" Creación Chaguaramos II"- 2012*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela) Recuperada de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf> sequence=4
- Berminzon, R. y Villacorta, C. (2018): *La gestión directiva y el desempeño docente de la I.E. N°60138 del distrito de Belen-2018*: Tesis de Maestría publicado en la Universidad Cesar Vallejo Lima- Perú.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Campos, M. y López, N. (2018): *Influencia de la Gestión Directiva en la Convivencia Escolar*. Tesis de Maestría publicado en la Universidad de Guayaquil- Ecuador.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa*. En Autor, *La gestión: en busca del sujeto*. Documento presentado en el Seminario Internacional sobre Reformas de la Gestión de los Sistemas Educativos en la Década de los Noventa, Santiago de Chile, 1997.
- Chávez, A. (2015) *Introducción a la metodología de la investigación*. Publicado por la Universidad Técnica de Machala-Ecuador.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional (segunda edición)*. México D.F, México: Mc Graw Hill. Dalton, M, Hoyle D y Watts, M. (2007)

- Relaciones humanas. (Tercera edición) México D. F. México: Cengage Learning.
- Cruz, A (2003). La comunicación y las relaciones interpersonales. Colombia: Editorial: Mac Graw Hill.
- Espinel, A. (2002). Abordando los espacios escolares. Argentina: Editorial Lumex.
- Fernández, P. y Pértigas, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa, Publicado por la Universidad de la Laguna, Coruña-España.
- Guillen (2016), Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica– 2015. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú) Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen\\_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (sexta edición). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, M. (2013). Interpretación y vínculo en una orquesta juvenil (Tesis de maestría). Universidad Academia Humanismo Cristiano, Santiago.
- Katz, R. L. (1974). Habilidades Directivas. Harvard Business Review 52(5), 90-102.
- Lewin, Kurt (1939) Teoría del campo y experimentación en psicología social, Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.
- Meza, E. y Villegas, R. (2019): La gestión administrativa y la relación interpersonal de la Unidad Educativa fusionada Dr. Teodoro Alvarado Oleo y Dr. Jorge Carrera Andrade en el periodo 2017-2018: Tesis de Maestría publicado en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú.
- Ministerio de educación del Perú (2014) Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela. Minedu. D.R. Lima, Perú.

- Miranda, S. y Tabares, J. (2015): Un enfoque humanista de la gestión directiva en las organizaciones educativas escolares. En: ave viajera ediciones. Bogotá Colombia
- Montas, A. (2008). Gestión Pedagógica Docente (Texto inédito). República Dominicana.
- Noreña, A, Alcaraz, N. y Rojas, G. (2014) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia
- Pérez, M. (1997). Estrategia gestión y habilidades directivas. Madrid, España: Díaz de santos. 10Z4034/Publico/pernia\_montilva\_iris\_rocio.pdf.
- Pernia, I. (2012) Relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar “Jáuregui”- 2012 (Tesis de maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela). Recuperada de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2013-07-17T09:37:)
- Pozner, P. (1995 - 2000): El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Buenos Aires - Argentina: Copyright Aique. Grupo Editorial S.A.
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. (5ta edición) Buenos Aires. Argentina: Editorial Aique.
- Pozner, P. (2000). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. (5ta edición) Buenos Aires. Argentina: Editorial Aique.
- Rey, A. (2014). Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento. Dialógica, 11(1), 111-132. Sevilla, C. (2016). Ejecución instrumental en la Banda Sinfónica (Texto inédito).
- Salazar, N. (2019) Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018, tesis de maestría, publicado en 2019. Universidad Cesar Vallejo de Trujillo
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. (4ta. Ed.). México: Limusa noriega.

Tenorio, J. (2016) Análisis del Liderazgo Educativo en la Gestión Directiva del Colegio Fiscal Luis Tello Ripalda de la Ciudad de Esmeraldas en el Año 2014. Tesis de grado previa a la obtención del título de: Magíster en Ciencias de la Educación, Esmeraldas-Ecuador.

UNESCO, (2011) Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. (1era edición) Representación de la UNESCO en el Perú. Lima.

Vivar, A. (2019) La Gestión Directiva y su Incidencia en la convivencia escolar. Diseño de un Código de Ética. Tesis de Maestría publicado en la Universidad de Guayaquil- Ecuador.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La gestión Directiva y las Relaciones Interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 “Carlos Castillo Rios” Quechualoma-Huánuco, 2019. AUTORA: Lic. Fortunata Jorgina Santa Cruz Espinoza.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable 1: Gestión Directiva		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p><b>General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa 32080 “Carlos Castillo Rios de Quechualoma- Huánuco, 2019?</p> <p><b>Específicas:</b> ✓ ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, Huánuco-2019?</p> <p>✓ ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer que existe una correlación entre la Gestión Directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.</p> <p><b>Específicos:</b> Determinar que existe correlación entre la Gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.</p> <p>✓ Determinar que existe correlación entre la Gestión administrativa y las relaciones</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una correlación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.</p> <p><b>Específicas:</b> ✓ Hi1: Existe una correlación entre la gestión pedagógica y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019</p> <p>✓ Hi2: Existe una correlación entre la gestión administrativa y las</p>	Pedagógica	Clima escolar trabajo en equipo Monitoreo y acompañamiento a docentes Centrar la atención en los objetivos de la escuela	1,2,3,4,5
			Administrativa	Administración del personal Asignación de funciones Mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles Organización de la información y aspectos documentarias de la institución Elaboración de presupuestos y el manejo contable	6,7,8,9,10
			Organizacional	Gestión de clima organizacional Difusión del PEI, PCC, PAT y RI Organización de las actividades de la I. E.	11,12,13,14,15

<p>Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019?</p> <p>✓ ¿Qué relación existe entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco? 2019?</p> <p>✓ ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019?</p>	<p>interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019.</p> <p>✓ Determinar que existe correlación entre la Gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco,2019.</p> <p>✓ Determinar que exista correlación entre la Gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma– Huánuco, 2019.</p>	<p>relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.</p> <p>✓ Hi3: Existe una correlación entre la gestión organizacional y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma – Huánuco, 2019.</p> <p>✓ Hi4 Existe una correlación entre la gestión comunitaria y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma –Huánuco, 2019.</p>	<p>Comunitaria</p>	<p>Relación con padres y madres de familia y/o apoderados Atención a y/o estudiantes Relaciones con agentes comunitarios, instituciones públicas y privadas de la comunidad</p>	<p>16,17,18, 19,20</p>
Variable 2: Relaciones Interpersonales					
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Relaciones Interpersonales		Las habilidades comunicativas	1,2,3		
		Las habilidades para el trabajo colaborativo	4,5,6,7		
		Habilidades para el manejo de emociones	8,9,10		
TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR		
<p>Tipo: Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Trasversal-correlacional.</p>	<p>POBLACIÓN: 14 docentes de la I.E. 32080 Carlos Castillo Rios de Quechualoma, Huánuco.</p> <p>MUESTRA: 14 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión Directiva Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Relaciones Interpersonales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>La estadística descriptiva con IBM SPSS versión 21 Se presentarán tablas de contingencia y gráficos para la presentación de los resultados de las dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó la prueba paramétrica de correlación de r de Pearson</p>		



## ANEXO 02

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:**

**TÍTULO:** La gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa 32080 Carlos Castillo Ríos Quechualoma – Huánuco, 2019.

**OBJETIVO:** Establecer si existe correlación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa 32080 Carlos Castillo Ríos de Quechualoma –Huánuco, 2019.

**INVESTIGADOR:** Fortunata Jorgina Santa Cruz Espinoza

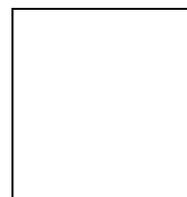
#### **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2021

### ANEXO 03

#### ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR GESTIÓN DIRECTIVA

INDICACIÓN: Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada.

El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

	1=nunca	2=Casi nunca	3= Algunas Veces	4= La mayoría de Veces	5=Siempre	
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión Pedagógica</b>						
1	La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas.					
2	¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?					
3	¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?					
4	¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?					
5	¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?					
<b>Dimensión Administrativa</b>						
6	¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?					
7	¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?					
8	¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?					
9	¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?					
10	¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?					
<b>Dimensión Organizacional</b>						
11	¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?					
12	¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional					
13	¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?					

14	¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?						
15	¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?						
<b>Dimensión Comunitaria</b>							
16	¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?						
17	¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)						
18	¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles?						
19	¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?						
20	¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?						

Gracias.

## ANEXO 04

### ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR RELACIONES INTERPERSONALES

**INDICACIÓN:** Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la opción que le parezca apropiada.

El valor 1 representa el más bajo y 5 el más alto.

		1=Nunca	2=Casi nunca	3=Algunas veces	4=La mayoría de veces	5=Siempre
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.					
2	Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I.E.					
3	El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo					
4	Valoro a mis compañeros de trabajo					
5	El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución.					
6	El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico					
7	Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes					
8	Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejorar positivamente el clima escolar en el					
9	Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales.					
10	Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes.					

Gracias.

### ANEXO 05

DOCE NºS	VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA															VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES														
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIMENSION 3					DIMENSION 4					DIMENSION 5									
	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
1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5
6	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
8	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
10	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5
11	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
12	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
13	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5
14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5

D1	D2	D3	D4	D5	V1	V2
3	4	3	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4
3	4	3	4	4	4	3
3	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4

## ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –


**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O  
JUICIOS DE EXPERTOS**
**TÍTULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA-HUANUCO, 2019.**

Nombre del experto: Mg. Elí Espinoza Ramos

Especialidad: Mg en Educación

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

**VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D**

DIMENSIÓN	ITEM	A	B	C	D
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	4	4	4	4
	2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	4	3	4	4
	3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	4	4	3	4
	4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	4	4	4	4
	5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	3	4	4	4
<b>GESTIÓN ADMINISTRATI VA</b>	6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	4	4	4	4
	7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	4	4	4	3
	8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	4	3	4	4
	9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	4	4	4	4
	10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	3	4	3	4
<b>GESTIÓN ORGANIZACIO NAL</b>	11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	4	4	3	4
	12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	4	4	4	4
	13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	4	4	4	3
	14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	4	4	4	4
	15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?	4	3	4	4
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	4	3	4	3
	17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	4	4	3	4
	18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesióstias y otros organismos civiles?	3	4	4	4
	19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	4	4	3	4

	20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	4	3	4	4
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	21. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	4	3	3	4
	22. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I. E	4	4	4	4
	23.El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	4	3	3	4
	24. valoro a mis compañeros de trabajo	4	3	4	4
	25. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	3	4	3	4
	26.El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	4	4	4	3
	27. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	3	4	3	4
	28.Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	4	3	4	4
	29.Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	4	3	4	4
	30. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítems falta?\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable**

**El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )**

**Mg. Eli Espinoza Ramos.**

**Firma y sello del experto**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O

JUICIOS DE EXPERTOS



**TÍTULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA-HUANUCO, 2019.**

**Nombre del experto: Mg. Raúl Jorge Aliaga Camarena Especialidad: Mg. En Educación**

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

**VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D**

DIMENSIÓN	ITEM	A	B	C	D
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	3	4	4	4
	2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	4	3	4	4
	3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	4	4	3	4
	4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	4	4	4	4
	5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	3	4	4	4
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	4	4	4	4
	7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	3	4	4	3
	8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	4	3	4	4
	9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	4	4	4	4
	10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	3	4	3	4
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	4	4	3	4
	12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional?	4	4	4	4
	13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	4	4	4	3
	14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	4	4	4	4
	15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?	4	3	4	4
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	4	3	4	3
	17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	4	4	3	4
	18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesíásticas y otros organismos civiles?	3	4	4	3
	19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	4	4	3	4
	20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	4	3	4	4
	21. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	4	3	3	4

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	22. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I. E	4	3	4	4
	23.El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	4	4	3	4
	24. valoro a mis compañeros de trabajo	4	3	4	3
	25. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	3	4	3	4
	26.El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	4	4	4	3
	27. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	3	4	3	4
	28.Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	4	3	4	4
	29.Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	4	3	4	3
	30. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable**

**El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )**



**Mg. Raul Jorge Aliaga Camarena**

**Firma y sello del experto**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO –**



**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O**  
**JUICIOS DE EXPERTOS**

**TÍTULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA-HUANUCO, 2019.**

**Nombre del experto: Mg. Omar H. Contreras Canto**

**Especialidad: Mg. En Educación**

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

**VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Caridad =D**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	4	4	4	4
	2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	4	3	4	4
	3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	4	4	3	4
	4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	4	4	4	4
	5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	3	4	4	4
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	4	4	4	4
	7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	4	4	4	3
	8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	4	3	4	4
	9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	4	4	4	4
	10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	3	4	3	4
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	4	4	3	4
	12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	4	4	4	4
	13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	4	4	4	3
	14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	4	4	4	4
	15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuven a una buena convivencia docente?	4	3	4	4
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	4	3	4	3
	17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	4	4	3	4
	18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles?	3	4	4	3

	19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	4	4	3	4
	20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	4	3	4	4
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	21. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	4	3	3	4
	22. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I. E	4	4	4	4
	23. El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	4	3	3	4
	24. valoro a mis compañeros de trabajo	4	3	4	4
	25. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	3	4	3	4
	26. El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	4	3	4	3
	27. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	3	4	3	4
	28. Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	4	3	4	4
	29. Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	4	3	4	4
	30. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	3	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable**

**El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )**

  
 Mg. Omar H. Contreras Canto  
 Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O

JUICIOS DE EXPERTOS



**TÍTULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA-HUANUCO, 2019.**

**Nombre del experto: Mg. Félix Postijo Remache Especialidad: Mg. En Educación**

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

**VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Claridad =D**

DIMENSIÓN	ITEM	A	B	C	D
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b> <b>A</b>	1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	4	4	3	4
	2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	4	3	4	4
	3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	3	4	3	4
	4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	4	4	4	4
	5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	3	4	4	4
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	4	4	4	4
	7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	4	4	4	3
	8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	4	3	4	4
	9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	4	4	4	4
	10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	3	4	3	4
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	4	4	3	4
	12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	4	4	4	4
	13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	4	4	4	3
	14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	4	4	4	4
	15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?	4	3	4	4
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b> <b>A</b>	16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	4	3	4	3
	17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	4	4	3	4
	18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesíásticas y otros organismos civiles?	3	4	4	4
	19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	4	4	3	4
	20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	4	3	4	4

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	21. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	4	3	3	4
	22. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I. E	4	4	4	4
	23.El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	4	3	3	4
	24. valoro a mis compañeros de trabajo	4	3	4	4
	25. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	3	4	3	4
	26.El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	4	4	4	3
	27. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	3	4	3	4
	28.Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	4	3	4	4
	29.Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	4	3	4	4
	30. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable**

**El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )**



Mg. Felix Postijo Remache.  
Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO –

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES O

JUICIOS DE EXPERTOS



**TÍTULO: LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS, QUECHUALOMA-HUANUCO, 2019.**

**Nombre del experto: Mg. Olinda Cárdenas Crisóstomo      Especialidad: Mg. En Educación**

“Calificar con 1,2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

**VALIDACIÓN: Relevancia =A; Coherencia = B; Suficiencia =C y Caridad =D**

DIMENSIÓN	ITEM	A	B	C	D
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	1. ¿La Institución Educativa promueve un buen clima escolar que le ayude al docente conformar un ambiente propicio en las aulas?	4	4	3	4
	2. ¿El director interviene en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, desde los resultados?	3	3	4	4
	3. ¿El director aclara y explica dudas sobre la implementación del Currículo Nacional, evaluaciones formativas y enfoques transversales?	4	4	3	4
	4. ¿La Institución Educativa promueve el trabajo en equipo, involucrando a todos los docentes?	4	4	3	4
	5. ¿El director realiza un monitoreo y acompañamiento pedagógico, consensuada y programado de acuerdo al Plan de Monitoreo?	3	4	4	4
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	6. ¿El director da a conocer las funciones de todo el personal docente y administra adecuadamente el Reglamento Interno?	4	3	4	4
	7. ¿El personal docente y directivo cumplen sus funciones adecuadamente en las actividades pedagógicas y extra curriculares que realiza la I.E.?	4	4	4	3
	8. ¿Los mobiliarios, equipos y material educativo en la I.E. son usados adecuadamente por los estudiantes y docentes?	4	3	4	4
	9. ¿El comité de mantenimiento escolar prioriza las necesidades de la I.E. para la compra anual?	4	4	4	4
	10. ¿Los docentes y estudiantes apoyan a velar en la conservación y mantenimiento de los ambientes, equipos, mobiliario y material educativo?	3	4	3	4
<b>GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b>	11. ¿El director genera espacios de convivencia entre docentes?	4	4	3	4
	12. ¿El director promueve la participación para la elaboración de los documentos de gestión institucional	4	4	4	4
	13. ¿El director conforma comisiones para la elaboración y difusión del PEI, durante el año escolar?	4	3	4	3
	14. ¿El director promueve el cumplimiento de la programación de actividades según lo establecido al inicio del año?	3	4	4	4
	15. ¿El director facilita canales de comunicación que coadyuvan a una buena convivencia docente?	4	3	4	4
<b>GESTIÓN COMUNITARIA</b>	16. ¿El director promueve adecuada relación e involucramiento de los padres de familia en las diversas actividades?	4	3	4	3
	17. ¿El director facilita la integración de los padres de familia en los estamentos de gestión de la I.E. (APAFA, CONEI, Comisiones de evaluación docente, etc.)	4	4	3	4
	18. ¿El director promueve relaciones de coordinación y colaboración mutua con las instituciones educativas cercanas, CLAS, municipalidad, iglesias eclesiásticas y otros organismos civiles?	3	4	3	4
	19. ¿El director realiza escuela para padres, en forma permanente?	4	4	3	4

	20. ¿El director realiza reuniones permanentes con las autoridades locales de la localidad?	4	3	4	4
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	21. Me siento aceptado(a) por mis compañeros de trabajo.	4	3	3	4
	22. Me gusta participar en las actividades pedagógicas que realiza la I. E	4	4	4	4
	23. El director propone estrategias para mejorar el clima institucional en el trabajo	4	3	3	4
	24. valoro a mis compañeros de trabajo	4	3	4	4
	25. El director tiene una comunicación acertada con el personal docente de la Institución	3	4	3	4
	26. El director escucha empáticamente nuestras propuestas e ideas en las socializaciones y reuniones de trabajo pedagógico.	4	4	4	3
	27. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes	3	4	3	4
	28. Los docentes colaboran con los objetivos propuestos por el director para mejora positivamente el clima escolar en el trabajo	4	3	4	4
	29. Centro mi interés en los objetivos del grupo institucional, antes que en los personales	4	3	4	4
	30. Percibo que las buenas relaciones interpersonales entre docentes, favorece el aprendizaje de nuestros estudiantes	3	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO: Favorable**

**El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )**



Mg. Olinda Cardenas Crisostomo  
Firma y sello del experto

## NOTA BIOGRÁFICA

**Fortunata Jorgina Santa Cruz Espinoza**, nació en el centro poblado de Cochas, distrito de Margos, provincia de Huánuco un 23 de abril de 1970, sus padres Romaldo Santa Cruz Davila y Rocienda Espinoza Cisneros, la primaria estudió en la institución educativa 32004 San Pedro, la secundaria en la institución educativa emblemática Nuestra Señora de las Mercedes de Huánuco, luego los estudios superiores lo realizó en la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán de Huánuco, en la facultad de Ciencias de la Educación en la especialidad de Lengua Literatura nivel secundaria, desde niña tuvo la ilusión y el sueño de ser profesora.

En 1999 se inició como docente en la institución educativa de nivel primaria 32009 San Juan Pampa, en el distrito de Santa María del Valle, provincia de Huánuco, donde convivió con niños quechua hablantes, luego en 2002 se nombra como docente en el área de Comunicación en nivel secundaria en la institución educativa Tres de Mayo del distrito de Baños, provincia de Lauricocha, luego pasó como reasignada a la institución educativa integrado Daniel Alomía Robles del distrito de Yacus, provincia de Huánuco, por un espacio de cinco años.

En el año 2015 asumió el cargo de directora en la institución educativa Gabriel Aguilar Nalvarte, en el distrito de Cayrán, por un lapso de 4 años consecutivos. En la actualidad se encuentra laborando como docente en la institución educativa 32080 Carlos Castillo Rios, en el centro poblado de Quechualoma, distrito de Churubamba, provincia de Huánuco, donde realizó el trabajo de investigación científica para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de la institución.



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **jueves 21 DE OCTUBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ido LUGO VILLEGAS	Presidente
Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Secretario
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Haiber Policarpo ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ (Resolución N° 0848-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Fortunata Jorgina SANTA CRUZ ESPINOZA.

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS QUECHUALOMA – HUÁNUCO, 2019.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de CATORCE (14),  
 Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 21 de octubre de 2021.

  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 22428875

  
 SECRETARIO  
 DNI N° 22422313

  
 VOCAL  
 DNI N° 22432324

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1383-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS QUECHUALOMA - HUÁNUCO, 2019**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Fortunata Jorgina SANTA CRUZ ESPINOZA**, cuenta con un **índice de similitud del 9%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 31 de octubre de 2022.



**DR. ZÓSIMO PEDRO JACHA AYALA**  
**PRESIDENTE DE LA CUNIET**  
**UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN**



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	SANTA CRUZ ESPINOZA FORTUNATA JORGINA						
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b> 917012065
<b>Nro. de Documento:</b>	22515427				<b>Correo Electrónico:</b>	fortu-abril23@outlook.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>
<b>Nro. de Documento:</b>					<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	X	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ECHEVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPO				<b>ORCID ID:</b>	0000-0002-5216-175X			
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de documento:</b>	22669203	

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	LUGO VILLEGAS IDO
<b>Secretario:</b>	BARRIONUEVO TORRES CLORINDA NATIVIDAD
<b>Vocal:</b>	TRUJILLO ATAPOMA PIO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	



### 5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LA GESTIÓN DIRECTIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 32080 CARLOS CASTILLO RIOS QUECHUALOMA - HUÁNUCO, 2019
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### 6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2021	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	RELACIONES INTERPERSONALES		GESTIÓN DIRECTIVA		COMUNICACIÓN

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI		NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	SANTA CRUZ ESPINOZA FORTUNATA JORGINA		Huella Digital
DNI:	22515427		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 09/02/2023			

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.