



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA
GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI
PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020**

TESIS PRESENTADA POR:

GRIMALDA PHOCCO QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA
GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI
PROVINCIA DE LA CONVENCION EN EL AÑO 2020**

TESIS PRESENTADA POR:

GRIMALDA PHOCCO QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

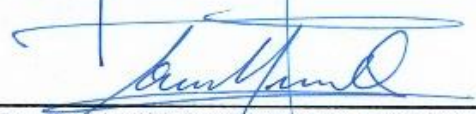
PRESIDENTE DEL JURADO

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO

:


Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

MIEMBRO DEL JURADO

:


Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 280-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 05 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-09107, presentado por el (la) Bachiller **PHOCCO QUISPE GRIMALDA**, con número de DNI. **41739923**, asignado (a) con código de matrícula **1610100120**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **PHOCCO QUISPE GRIMALDA**, con número de DNI. **41739923**, asignado (a) con código de matrícula **1610100120**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 28 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020** Elaborado por el (la) Bachiller **PHOCCO QUISPE GRIMALDA**. Integrado por los siguientes docentes:

| | | |
|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Presidente del Jurado | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Miembro del Jurado | : | Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER |
| Miembro del Jurado | : | Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Asesor de Tesis | : | M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA |

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

| | | |
|-------|---|------------------------------------|
| Fecha | : | Miércoles 11 de setiembre del 2024 |
| Hora | : | 04:00 p.m. |
| Lugar | : | Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA |

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAESTRO** de los estudiantes que ingresaron después a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc./Académico (01)
Intermedio (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/muv



**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 614 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Mayo del 2021.

VISTOS:

El Registro N° 2408 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: PHOCCO QUISPE GRIMALDA, con número de DNI 41739923 y con Código de matrícula N° 1610100120, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. PHOCCO QUISPE GRIMALDA, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020. Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. PHOCCO QUISPE GRIMALDA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 09 de Abril del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2408 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítica de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

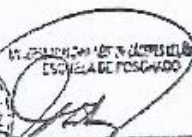
PRIMERO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Títulado: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: PHOCCO QUISPE GRIMALDA, con número de DNI 41739923 y con Código de matrícula N° 1610100120, para optar el Grado Académico de MAESTRO en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA, y según Acta de Sorteo, la tema de Jurados son los siguientes docentes:

- Presidente : Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA
- Primer Miembro : M.Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI
- Segundo Miembro : Mgtr. JACKELINE FLORES APAZA

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAESTRO de la Escuela de Posgrado

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese


 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Félix C. Castellanos Parodiño
 DIRECTOR (e)


 ESCUELA DE POSGRADO
 Mgtr. M. C. MARTHA AGUILAR
 SECRETARIA ACADÉMICA

DL/CARGO (R)
ARCHIVO (R) - EPI (R)
INTERMEDIO (R)
FOOTER



HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 16% |
|---|--|-----|

| | | |
|---|--|----|
| 2 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
|---|--|----|

| | | |
|---|--|----|
| 3 | repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
|---|--|----|

| | | |
|---|---|----|
| 4 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
|---|---|----|

| | | |
|---|--|-----|
| 5 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
|---|--|-----|

| | | |
|---|---|-----|
| 6 | dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
|---|---|-----|

| | | |
|---|--|-----|
| 7 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
|---|--|-----|


dspace.unach.edu.ec



Metadatos complementarios - UANCV

| TITULO | |
|---|---|
| HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y Apellidos | GRIMALDA PHOCCO QUISPE |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 41739923 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0004-2831-0964 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 29606930 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-5640-400X |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres Y Apellidos | LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02389341 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-2372-6720 |
| Miembro del jurado 1 | |
| Nombres Y Apellidos | EDUARDO MIRANDA QUISBER |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02142836 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-5096-0662 |



| Miembro del jurado 2 | |
|--|---|
| Nombres Y Apellidos | PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02374215 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0631-795X |
| Datos de investigación | |
| Línea de investigación | GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32 |
| Grupo de investigación | No aplica. |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento. |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>Dirección: DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN País: Perú Departamento: Cusco Provincia: La Convención Distrito: Pichari -12.38639, -73.84913 https://maps.app.goo.gl/Poq4xjubd1iKEFMx6</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | 2020 - 2021 |
| URL de disciplinas OCDE | <p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedadogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> |
| | <p>https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería</p> |



INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Sebastián Ortiz Consova



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GRIMALDA PHOCCO QUISPE, identificado con DNI

Nro. 41739923 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020"

Asesorado por: M.S.C. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de setiembre del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A la Escuela de Posgrado, a los directores y en conjunto a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez ya que con su fortalecimiento de competencias profesionales se logró la realización de este trabajo investigativo.



AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido llegar hasta esta etapa de mi vida académica, a todos mis seres queridos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....

AGRADECIMIENTO.....

ÍNDICE GENERAL I

ÍNDICE DE TABLASIV

ÍNDICE DE FIGURAS VI

RESUMENVII

ABSTRACT VIII

INTRODUCCIÓNX

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición De La Situación Problemática 1

1.2. Planteamiento Del Problema 2

1.2.1. Problema General..... 2

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. Justificación 3

1.4. Objetivos..... 4

1.4.1. Objetivo General..... 4

1.4.2. Objetivos Específicos..... 4

1.5. Importancia Y Alcance 5

1.6. Limitaciones Y Delimitación 6

1.7. HIPÓTESIS 6

1.7.1. Hipótesis General 6

1.7.2. Hipótesis Específicas..... 6



- 1.8. Variables E Indicadores 7
- 1.8.1. Conceptualización Variable Independiente: 7
- 1.8.2. Conceptualización De La Variable Dependiente:..... 7
- 1.9. Operacionalización De Las Variables 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes De La Investigación 9
- 2.2. Bases Teóricas 12
- 2.2.1. Habilidades Directivas 12
- 2.2.2. Gestión Organizacional..... 22
- 2.3. Marco Conceptual..... 24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Método De Investigación 26
- 3.2. Diseño De Investigación 26
- 3.3. Nivel De Investigación 27
- 3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN 28
- 3.5. Población Y Muestra..... 29
- 3.5.1. Población 29
- 3.5.2. Muestra 33
- 3.6. Técnicas E Instrumentos 40
- 3.6.1. Técnica De Recopilación De Datos 40
- 3.6.2. Instrumentos De Recopilados De Datos..... 41
- 3.6.3. Descripción De Los Instrumentos..... 41



3.7. Diseño De Contrastación De Hipótesis..... 46
3.7.1. Diseño Estadístico..... 46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados De Las Variables..... 47
4.1.1. Resultados De Lav.I.: Habilidades Directivas 47
4.1.2. Resultados De La V.D.: Gestión Organizacional..... 55
4.2. Contrastación De Hipótesis 59
4.2.1. Planteamiento De Las Hipótesis 59
4.2.2. PRUEBA HIPÓTESIS DE LA V.I.: HABILIDADES DIRECTIVAS..... 60
4.2.3. Prueba De Hipótesis De La V.D.: Gestión Organizacional..... 61
4.2.5. Resumen De La Prueba Hipótesis 65
4.3. Decisión De La Investigación..... 66

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 2

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA



ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1 | Operacionalización De Variables | 8 |
| Tabla 2 | Tipo De Estudio. | 28 |
| Tabla 3 | Población: Total De Individuos De Estudio. Directores De Las I.E.I. Del Distrito De Pichari Provincia De La Convención..... | 29 |
| Tabla 4 | Población: Total De Individuos De Estudio. Directores De Las I.E. Iniciales Del Distrito De Pichari. | 31 |
| Tabla 5 | Muestra: Directores De Las I.E.I. Del Distrito De Pichari Provincia De La Convención..... | 35 |
| Tabla 6 | Muestra: Directores De Las Iei Del Distrito De Pichari Provincia De La Convención..... | 38 |
| Tabla 7 | Resumen De Total De Muestra: V.I. | 40 |
| Tabla 8 | Resumen De Total De Muestra: V.D..... | 40 |
| Tabla 9 | Reconocimiento De Los Instrumentos Aplicados..... | 41 |
| Tabla 10 | Cuestionario Para La V.I. Habilidades Directivas..... | 41 |
| Tabla 11 | Estructura De La Encuesta Para La V.D. Gestión Organizacional | 42 |
| Tabla 12 | Resumen V.I.: Habilidades Directivas Y V.D.: Gestión Organizacional | 42 |
| Tabla 13 | Validez Variable Independiente – Habilidades Directivas. | 43 |
| Tabla 14 | Validez: Variable Dependiente – Gestión Organizacional..... | 43 |
| Tabla 15 | Escala De Alpha De Cronbach. | 44 |
| Tabla 16 | Alpha De Cronbach: Confiabilidad De La V.I. – Habilidades Directivas. | 45 |
| Tabla 17 | Alpha De Cronbach: Confiabilidad De La Encuesta De La V.D. - | |



| | | |
|-----------------|--|----|
| | Gestión Organizacional..... | 45 |
| Tabla 18 | Dimensión: Características De Las Habilidades Directivas | 47 |
| Tabla 19 | Dimensión: Capacidad Esencial De Las Habilidades Gerenciales | 49 |
| Tabla 20 | Dimensión: Habilidades Administrativas | 51 |
| Tabla 21 | Dimensión De Las Habilidades Gerenciales | 53 |
| Tabla 22 | Dimensión: Elementos De La Gestión Organizacional | 55 |
| Tabla 23 | Dimensión: Dimensión De La Gestión Organizacional | 57 |
| Tabla 24 | Frecuencia Observada Y Esperada De La V.I.: Habilidades Directivas | 60 |
| Tabla 25 | Frecuencia Observada Y Esperada De La V.D.: Gestión Organizacional..... | 61 |
| Tabla 26 | Resultados: V.I. Habilidades Directivas | 63 |
| Tabla 27 | Resultados De La Hipótesis: V.D. Gestión Organizacional..... | 64 |
| Tabla 28 | | 65 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|-----------------|----|
| Figura 1 | 48 |
| Figura 2 | 49 |
| Figura 3 | 51 |
| Figura 4 | 53 |
| Figura 5 | 56 |
| Figura 6 | 57 |
| Figura 7 | 60 |
| Figura 8 | 62 |
| Figura 9 | 63 |
| Figura 10 | 64 |
| Figura 11 | 65 |



RESUMEN

La presente tesis tiene por objetivo explicar la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020. La investigación es cuantitativa no experimental. Población total de 40 directores de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Pichari.

Se recopiló los resultados ejecutada sobre la repercusión de las habilidades directivas y la gestión organizacional de los directores respectivamente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Pichari Provincia de la Convención, los datos se recopilaron mediante revisión documental y métodos de observación para evaluar la influencia de las habilidades gerenciales y la gestión organizacional. Los hallazgos resultantes se presentan en tablas y figuras estadísticas, acompañadas de su interpretación con base en los objetivos e hipótesis de la investigación.

Concluyendo que, las habilidades directivas repercuten positivo en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari. Las incidencias directas de la variable independiente Habilidades directivas en la variable dependiente Gestión organizacional. **Se acepta la hipótesis alterna (Ha) y rechaza la nula (Ho).**

Palabras claves: *Habilidades directivas, Gestión organizacional.*



ABSTRACT

The quantitative of study is to elucidate the control of managerial competencies on organizational administration in the Primary Educational Institutions of Pichari province, la Convencion district in 2020. The Inicial aim of this applied study was to unveil the forms of presence through such means. The demonstration is done with rational rigor; validated through experimentation selected through sampling. For this purpose, a probability sampling of stratified random type was utilized. Stratum refers to each subpopulation”, with a total number of 40 directors from the of the District of Pichari Province in the Convention in 2020.

An investigation was behaved on the effects of directive skills and organizational management. Two distinct populations were studied — directors of Initial Educational Institutions in the Pichari Province and members of the Convention District — to gather results through data collection techniques employed in this study. These techniques included a documentary review and observational data coupled with survey instruments that aimed at identifying impacts of managerial skills and organizational management. Subsequently, all notes were databased for analysis using the latest SPSS statistical software; The outcome was presented in tables and statistical graphs where key findings were interpreted based on research objectives and hypotheses raised during the study.

It can be presumed that the practice of management skills has a beneficial effect on administrative in the Pichari District, located within Convention Province in 2020. This means that when Management skills (the independent variable) directly influences Organizational management (the dependent variable), we take



this as evidence to support the alternate hypothesis (H_a) and consequently discard the null hypothesis (H_0).

Keywords: *Organizational management, Management skills.*



INTRODUCCIÓN

Esta investigación se ejecutó con el objetivo de plantear una nueva metodología, procedimiento para optimizar las técnicas y la actividad. Además de dar conocer la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional de los directores.

El estudio es importante para comprender el vínculo entre las habilidades de gestión (que incluyen características de las habilidades de gestión, capacidad esencial de la habilidad de gestión, habilidad administrativa y dimensión de la habilidad de gestión) y la gestión organizacional (que comprende elementos de la gestión organizacional y dimensiones de la gestión organizacional). El objetivo es identificar soluciones alternativas y abordar la mejora educativa mientras se explora la relación entre estas dos áreas centrales.

Los hallazgos de este estudio pueden organizarse e integrarse en el ámbito epistemológico de la ciencia de la educación, ofreciendo así posible solución a los contextos indicados anteriormente.

El presente estudio tiene por finalidad, explicar la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari.

La presente tesis se ha estructurado en cuatro capítulos; Capítulo I, planteamiento del problema, objetivos; Capítulo II, se incluye el marco teórico, antecedentes, las hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III la metodología, diseño, nivel, tipo y población, muestra, recopilación de datos y el Capítulo IV, resultados y discusión, a través de cuadros estadísticos, conclusiones y sugerencias.

Finalmente, las bibliografía y anexos que demostraron la presente investigación.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Es esencial que un análisis de las competencias de los directores que operan en entornos educativos sea visto a través de una lente inteligente o sistémica. Este análisis tiene como objetivo fomentar el cambio y reforzar el liderazgo educativo, un tema profundamente arraigado en cualquier institución educativa estándar tanto en Perú como particularmente en Cusco. El modelo actual sigue girando en torno a la presencia de un director, un enfoque visible incluso más allá de los límites físicos de las instituciones. Una adhesión miope a este papel se refleja claramente en sus tareas operativas; desprovisto de parámetros rectores pragmáticos que facilitarían un enfoque de gestión novedoso dentro de una configuración cada vez más dinámica.

El problema se hace evidente cuando vemos que cada institución educativa del distrito de Pichari, las presencias de conflictos internos a niveles específicos entre directores y docentes. Estos conflictos fomentan un ambiente laboral negativo y dificultan la comunicación del profesorado con sus directivos. Limita su iniciativa, participación y motivación, todas ellas basadas en motivos



tradicionales. Por lo tanto, encontrar la armonía entre los miembros de la institución es una tarea desafiante. La problemática situación se visualiza en todo momento durante las observaciones en estos establecimientos educativos a nivel local en el distrito de Pichari, donde existen ciertos conflictos internos entre directores y docentes que impiden una sana comunicación.

En definitiva, se observa que estas instituciones educativas no implementan un enfoque inteligente en su administración, por lo que no pueden ser etiquetadas como organizaciones inteligentes. Los hallazgos muestran que los docentes que ocupan puestos directivos casi nunca consideran las cinco disciplinas de la inteligencia:

- Modelos mentales
- Aprendizaje en equipo
- Dominio personal.
- Visión compartida

Al instante de poner en prácticas sus habilidades directivas; por lo que es preciso contrastar la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las I.E.I. del distrito de Pichari.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cómo determinar la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020?



1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cuál es el impacto de las características de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención?

PE₂. ¿De qué manera repercuten las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención?

PE₃. ¿Cómo saber el impacto de las habilidades administrativas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención?

PE₄. ¿De qué manera impactan las dimensiones de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención?

1.3. Justificación

La tarea implica realizar un análisis crítico dentro de un marco teórico que define las interrelaciones entre las variables de estudio. Se presentan diversas perspectivas para mejorar la gestión organizacional en entornos educativos; Por lo general, esto implica la relación entre el director educativo y los profesores. Estas diferentes perspectivas tienen una relación directa con el funcionamiento de la institución que los emplea para sus servicios, una cuestión que debe abordarse con gran preocupación por ambas partes.

De manera similar, todos los educadores de la primera infancia que participan en el estudio también obtendrán beneficios prácticos. Por lo tanto, el objetivo está dirigido a mejorar las relaciones entre gerentes y docentes, como



individuos productivos, involucrados en el fomento de una asociación hacia la innovación de la cultura escolar. También busca establecer un vínculo entre los campos de la disciplina del conocimiento y la cultura de la comunicación humana para el desarrollo: por lo que este estudio serviría como punto de referencia (un elemento de consulta) para otros futuros esfuerzos de investigación que emprendan en el futuro.

Esta investigación puede ser empleada como referente para otras investigaciones en diferentes sectores escolares, particularmente en las I.E. Inicial del distrito de Pichari. Se profundiza en el análisis de las habilidades directivas de los directores y al nivel de enfoque de la administración educativa y la gestión organizacional, por lo que metodológicamente esta investigación serviría como referencia para otras investigaciones.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la repercusión que tienen las habilidades de la plana directiva, en la gestión organizacional de las instituciones educativas iniciales del distrito de Pichari, provincia de la Convención en el año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁. Conocer el impacto de las características de las habilidades directivas en la gestión organizacional de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020.

OE₂. Describir la repercusión de las capacidades esenciales que corresponden a las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.



OE₃. Identificar el impacto que tienen las habilidades administrativas, en la gestión organizacional de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.

OE₄. Describir el impacto de las dimensiones de las habilidades gerenciales en la gestión de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.

OE₅. Identificar la repercusión de las habilidades administrativas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención.

OE₆. Detallar la repercusión de las dimensiones de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención.

1.5. Importancia y alcance

Nuestro estudio se diseñó siguiendo los principios de la investigación, profundizando en el ámbito de la acción, particularmente enfocada en descubrir variables clave que impactan la educación de calidad dentro de las IEI Pichari en 2020. Esto nos llevó por el camino de identificar y separar los componentes que conforman nuestra variable práctica de habilidades directivas; un esfuerzo encaminado a fortalecer nuestro liderazgo organizacional. Con un enfoque basado en resultados, buscamos compartir lecciones aprendidas de una mera configuración de datos estadísticos, convirtiéndolo en algo similar a un arte rico en revelaciones destinadas a los tomadores de decisiones involucrados en lo que podría describirse como fenomenología investigativa.



1.6. Limitaciones y delimitación

El alcance de nuestro estudio se restringe a formular recomendaciones dentro de un marco particular que puedan ser de gran alcance y aplicarse a largo plazo en otras Instituciones Educativas que tengan características similares a nivel regional o nacional.

La implementación de los hallazgos tuvo sus limitaciones en cuanto a aplicación y organización, ya que se basó en interpretaciones y recomendaciones. El desafío que siempre se presentó fue propiciar un cambio permanente de comportamiento, específicamente relacionado con las capacidades gerenciales, así como el fortalecimiento del liderazgo institucional en las Instituciones Educativas. Este objetivo no puede lograrse fácilmente, ya que exige resultados a largo plazo.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. Las habilidades directivas repercuten negativamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE₁. Las características de las habilidades directivas impactan negativamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.

HE₂. Las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales repercuten negativamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.



HE3. Las habilidades administrativas impactan negativamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.

HE4. Las dimensiones de las habilidades gerenciales impactan negativamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención año 2020.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización variable independiente:

Habilidades directivas

Madrigal (2009) define como el talento y la capacidad de un individuo para realizar una tarea específica. De manera similar, en el ámbito empresarial, la capacidad de un director se evalúa en función de su habilidad e inclinación para liderar una organización hacia los propósitos predefinidos. Guiar, comunicar, liderar, dirigir las técnicas de toma de decisión: todas estas son acciones principales para las que cualquier función de gestión ya sea privada o pública tiene una importancia extrema.

1.8.2. Conceptualización de la variable dependiente:

Gestión organizacional

Se desarrolla un plan de acción donde se vislumbran cambios culturales y estructurales a través de la institucionalización de un conjunto de tecnologías sociales. Esto permite a la organización identificar, planificar y llevar a cabo estos cambios (con la ayuda de un consultor) como parte de un sistema formal y los inculca en la estructura. Es muy elaborado a nivel educativo y tiene como objetivo cambiar mentalidades, principios, prácticas, comportamientos y la propia estructura.

1.9. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSION | INDICADOR | Grado de valoración | |
|---|--|--|---------------------|-----------------|
| Habilidades directivas. Variable independiente (1) | 1.1. Características de las habilidades directivas | 1.1.1. Conductuales | ▪ Bueno | |
| | | 1.1.2. Controlables | | |
| | | 1.1.3. Se pueden desarrollar | | |
| | | 1.1.4. Interrelacionadas y sobrepuestas | | |
| | | 1.1.5. Son contradictorias o paradójicas | | ▪ Regular |
| | 1.2 Capacidades esenciales | 1.2.1. Personales | ▪ Deficiente | |
| | | 1.2.2. Habilidades interpersonales | | |
| | | 1.2.3. Grupales facultas miento y delegación | | |
| | 1.3 Habilidades administrativas | 1.3.1. Las habilidades técnicas | | |
| | | 1.3.2. Las habilidades de trato personal | | |
| | | 1.3.3. Habilidades conceptuales | | |
| | 1.4 Dimensiones de las habilidades gerenciales | 1.4.1. Liderazgo | | |
| | | 1.4.2. Motivación | | |
| 1.4.3. Manejo de conflicto | | | | |
| 1.4.4. Formación de equipos | | | | |
| Gestión organizacional Variable dependiente (2) | 2.1. Elementos de la gestión organizacional | 2.1.1. Identidad de los miembros | ▪ Adecuado | |
| | | 2.1.2. Énfasis de grupo | | |
| | | 2.1.3. Perfil de la decisión | | |
| | | 2.1.4. Integración | | |
| | | 2.1.5. Control | | |
| | | 2.1.6. Tolerancia al riesgo | | |
| | | 2.1.7. Criterios de recompensa | | ▪ Poco adecuado |
| | | 2.1.8. Tolerancia al conflicto | | |
| | | 2.1.9. Perfil de los fines o medios | | |
| | | 2.1.10. Enfoque de la organización | | ▪ Inadecuado |
| 2.2. Dimensiones de la gestión organizacional | 2.2.1. Dimensión organizacional. | | | |
| | 2.2.2. Estructura formal | | | |

Nota: Propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El objetivo era identificar trabajos que respaldaran el marco teórico del estudio, ahora resumido tanto a nivel internacional como nacional.

Jiménez (2009) Su trabajo tenía un objetivo. Se trataba de evaluar la gestión de las unidades educativas bajo la lente de la organización inteligente las contribuciones teóricas de Senge y Chiavenato et al. (2006), y otros para generar sugerencias estratégicas. Todos estos esfuerzos estuvieron encaminados a contribuir a la UGEL en el Municipio Escolar N° 5. La población analizada estuvo compuesta por 14 directivos y 116 maestros, elegidos mediante un censo poblacional de encuesta por enumeración completa mediante la técnica de encuesta. Un estudio de caso test, nuevamente debidamente validado y con un análisis de confiabilidad Alpha Cronbach de 0.91 arrojó resultados que indicaron que el tipo de dirección que se desarrolla en estas unidades educativas es moderadamente efectivo. Esto se debe a que casi siempre aborda las necesidades de una organización inteligente; por lo tanto, las disciplinas también son moderadamente efectivas.



La investigación mencionada anteriormente nos ayudó a darnos cuenta de que el desarrollo organizacional depende de los individuos, su capacidad de adopción de innovación en el entorno laboral en la categoría de pensamiento sistémico: los modelos de técnicas de aprendizaje organizacional: descentralizado, interactivo, flexible y participativo. Además, los hallazgos también indicaron que el desempeño de la gestión educativa es moderadamente efectivo al enmarcarse en el pensamiento sistémico; no se puede derivar información adicional.

De la información presentada anteriormente, podemos inferir que esta investigación actúa como piedra angular para este estudio en particular. Establece las bases teóricas de lo que consideramos un Enfoque Inteligente que consta de cinco disciplinas acuñadas por Senge et al. (2006). Estos se consideran componentes esenciales dentro de una organización que promueve la inteligencia. Como tal, este trabajo se tomó como punto de referencia para yuxtaponer hallazgos e identificar posibles paralelos o discrepancias con respecto a la variable analizada anteriormente, sirviendo, así como nuestro punto de partida en la búsqueda de un análisis comparativo.

Buitrago (2009) El estudio se basó en los marcos teóricos de Senge et al (2005), Valecillos (2004) y otros académicos. El objetivo fue profundizar en la gestión del conocimiento desde las perspectivas de la conformación de las Organizaciones Inteligentes en I.E. de la Parroquia Altagracia.

De diseño es no experimental. Población de muestra por 15 directivos y 106 maestros de I.E. Básica. Se utilizó una técnica de encuesta. La prueba de confiabilidad utilizando Alfa de Cronbach arrojó 0,91 tanto para directivos como



para docentes. Los métodos de análisis de datos incluyeron la prueba de Anova y Tukey: la primera, que nos permitió hacer comparaciones basadas en la variación dentro de conjuntos de datos; este último nos permitió identificar qué medias eran significativamente diferentes entre sí luego de encontrar significación estadística mediante el análisis ANOVA.

Los hallazgos validan que la planificación y la creatividad se incorporan en los entornos educativos mediante el uso de la tecnología para la colaboración y la gestión eficaz del conocimiento. Además, es imperativo aprovechar las dos facetas organizacionales (la visión compartida y el fomento del pensamiento) al desarrollar las iniciativas.

El análisis le facilitará la comparación de sus hallazgos con los obtenidos de este estudio en particular sobre la base del pensamiento, la visión compartida de Senge Peter y el aprendizaje en equipo. Este enfoque le ayudará a mejorar su comprensión conceptual adaptando el desarrollo que cada autor hace de estos indicadores hacia la variable bajo consideración.

Hernández (2021) su propósito fue establecer el grado de relación entre Cultura Organizacional y Habilidad Gerencial en educación básica del Municipio Jesús Enrique Lossada. Este estudio en particular cae dentro del ámbito de la gestión de directores. Más específicamente, se sitúa dentro del campo más amplio del estudio en gestión educativa y se localizó en áreas coherentes con las habilidades gerenciales y la cultura organizacional. La fundamentación teórica de nuestro estudio surge de los postulados de Perozo (2006) sobre las habilidades gerenciales mientras que los conceptos de cultura organizacional se sustentan en las enseñanzas de Robbins & Timothy (2009). La naturaleza



descriptiva de este estudio también es correlacional en esencia: un estudio de campo con un diseño transeccional no experimental. En términos de población, hemos identificado un total de 43 participantes, mientras que los 36 restantes constituyen maestros de Educación. Se desarrolló un instrumento específicamente para esta investigación y dirigido a estos dos grupos de sujetos. Esta herramienta diseñada pasó por un proceso de validación que implicó buscar retroalimentación de cinco expertos utilizando la técnica del juicio. La investigación reveló la confiabilidad del instrumento. Una observación extraída de este índice estadístico indicó una relación significativa entre las variables bajo escrutinio en este estudio. En esencia, implica que existe una paridad vertiginosa, lo que significa que la aptitud gerencial y el clima organizacional están intrincadamente entrelazados por lo que un aumento en un valor engendra una escalada correspondiente en el otro con proporciones magnificadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades directivas

En su estudio, Ghiselli (2005) profundizó en las organizaciones productivas formales y se esforzó por detectar rasgos característicos en ellas. Adoptó un enfoque meticuloso al seleccionar las características a sondear, con el objetivo de utilizar métodos de medición validados con precisión. El resultado de su investigación reveló ciertas características que demostraron correlaciones notables con el nivel organizacional. Además de la calificación de eficiencia del desempeño proporcionadas, una de ellas son las habilidades, se infirió que un líder debería poseer tales capacidades para garantizar que los seguidores alcancen sus objetivos institucionales.



Las habilidades de directivas son competencias que permiten a un individuo liderar y gestionar equipos con éxito. Estas habilidades se concentran en fomentar las capacidades esenciales para orientar, motivar, comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos y alcanzar metas a través del trabajo en equipo.

Uno de los componentes centrales que conforman las habilidades gerenciales es el liderazgo. Requiere un líder que tengan capacidades de inspirar y dirigir un equipo hacia el logro de las metas establecidas, lo que a su vez exige ser capaz de establecer una visión clara, delegar tareas de manera efectiva, mantener motivados a los miembros y ser capaz de liderar en circunstancias difíciles.

El liderazgo requiere otra competencia gerencial crítica: la comunicación. Un líder debe comunicarse eficientemente con su equipo, ya sea a la hora de plantear objetivos claros o transmitir la información necesaria o incluso a la hora de resolver conflictos.

La gestión y la planificación del tiempo son habilidades esenciales que debe poseer un líder de proyecto para supervisar con éxito cualquier proyecto, para maximizar el potencial del equipo para realizar sus tareas con prontitud y completar los proyectos a tiempo. En esencia, la capacidad de un líder para gestionar su tiempo de forma eficaz le hace más productivo; significa que puede hacer un mejor uso de sus horas de trabajo cuando pasa la mayor parte del tiempo con los miembros de su equipo durante sus actividades laborales.

Además del liderazgo, también es necesario tener buenas habilidades para gestionar conflictos. Esto significa que un líder debe manejar eficazmente



situaciones difíciles, descubrir las causas fundamentales del conflicto y encontrar formas de resolverlo teniendo en cuenta los intereses de todas las partes. El logro de la resolución de conflictos contribuye significativamente a un clima laboral positivo y eficiente.

2.2.1.1. Característica de habilidad directiva

Cameron & Whetten (2005) indican las particularidades de las habilidades y otras habilidades:

Primero, habilidad directiva son conductual.

No se trata de rasgos de personalidad o preferencias de estilo, son en realidad un conjunto de acciones observables que realizan los individuos y que dan como resultado resultados específicos. Esto significa que los demás pueden ver tu habilidad en acción, a diferencia de cualidades como ser "inteligente" o "extrovertido" que no se pueden ver directamente. Aunque las personas con diferentes estilos y personalidades pueden demostrar estas habilidades de maneras únicas, existen ciertos atributos básicos comunes que el desempeño exitoso de las habilidades generalmente exhibe a pesar de la variabilidad entre las diferencias individuales. Estos incluyen coherencia y lógica en los resultados, independientemente de las idiosincrasias personales ya sean altos niveles de energía o un comportamiento más reservado.

Segundo, habilidades directivas son controlables.

El control del desempeño del comportamiento queda a discreción del individuo, que no pueden demostrarse abiertamente, las habilidades pueden ser mostradas, perfeccionadas o incluso suprimidas conscientemente por los propios individuos sin coerción externa. Si bien las habilidades definitivamente



pueden involucrar a otros y exigir un esfuerzo cognitivo, en el fondo son comportamientos que pueden ser autogestionados.

Tercero, habilidad directiva se pueden desarrollar.

La mejora es posible. A diferencia del coeficiente intelectual u otros rasgos de personalidad que se conservan a lo largo de la vida, los sujetos pueden mejorar. Las personas pueden desarrollar sus niveles de menor a mayores competencias en diversas habilidades de gestión.

Cuarto, habilidad directiva están interrelacionada y sobrepuesta.

Las habilidades no consisten en acciones simples o repetidas. Forman un sistema integrado de varias respuestas complejas. En el caso de los gerentes, que necesitan ser eficaces por encima de todo, significa utilizar una combinación de habilidades. Tomemos, por ejemplo, la motivación que podría requerir otras habilidades como la comunicación, la influencia y la autoconciencia personal. Por ejemplo: al tocar la guitarra, no sólo se puntean las cuerdas; también tienes que presionar ciertos trastes mientras rasgueas con la otra mano.

En términos más simples, los gerentes competentes cultivan una interrelación de habilidades que se cruzan y se refuerzan entre sí y al mismo tiempo permiten la adaptabilidad en el manejo de diversos escenarios.

Quinto, habilidad directiva a veces son paradójicas o contradictorias.

No todas son suaves y humanistas, no todas son altamente motivadoras y directivas. No únicamente trabajan en equipo, no exclusivamente individualismo y espíritu emprendedor. Una mezcla paradójica de elementos aparentemente incompatibles pero propios de directivos eficaces.

2.2.1.2. Capacidades esenciales de las habilidades gerenciales

- **Habilidad interpersonal.** Estilos de comunicación que apoyan a los demás, formas de adquirir poder e influencia, motivar a los empleados y manejar conflictos, estos temas describen el ambiente de trabajo ideal donde tendrían lugar tales discusiones.
- **Grupal Facultad miento y delegación,** En el ámbito de la dinámica de equipo junto con las teorías del liderazgo organizacional que guían las acciones para fomentar la innovación, esta es una discusión interesante para aquellos interesados en estas áreas.
- **Personal.** Aquellos que reflexionan sobre el crecimiento personal, incluyendo la autoconciencia y las estrategias para afrontar el estrés, así como el pensamiento crítico junto con la creatividad, pueden verse atraídos por esa contemplación.

2.2.1.3. Habilidad administrativa básica

- **Habilidad de trato personal:**

Implican las capacidades de colaboración efectiva con otros, ya sea a nivel individual o dentro de una dinámica de grupo. Como los gerentes participan en interacciones directas con las personas, estas habilidades desempeñan un papel vital. Aquellos gerentes que tienen estas habilidades pueden liberar el potencial de los miembros de su equipo: entienden la comunicación efectiva, la motivación, el liderazgo y fomentan la positividad y la confianza dentro del equipo.



- **Habilidades técnicas:**

Hablar de conocimientos y habilidades en un campo particular, como ingeniería, informática, contabilidad o fabricación. Estos son principalmente primordiales en los niveles inferiores de gestión, donde los gerentes trabajan claramente con los empleados que realizan el trabajo.

- **Habilidades conceptuales:**

Son estas cualidades las que definen la esencia de un líder. La capacidad de poseer estas habilidades significa la capacidad de profundizar en escenarios intrincados y complicados que a menudo son de naturaleza abstracta. Cuando están equipados con tales habilidades, los gerentes pueden adoptar una visión holística de la organización, reconociendo todos sus componentes como un todo integrado; Pueden apreciar las relaciones entre diferentes unidades y percibir la posición de su organización dentro del contexto ambiental más amplio. Estas habilidades tienden a ser más valoradas en los niveles superiores de gestión.

2.2.1.4. Dimensión de la habilidad gerencial

Talento es sinónimo de habilidad: la habilidad de un individuo para sobresalir en una tarea particular. Este concepto encuentra importancia en el ámbito de los negocios, donde se evalúa a un gerente o supervisor en función de sus capacidades e inclinación para dirigir una organización. El contexto en el que operan los directivos es el de organizaciones, empresas o instituciones; es a través de un trabajo de gestión eficaz que estas entidades saborean el éxito al lograr los objetivos establecidos y elaborar declaraciones de misión y visión para el bienestar social. Subraya la necesidad de que todo gerente aspirante o actual actualice y mejore constantemente sus habilidades gerenciales, ya que esta



sección tiene como objetivo identificar y fomentar las habilidades primarias inherentes al rol de un gerente dentro de una organización. Madrigal (2009) describe la habilidad como la capacidad de un sujeto lograda a través del aprendizaje y capaz de producir resultados con la máxima certeza, el mínimo tiempo y economía, pero la máxima seguridad.

Los cambios en el mundo empresarial implican la necesidad de desarrollar habilidades gerenciales: por lo tanto, un aspirante a director debe estar siempre actualizado con información que mejore su habilidad gerencial. Esta sección describe las primordiales habilidades que debe tener un gerente y cómo desarrollarlas.

a. Liderazgo.

El liderazgo, tal como lo define Chiavenato (2007), es el acto de influir en individuos o grupos en una situación particular en la que están trabajando para alcanzar sus objetivos.

Madrigal (2009) describe tres estilos de mando que un directivo o líder posee y desarrolla en el desempeño de su función. El líder encarna tres estilos. Esto implica que la persona que dirige la organización debe ser capaz de ejercitar el liderazgo de tal manera que le acceda asegurar la unidad y el entusiasmo entre los miembros hacia el logro de las metas organizacionales establecidas; Esta es una parte implícita de la gestión de la empresa, cualquiera que sea su naturaleza.

Liderazgo no es igual a control. No se trata de dictar las acciones dentro de una organización sino de guiar el esfuerzo colectivo hacia una visión común.



Implica visualizar el futuro, utilizar la influencia y la motivación para impulsar a otros hacia objetivos compartidos. Como tal, el liderazgo puede ser practicado por cualquier persona capaz de inspirar el trabajo en equipo hacia objetivos comunes; sin embargo, dentro de cualquier organización, quienes ocupan una posición de liderazgo deben poder liderar, independientemente de su título oficial o descripción de su función.

Sin embargo, hay varios factores que afectan la capacidad de un líder para influir en los demás, en particular la posición jerárquica más alta y las competencias profesionales. Cuanto más comprometido está un directivo para ser líder de la organización, pero no se trata sólo de estos dos aspectos. La personalidad también juega un papel importante porque si no cuenta con elementos específicos para el liderazgo como el temperamento o el carácter (que también debe incluir la capacidad de mantener relaciones interpersonales efectivas), la inteligencia y la comprensión, entre otros, entonces todos los esfuerzos serían inútiles con el otro. dos aspectos son irrelevantes.

b. Motivación.

Madrigal (2009) señala que una de las motivaciones debe poseer un líder es la motivación, cuando el líder obliga a otros a actuar, debe comprender las razones de las personas y navegar hábilmente esos mecanismos internos: las motivaciones que impulsan a un individuo hacia acciones específicas. Además, él debería poder identificar cuándo ella necesita ese empujón extra de motivación para perseverar. Refiriéndose a ella como motivación de los empleados, Whetten & Cameron (2011) observan que las motivaciones se presentan como esfuerzo en el trabajo, esto implica que los trabajadores motivados exhiben no sólo el



deseo de iniciar una actividad sino también el compromiso de ejecutarla lo mejor que puedan. Es fundamental reconocer que los individuos suelen estar motivados por una combinación de recompensas extrínsecas e intrínsecas; lograr este equilibrio es la clave para desbloquear el desempeño óptimo de los miembros del equipo. También, el directivo exitoso es hábil en toda una gama de instrumentos de modelado de conducta, que van desde el castigo hasta el refuerzo. Es esencial que las personas perciban las recompensas como justas; no sólo en función de su propio nivel de desempeño. El valor que los individuos otorgan a las recompensas por desempeño está influenciado por factores personales como la prominencia: las recompensas que tienen poca importancia personal no serán motivadoras. Estos elementos subjetivos, junto con la calidad y el momento de la retroalimentación, dan forma al valor motivacional de las recompensas.

c. Manejo de conflictos.

Ridao (2008) define el conflicto como un elemento inherente a las relaciones humanas: surge orgánicamente de diferentes objetivos e intereses, lo que conduce a lo que el autor describe como conflicto. El conflicto puede verse como la frustración que siente una persona o un grupo cuando otra persona o grupo impide su capacidad para lograr una meta; Esta obstrucción generalmente surge debido a intereses u objetivos opuestos dentro de cada parte involucrada en el conflicto.

Uno de los conflictos más fundamentales es el conflicto interno que surge dentro de un individuo cuando se ve obligado a realizar tareas o acciones que no quiere hacer, pero que son esenciales para lograr sus objetivos a largo plazo.



El conflicto de la relación jefe-subordinado suele surgir debido a rasgos personales o puntos de vista diferentes sobre los objetivos organizacionales.

La formación académica pero que carecen de experiencia práctica. Por otra parte, los mandos directos poseen una experiencia sustancial con una preparación específica y muy enfocada.

Conflicto mutuo, comúnmente visto cuando las partes degradan sus capacidades, se menosprecian entre sí y abordan la confrontación como si fuera un componente orgánico de la dinámica organizacional. Los asesores tienden a censurar las estrategias operativas de los gerentes de línea al tiempo que ofrecen medidas correctivas que no supervisan la implementación y, en la mayoría de los casos, no profundizan en los detalles específicos de aplicabilidad de sus propuestas. El contexto gira en torno a estos constructos particulares: minimizar las competencias, menospreciar a las contrapartes, enfrentar el conflicto de frente y las críticas sin apropiación.

El choque entre compañeros de trabajo. Este tipo particular de conflicto no sólo es común, sino que también es probable que surja debido a choques de carácter, así como a la búsqueda de ascensos a puestos más altos dentro de la jerarquía o beneficios exclusivos, que a menudo surgen de diferencias individuales en temperamento o habilidades.

d. Formación de equipos.

Madrigal (2009) se considera único entre los distintos tipos de grupos porque posee características muy específicas. Los miembros están muy involucrados entre sí y comparten sus experiencias dentro del equipo, lo que



ayuda a cada individuo a ampliar su perspectiva hacia la tarea o problema en cuestión. Además, reconocen colectivamente sus logros como equipo al unísono.

Implica una combinación de contribuciones personales hacia los objetivos y dedicación colectiva a los resultados. Para ser considerado un equipo, el número de miembros no debe exceder de cinco personas.

Beneficio de trabajar en equipo adentro de la organización:

- Para el trabajador: Mejorar la autoestima, incrementar la colaboración e incrementa la satisfacción laboral.
- Para los grupos: Reducir conflictos, incrementar el compromiso en las metas.
- Para las empresas: Aumenta la productividad y mejora la calidad.

Es significativo mostrarse de acuerdo que dentro de un equipo de trabajo existen mayor exigencia en términos de involucramiento emocional en sus tareas. Los resultados en un buen grupo son dobles: los resultados individuales que se basan en la capacidad y el esfuerzo personal de cada miembro, y los resultados del trabajo colectivo que deben representar el aporte combinado de todos los miembros del equipo.

2.2.2. Gestión organizacional

En esencia, es una evolución cuidadosamente orquestada, no de tipo biológico, pero que pinta un cuadro vívido de institucionalización de un tapiz de tecnologías sociales. Esta visualización permite a la organización poder diagnosticar, planificar y llevar a cabo estos cambios estructurales a través de un facilitador externo, con facilidad. No es una tarea sencilla; es una red



intrincadamente tejida de experiencias de aprendizaje que busca moldear las mentalidades, los valores fundamentales e incluso las estructuras jerárquicas dentro de la propia organización. Todo este esfuerzo encuentra dirección hacia el fomento de una mayor adaptabilidad de la organización en múltiples dimensiones: ya sean nuevos entornos o mercados; tecnologías emergentes o problemas perennes; o desafíos que surgen constantemente.

2.2.2.1. Elementos de la gestión organizacional

Se hallan, según Davis y Newstrom (2000):

- a. **Énfasis de grupo:** si la actividad se organiza en grupo o si la ejecutan sujetos aislado.
- b. **Perfil de la decisión:** si la toma de decisión se prioriza.
- c. **Identidad de los miembros:** Se identifican más con su trabajo.
- d. **Integración:** funcionan en forma coordinada o independiente.
- e. **Tolerancia al conflicto:** si se fomenta o no el conflicto.
- f. **Enfoque de la organización:** se orienta hacia el mundo exterior.
- g. **Tolerancia al riesgo:** si se fomenta o no la creatividad.
- h. **Control:** si se orienta hacia el autocontrol.
- i. **Perfil de medios:** Se prioriza los fines o no.
- j. **Criterio de recompensa:** si se establecen esencialmente en el rendimiento otros factores.

2.2.2.2. Dimensión de la gestión organizacional

a. Dimensión organizacional.

Las dimensiones mencionadas anteriormente contribuyen a identificar cómo los individuos dentro de la comunidad educativa se organizan para el



trabajo. Estas dimensiones proporcionan así un marco de referencia de acciones a través del cual se pueden realizar análisis sobre cuestiones estructurales, siendo esta la sistematización que cada centro tiene en su estilo de funcionamiento. Estos aspectos son de dos tipos: los pertenecientes a la estructura formal como organigramas de tareas y los de estructura informal como las relaciones y estilos de prácticas cotidianas. (Fernández, 2010)

b. Estructura formal

En nuestra estructura organizacional tenemos lo que se conoce como la organización formal, donde los participantes se diferencian e integran según criterios específicos determinados por quienes toman las decisiones.

Es la organización organizada; el que existe en el papel. Por lo general, cuenta con el respaldo de la alta dirección y se transmite a todos los empleados a través de diversos medios, como manuales organizativos, descripciones de puestos, gráficos o reglas y procedimientos, etc.

2.3. Marco conceptual

a. Enfoque

Es un conjunto de conocimientos existente que también incluye la interpretación del problema, objetivos y métodos: un arquetipo que guía un camino.

b. Visión compartida

Cuando todos estén de acuerdo; es decir, cuando somos capaces de tomar nuestra perspectiva individual y hacerla compartida, no sólo acomodándola sino aceptándola.



c. Sistema

Esta entidad compleja consta de elementos cada uno de los cuales está relacionado con otro componente, ya sea conceptual o material, estructura y entorno.

d. Pensamiento Sistémico

Es una aptitud para percibir formaciones delicadas de creciente complejidad y dinámica.

e. Habilidades directivas

Madrigal (2009:2) La define como "las actividades de trabajar con sujetos para establecer, interpretar y alcanzar los objetivos."

f. Dominio personal

Es el arte de la superación personal y la comprensión del trabajo que realiza en su lugar de trabajo, que se puede lograr mediante el aprendizaje continuo, adquiriendo constantemente información nueva y valiosa para lograr un cambio positivo en su entorno.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

El estudio se desarrolla siguiendo los principios del enfoque científico; por lo tanto, adoptamos el uso de un método analítico descriptivo explicativo en nuestra investigación, sin tener que manipular o cambiar ninguna de las dos variables consideradas: tal situación se puede identificar utilizando este tipo de estudio.

3.2. Diseño de investigación

Es no experimental.

Es transversal porque los datos se seleccionan en un momento determinado.

El estudio se basa en los datos recopilados a través de las herramientas utilizadas (cuestionarios, encuesta, observaciones, etc.), que nos ayudan a visualizar la realidad que se enmarca en el alcance de nuestro problema de investigación (fenómeno). Durante este curso se adquirirá información para narrar lo desenterrado.



Diseño tipo explicativo

$$Y = f (X)$$

Donde:

- **Y = V.D.:** Gestión organizacional
- **f = Función:** Posible repercusión (Ho / Ha) entre Y - X
- **X= V.I.:** Habilidades directivas

3.3. Nivel de investigación

La investigación se basa en el nivel No Experimental. Los niveles de investigación se refieren a la profundidad con la que se realiza un estudio (Charaja, 2011, p.45). El estudio implicará una descripción, que es transversal y de naturaleza relacionada con causa y efecto.

Otro tipo de investigación se denomina pura o fundamental y se incluye en el nivel básico: explicativo. Su objetivo es desarrollar un conocimiento científico sin ninguna preocupación por resultados prácticos inmediatos. Este tipo de investigación está interesada en recolectar informaciones, el conocimiento teórico. Otro tipo es la investigación Ex Post Facto, donde no controlamos la V.I. porque los eventos ya ocurrieron; se trata de una investigación sistemática basada en observar situaciones donde las variables no pueden ser influenciadas por sus efectos ya establecidos (Hernández, Fernández y Baptista, 1991).

Otra razón por la que se le llama descriptivo es su capacidad para ayudarnos a ver y comprender la realidad presente: situaciones, individuos y características del problema, incluidos los aspectos causativos y resultantes.

3.4. Tipo de investigación

El presente estudio es No experimental, es observacional de los fenómenos en su contexto natural, seguida de un análisis; no se idea ninguna situación, se observan situaciones existentes. En el estudio no experimental, las variables ya se han producido y no pueden manipularse; estas variables están fuera del control o influencia del investigador ya que han sucedido junto con sus efectos.

El estudio que nos ocupa implica la delineación y aclaración de la metodología de investigación adoptada en el estudio:

Tabla 2

Tipo de estudio.

| N° | Característica | Datos |
|----|------------------------|-----------------------|
| 1 | Alcance temporal | Transversal |
| 2 | Finalidad que persigue | Básica |
| 3 | Finalidad | Descriptiva |
| 4 | Nivel | Explicativa compuesta |
| 5 | Carácter | Cuantitativa |

Nota: Propia



3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Constituida por todos los directores de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020.

a. Población: V.I. - directores (individuos de estudio)

Tabla 3

Población: Total de individuos de estudio. Directores de las I.E.I. del distrito de Pichari provincia de la Convención.

| N° | Código modular | Nombre de la Institución Inicial | Dirección | Cantidad Población |
|----|----------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 1 | 1643931 | 1220 | Pichari baja s/n | 1 |
| 2 | 1744648 | 1367 | Santa Inés sector Santa Inés | 1 |
| 3 | 1744655 | 1368 | Jorge Chavez | 1 |
| 4 | 1744663 | 1369 | Valle Dorado | 1 |
| 5 | 935346 | 335 | Jirón Cesar Vallejo s/n | 1 |
| 6 | 1438993 | 38392 | Carretera Pichari Baja | 1 |
| 7 | 935403 | 387 | Carretera Ccatun Rumi s/n | 1 |
| 8 | 1346923 | 38709 | Sector Teresa s/n | 1 |
| 9 | 1346931 | 38755 Natividad | Natividad s/n | 1 |
| 10 | 1439009 | 38820 - B | Shankirwato | 1 |
| 11 | 1346949 | 38968 Quisto Central | Quisto Central s/n | 1 |
| 12 | 1465699 | 38990 - A | Avenida Progreso 138 | 1 |
| 13 | 1396506 | 737 | Kuvivari | 1 |
| 14 | 1396464 | 738 | Alto Parijari | 1 |
| 15 | 1396746 | 739 | Yurinaki | 1 |
| 16 | 1396480 | 740 | Gran Shinongari | 1 |
| 17 | 1396605 | 741 | Pueblo Libre | 1 |
| 18 | 1396639 | 742 | Quisto Valle | 1 |



| | | | | |
|--------------|---------|-------------------|--|-----------|
| 19 | 1396571 | 743 | Otari Nativos | 1 |
| 20 | 1396555 | 744 | Nuevo Progreso Kimpiri | 1 |
| 21 | 1396514 | 745 | Otari San Martin | 1 |
| 22 | 1396498 | 746 | Kinkibiri Baja | 1 |
| 23 | 1396720 | 747 | Tupac Amaru II | 1 |
| 24 | 1396548 | 748 | Mimirini Alta | 1 |
| 25 | 1396662 | 749 | San Juan de la Frontera | 1 |
| 26 | 1396696 | 750 | Santoshari | 1 |
| 27 | 1396738 | 751 | Villa Vista | 1 |
| 28 | 1396688 | 752 | Sankiroshi | 1 |
| 29 | 1396647 | 753 | San Cristobal | 1 |
| 30 | 1396449 | 754 | Agua Dulce Teresa | 1 |
| 31 | 1396472 | 755 | Catarata | 1 |
| 32 | 1396563 | 756 | Omaya | 1 |
| 33 | 1396621 | 757 | Quisto San Pedro | 1 |
| 34 | 1396589 | 758 | Pitirinkeni | 1 |
| 35 | 1439017 | 775 | Nogalpampa | 1 |
| 36 | 1439025 | 776 | Tarancato | 1 |
| 37 | 1439033 | 777 | Tambo del Ene | 1 |
| 38 | 1439041 | 778 | Puerto Embarcadero | 1 |
| 39 | 1439058 | 779 | Libertad | 1 |
| 40 | 1439066 | 780 | Katungo Kimpiri Miraflores | 1 |
| 41 | 1321249 | Bartolomé Herrera | Avenida Puerto Mayo s/n | 1 |
| 42 | 1321272 | Mantaro | Carretera Natividad s/n | 1 |
| 43 | 1346956 | Miraflores | Miraflores s/n | 1 |
| 44 | 1346964 | Parque Industrial | Ciro Alegría s/n | 1 |
| 45 | 1321298 | Quisto Alto | Carretera Comunidad de Tirincavini s/n | 1 |
| Total | | | | 45 |

Nota: <http://escale.minedu.gob.pe/>

Interpretación

Población conformada de 45 directores al 100% (individuos de estudio) de las I.E.I. del distrito de Pichari.



b. Población: V. I. -directores (individuos de estudio)

Tabla 4

Población: Total de individuos de estudio. Directores de las I.E. Iniciales del distrito de Pichari.

| N° | Código modular | Nombre de la Institución Inicial | Dirección | Cantidad Población |
|-----------|-----------------------|---|------------------------------|---------------------------|
| 1 | 1643931 | 1220 | Pichari baja s/n | 1 |
| 2 | 1744648 | 1367 | Santa Inés sector Santa Inés | 1 |
| 3 | 1744655 | 1368 | Jorge Chavez | 1 |
| 4 | 1744663 | 1369 | Valle Dorado | 1 |
| 5 | 935346 | 335 | Jirón Cesar Vallejo s/n | 1 |
| 6 | 1438993 | 38392 | Carretera Pichari Baja | 1 |
| 7 | 935403 | 387 | Carretera Ccatun Rumi s/n | 1 |
| 8 | 1346923 | 38709 | Sector Teresa s/n | 1 |
| 9 | 1346931 | 38755 Natividad | Natividad s/n | 1 |
| 10 | 1439009 | 38820 - B | Shankirwato | 1 |
| 11 | 1346949 | 38968 Quisto Central | Quisto Central s/n | 1 |
| 12 | 1465699 | 38990 - A | Avenida Progreso 138 | 1 |
| 13 | 1396506 | 737 | Kuvivari | 1 |
| 14 | 1396464 | 738 | Alto Parijari | 1 |
| 15 | 1396746 | 739 | Yurinaki | 1 |
| 16 | 1396480 | 740 | Gran Shinongari | 1 |
| 17 | 1396605 | 741 | Pueblo Libre | 1 |
| 18 | 1396639 | 742 | Quisto Valle | 1 |
| 19 | 1396571 | 743 | Otari Nativos | 1 |
| 20 | 1396555 | 744 | Nuevo Progreso Kimpiri | 1 |
| 21 | 1396514 | 745 | Otari San Martin | 1 |
| 22 | 1396498 | 746 | Kinkibiri Baja | 1 |



| | | | | |
|----|---------|----------------------|---|-----------|
| 23 | 1396720 | 747 | Tupac Amaru II | 1 |
| 24 | 1396548 | 748 | Mimirini Alta | 1 |
| 25 | 1396662 | 749 | San Juan de la Frontera | 1 |
| 26 | 1396696 | 750 | Santoshari | 1 |
| 27 | 1396738 | 751 | Villa Vista | 1 |
| 28 | 1396688 | 752 | Sankiroshi | 1 |
| 29 | 1396647 | 753 | San Cristobal | 1 |
| 30 | 1396449 | 754 | Agua Dulce Teresa | 1 |
| 31 | 1396472 | 755 | Catarata | 1 |
| 32 | 1396563 | 756 | Omaya | 1 |
| 33 | 1396621 | 757 | Quisto San Pedro | 1 |
| 34 | 1396589 | 758 | Pitirinkeni | 1 |
| 35 | 1439017 | 775 | Nogalpampa | 1 |
| 36 | 1439025 | 776 | Tarancato | 1 |
| 37 | 1439033 | 777 | Tambo del Ene | 1 |
| 38 | 1439041 | 778 | Puerto Embarcadero | 1 |
| 39 | 1439058 | 779 | Libertad | 1 |
| 40 | 1439066 | 780 | Katungo Kimpiri | 1 |
| | | | Miraflores | |
| 41 | 1321249 | Bartolomé Herrera | Avenida Puerto Mayo s/n | 1 |
| 42 | 1321272 | Mantaro | Carretera Natividad s/n | 1 |
| 43 | 1346956 | Miraflores | Miraflores s/n | 1 |
| 44 | 1346964 | Parque Industrial | Ciro Alegría s/n | 1 |
| 45 | 1321298 | Quisto Alto | Carretera Comunidad de Tirincavini s/n | 1 |
| | | | Total | 45 |

Nota: <http://escale.minedu.gob.pe/>

Interpretación

Total, de muestra 45 directores al 100% (individuos de estudio) de las I.E.I. del distrito de Pichari.



3.5.2. Muestra

Debemos establecer algunas cosas:

- **Tamaño de la población.** Se refiere a una recolección definida de individuos o objetos con particularidades comunes. Hay dos tipos: las poblaciones objetivas (comúnmente conocida como población teórica) normalmente consta de varias características. La población accesible, por otro lado, es la población de la que los investigadores obtendrán sus hallazgos.
- **Nivel de confianza.** Los intervalos de alta probabilidad tienen la siguiente característica: son arbitrarios y aseguran limitar un valor con alta probabilidad de 95%.
- **Margen de error.** Es un número que se utiliza para expresar la precisión de los datos en el resultado de una encuesta. En otras palabras, nos dice cuántas veces de 40 esperaríamos que los resultados de la encuesta estuvieran dentro de un cierto porcentaje de lo que toda la población pensaría o desearía.
- **La desviación estándar.** Representa una medida de cuán dispersos están numéricamente los valores en un grupo de datos (o población). Una desviación estándar grande muestra que los puntos de datos están lejos del valor medio, lo que implica una alta dispersión dentro de la población.

Seleccionar la muestra es fundamental al realizar cualquier estudio de mercados; debe estar razonablemente fundamentado en función de la formulación del problema, la población, otros.



a. Muestra variable independiente: directores:

La fórmula se puede describir de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 45 directores

e = Precisiones de error (5% de error)

Z = Nivel de confianza = (1.96), 95% de confianza)

q = Probabilidad de fracaso = 50% = (0.5)

p = Probabilidad de éxito = 50% = (0.5)

Tabulación de la muestra:

D = precisión (Error máximo).

N= 45 directores

e= 0,05 (5% de error)

Z= 1,96 (95% de confianza)

q= 0.5

p= 0.5

Reemplazamos los valores: (cálculo de la muestra)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(45)}{(0.05)^2(21) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(45)}{(0.0025)(41) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{0.05^2 * (45 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 40$$

n = 40 directores (individuos de estudio)

Cálculo:

Empleando el 5% de margen de error se logró cerca de una muestra de 40 directores.

Tabla 5

Muestra: Directores de las I.E.I. del distrito de Pichari provincia de la Convención.

| N° | Código modular | Nombre de la Institución Inicial | Dirección | Cantidad Muestra |
|----|----------------|----------------------------------|------------------------------|------------------|
| 1 | 1643931 | 1220 | Pichari baja s/n | 1 |
| 2 | 1744648 | 1367 | Santa Inés sector Santa Inés | 1 |
| 3 | 1744655 | 1368 | Jorge Chavez | 1 |
| 4 | 1744663 | 1369 | Valle Dorado | 1 |
| 5 | 935346 | 335 | Jirón Cesar Vallejo s/n | 1 |
| 6 | 1438993 | 38392 | Carretera Pichari Baja | 1 |
| 7 | 935403 | 387 | Carretera Ccatun Rumi s/n | 1 |
| 8 | 1346923 | 38709 | Sector Teresa s/n | 1 |
| 9 | 1346931 | 38755 Natividad | Natividad s/n | 1 |
| 10 | 1439009 | 38820 - B | Shankirwato | 1 |
| 11 | 1346949 | 38968 Quisto Central | Quisto Central s/n | 1 |
| 12 | 1465699 | 38990 - A | Avenida Progreso 138 | 1 |
| 13 | 1396506 | 737 | Kuvivari | 1 |



| | | | | |
|----|---------|----------------------|---|-----------|
| 14 | 1396464 | 738 | Alto Parijari | 1 |
| 15 | 1396746 | 739 | Yurinaki | 1 |
| 16 | 1396480 | 740 | Gran Shinongari | 1 |
| 17 | 1396605 | 741 | Pueblo Libre | 1 |
| 18 | 1396639 | 742 | Quisto Valle | 1 |
| 19 | 1396571 | 743 | Otari Nativos | 1 |
| 20 | 1396555 | 744 | Nuevo Progreso Kimpiri | 1 |
| 21 | 1396514 | 745 | Otari San Martin | 1 |
| 22 | 1396498 | 746 | Kinkibiri Baja | 1 |
| 23 | 1396720 | 747 | Tupac Amaru II | 1 |
| 24 | 1396548 | 748 | Mimirini Alta | 1 |
| 25 | 1396662 | 749 | San Juan de la Frontera | 1 |
| 26 | 1396696 | 750 | Santoshari | 1 |
| 27 | 1396738 | 751 | Villa Vista | 1 |
| 28 | 1396688 | 752 | Sankiroshi | 1 |
| 29 | 1396647 | 753 | San Cristobal | 1 |
| 30 | 1396449 | 754 | Agua Dulce Teresa | 1 |
| 31 | 1396472 | 755 | Catarata | 1 |
| 32 | 1396563 | 756 | Omaya | 1 |
| 33 | 1396621 | 757 | Quisto San Pedro | 1 |
| 34 | 1396589 | 758 | Pitirinkeni | 1 |
| 35 | 1439066 | 780 | Katungo Kimpiri | 1 |
| | | | Miraflores | |
| 36 | 1321249 | Bartolomé Herrera | Avenida Puerto Mayo s/n | 1 |
| 37 | 1321272 | Mantaro | Carretera Natividad s/n | 1 |
| 38 | 1346956 | Miraflores | Miraflores s/n | 1 |
| 39 | 1346964 | Parque Industrial | Ciro Alegría s/n | 1 |
| 40 | 1321298 | Quisto Alto | Carretera Comunidad de Tirincavini s/n | 1 |
| | | | Total | 40 |

Nota: Resultado de la técnica por muestreo

Interpretación

Total, de población 40 maestros al 100% (individuos de estudio) de las IEI del distrito de Pichari.



b. Muestra variable dependiente: directores:

La fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 45 directores

e = Precisiones de error (5% de error)

Z = Nivel de confianza = (1.96), 95% de confianza)

q = Probabilidad de fracaso = 50% = (0.5)

p = Probabilidad de éxito = 50% = (0.5)

Cálculo de la muestra:

D = precisión

N= 45 directores

e= 0,05 (5% de error)

q= 0.5

p= 0.5

Relevamos los valores: (cálculos de las muestras)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(45)}{(0.05)^2(45) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(45)}{(0.0025)(45) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 45}{0.05^2 * (45 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 40$$

n = 40 directores (sujetos de estudio)

Cálculo:

Empleando el 5% de error se logró cerca de una población de 40 directores

Tabla 6

Muestra: directores de las IEI del distrito de Pichari provincia de la Convención.

| N° | Código modular | Nombre de la Institución Inicial | Dirección | Cantidad Muestra |
|----|----------------|----------------------------------|------------------------------|------------------|
| 1 | 1643931 | 1220 | Pichari baja s/n | 1 |
| 2 | 1744648 | 1367 | Santa Inés sector Santa Inés | 1 |
| 3 | 1744655 | 1368 | Jorge Chávez | 1 |
| 4 | 1744663 | 1369 | Valle Dorado | 1 |
| 5 | 935346 | 335 | Jirón Cesar Vallejo s/n | 1 |
| 6 | 1438993 | 38392 | Carretera Pichari Baja | 1 |
| 7 | 935403 | 387 | Carretera Ccatun Rumi s/n | 1 |
| 8 | 1346923 | 38709 | Sector Teresa s/n | 1 |
| 9 | 1346931 | 38755 Natividad | Natividad s/n | 1 |
| 10 | 1439009 | 38820 - B | Shankirwato | 1 |
| 11 | 1346949 | 38968 Quisto Central | Quisto Central s/n | 1 |
| 12 | 1465699 | 38990 - A | Avenida Progreso 138 | 1 |
| 13 | 1396506 | 737 | Kuvivari | 1 |
| 14 | 1396464 | 738 | Alto Parijari | 1 |
| 15 | 1396746 | 739 | Yurinaki | 1 |
| 16 | 1396480 | 740 | Gran Shinongari | 1 |
| 17 | 1396605 | 741 | Pueblo Libre | 1 |
| 18 | 1396639 | 742 | Quisto Valle | 1 |



| | | | | |
|--------------|---------|----------------------|---|-----------|
| 19 | 1396571 | 743 | Otari Nativos | 1 |
| 20 | 1396555 | 744 | Nuevo Progreso Kimpiri | 1 |
| 21 | 1396514 | 745 | Otari San Martin | 1 |
| 22 | 1396498 | 746 | Kinkibiri Baja | 1 |
| 23 | 1396720 | 747 | Tupac Amaru II | 1 |
| 24 | 1396548 | 748 | Mimirini Alta | 1 |
| 25 | 1396662 | 749 | San Juan de la Frontera | 1 |
| 26 | 1396696 | 750 | Santoshari | 1 |
| 27 | 1396738 | 751 | Villa Vista | 1 |
| 28 | 1396688 | 752 | Sankiroshi | 1 |
| 29 | 1396647 | 753 | San Cristobal | 1 |
| 30 | 1396449 | 754 | Agua Dulce Teresa | 1 |
| 31 | 1396472 | 755 | Catarata | 1 |
| 32 | 1396563 | 756 | Omaya | 1 |
| 33 | 1396621 | 757 | Quisto San Pedro | 1 |
| 34 | 1396589 | 758 | Pitirinkeni | 1 |
| 35 | 1439066 | 780 | Katungo Kimpiri Miraflores | 1 |
| 36 | 1321249 | Bartolomé Herrera | Avenida Puerto Mayo s/n | 1 |
| 37 | 1321272 | Mantaro | Carretera Natividad s/n | 1 |
| 38 | 1346956 | Miraflores | Miraflores s/n | 1 |
| 39 | 1346964 | Parque Industrial | Ciro Alegría s/n | 1 |
| 40 | 1321298 | Quisto Alto | Carretera Comunidad de Tirincavini s/n | 1 |
| Total | | | | 40 |

Nota: Resultados

Interpretación

Total, de muestra 40 maestros al 100% (sujetos de estudio) de las I.E. Iniciales del distrito de Pichari. Nota: Resultados de la técnica por muestreo.

c. Resumen total de muestra de la V.I. - directores

Tabla 7

Resumen de total de muestra: V.I.

| N° | Individuos de estudio | Individuos de estudio |
|--------------|-------------------------|-----------------------|
| | Directores Población | Directores Muestra |
| TOTAL | 45 directores | 40 directores |

Nota: Propia.

d. Resumen total de muestra de la V.D. - directores

Tabla 8

Resumen de total de muestra: V.D.

| N° | Individuos de estudio | Individuos de estudio |
|--------------|-------------------------|-----------------------|
| | Directores Población | Directores Muestra |
| TOTAL | 45 directores | 40 directores |

Nota: Propia.

3.6. Técnicas e instrumentos

3.6.1. Técnica de recopilación de datos

Técnica = encuesta

Los métodos de recopilación de datos empleados en este estudio fueron el análisis de documentos que sirvieron de base para el estudio y la observación del fenómeno resultante del impacto de una variable sobre otra.

Observación: Guber (2001) Esto implica que el investigador se sumerge en las actividades y vidas de las personas de estudio para observar y recopilar datos sobre la realidad estudiada.



3.6.2. Instrumentos de recopilados de datos

Tabla 9

Reconocimiento de los instrumentos aplicados

| N° | Elementos | Datos |
|----|--------------------------|--|
| 1 | V.I. | Habilidades directivas |
| 2 | V.D. | Gestión organizacional |
| 3 | Ficha técnica | Instrumento |
| 4 | Año | 2021 |
| 5 | Tipo de instrumento V.I. | Encuesta |
| 6 | Tipo de instrumento V.D. | Encuesta |
| 7 | Lugar: | I.E. Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. |
| 8 | Tiempo de encuesta | 20 minutos. |
| 9 | Nivel Rango | ✓ Alto. (150 - 205) ✓ Medio. (96 - 149) ✓ Bajo. (41 - 95) |

Nota: Propia

3.6.3. Descripción de los instrumentos

Tabla 10

Cuestionario para la V.I. Habilidades directivas

| Dimensiones | Ítems |
|---|-----------|
| Dimensión N° 1. Particularidades de las habilidades directivas | 05 |
| Dimensión N° 2. Capacidad esencial de la habilidad gerencial | 03 |
| Dimensión N° 3. Habilidades administrativas | 03 |
| Dimensión N° 4. dimensión de la habilidad gerencial | 04 |
| Total | 15 |

Nota: Propia

Tabla 11*Estructura de la encuesta para la V.D. Gestión organizacional*

| Dimensión | Ítems |
|---|-----------|
| N° 2. Dimensiones de la gestión organizacional | 02 |
| N° 1. Elementos de la gestión organizacional | 10 |
| Total | 12 |

*Nota: Propia***Tabla 12***Resumen V.I.: Habilidades directivas y V.D.: Gestión organizacional*

| Dimensión | Ítems |
|---|-----------|
| Dimensión: V.I. - Habilidades directivas | 15 |
| Dimensión: V.D. - Gestión organizacional | 12 |
| Total | 27 |

Nota: Propia

3.6.4. Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.6.4.1. Validación de instrumentos

Validación

Se dará por la técnica de Juicio de expertos.

La asunción de validez de contenido de los instrumentos se realiza mediante el método del juicio de expertos. Por tanto, la validez representa la aproximación a la verdad de una propuesta, conclusión. En este sentido, la validez se empleará para mostrar la legitimidad de lo que representan los ítems del instrumento.

Los expertos validaron y se diseñaron preguntas de la encuesta para capturar una muestra específica del indicador medidos de propiedades. Los cuestionarios de percepción para ambas variables (independiente y dependiente) fueron validados mediante juicio de expertos como se describe:

Tabla 13

Validez variable independiente – Habilidades directivas.

| N° | Validador | Resultados |
|----|-----------|------------|
| 1 | Expertos | Aplicable |
| 2 | Expertos | Aplicable |
| 3 | Expertos | Aplicable |

Nota: Certificado de validez

Tabla 14

Validez: variable dependiente – gestión organizacional

| N° | Validador | Resultado |
|----|-----------|-----------|
| 1 | Expertos | Aplicable |
| 2 | Expertos | Aplicable |
| 3 | Expertos | Aplicable |

Nota: Certificado de validez

3.6.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

La técnica utilizada para obtenerlo es el método de Alpha Cronbach y es significativo señalar que la confiabilidad es una forma de lograr consistencia interna.

Se realiza una prueba piloto con 20 individuos para determinar el coeficiente de confiabilidad, considerando el siguiente:



Tabla 15

Escala de Alpha de Cronbach.

| N° | Escala | Significado |
|----|-------------|--------------------|
| 1 | -1 a 0 | No es confiable |
| 2 | 0.01 – 0.49 | Baja confiabilidad |
| 3 | 0.50 – 0.69 | Moderada |
| 4 | 0.70 – 0.89 | Fuerte |
| 5 | 0.90 – 1.00 | Alta |

Nota: Batista, P. (2014)

Obsérvese la enormidad de esta escala de la que podríamos derivar valores cercanos a la unidad, lo que muestra que los instrumentos empleados no sólo son confiables sino confiables. Una vez sentados los cimientos de la escala Likert, pudimos profundizar en el análisis de nuestros resultados a partir de los valores descubiertos:

- ✓ Siempre (5)
- ✓ Casi siempre (4)
- ✓ Algunas veces (3)
- ✓ Casi nunca (2)
- ✓ Nunca (1)

Los valores de aceptación de confiabilidad de cada instrumento están determinados por los niveles de precisión que utiliza cada instrumento.

En este caso hemos utilizado para ello el coeficiente Alfa de Cronbach, la fórmula es:

El alfa de Cronbach se tabula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- ✓ S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- ✓ S_t^2 es la varianza de los valores
- ✓ K es el número o ítems.

3.6.4.3. Aplicación de Alpha de Cronbach

Se utilizó el Alfa de Cronbach para llegar a un resultado particular, una posibilidad gracias al software SPSS 22:

Tabla 16

Alpha de Cronbach: Confiabilidad de la V.I. – Habilidades directivas.

| Instrumentos | Alfa de Cronbach | N° de Elementos |
|--------------|------------------|-----------------|
| V.I. | 0.941 | 20 |

Nota: Propia.

El Alfa de Cronbach se logró un valor de 0.941 lo que representa el instrumento de la V.I. pose una alta confiabilidad.

Tabla 17

Alpha de Cronbach: Confiabilidad de la encuesta de la V.D. - gestión organizacional.

| Instrumento | Alfa de Cronbach | N° de Elemento |
|-------------|------------------|----------------|
| V.D. | 0.918 | 18 |

Nota: Propia



El valor del coeficiente es 0.918, lo que muestra que el instrumento utilizado para la V.D. es altamente confiable.

Esto implica que ambos instrumentos son altamente confiables en las 2 variables junto con dimensión e indicador. Esto implica además que los hallazgos de esta investigación serán confiables.

3.7. Diseño de contrastación de hipótesis

3.7.1. Diseño estadístico

Se empleo el **Chi Cuadrado**

a. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis Alternativa; $H_a: r = 0$:

H_a : Las habilidades directivas repercuten positivo en la gestión organizacional en las I.E. Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención 2020.

Hipótesis Nula; $H_o: r \neq 0$:

H_o : Las habilidades directivas repercuten positivo en la gestión organizacional en las I.E. Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención 2020.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de las variables.

4.1.1. Resultados de la V.I.: Habilidades directivas

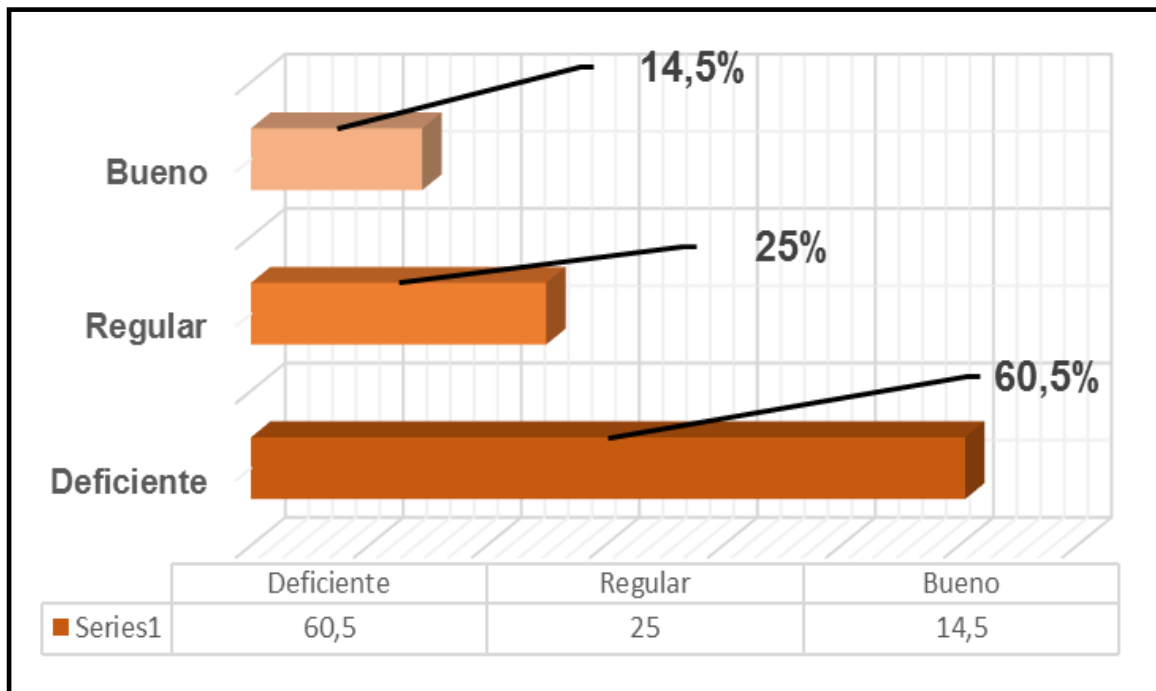
Tabla 18

Dimensión: Características de las habilidades directivas

| Indicadores | Grado de Valoración | | | | | | Muestra de Directores |
|--|---------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| Conductuales | 025 fo | 62,50% | 010 fo | 25,00% | 005 fo | 12,50% | 40 |
| Controlables | 021 fo | 52,50% | 008 fo | 20,00% | 011 fo | 27,50% | 40 |
| Se pueden desarrollar | 022 fo | 55,00% | 011 fo | 27,50% | 007 fo | 17,50% | 40 |
| Interrelacionadas y sobrepuestas | 024 fo | 60,00% | 014 fo | 35,00% | 002 fo | 5,00% | 40 |
| Son contradictorias o paradójicas | 029 fo | 72,50% | 007 fo | 17,50% | 004 fo | 10,00% | 40 |
| Frecuencia Promedio | 024 fo | | 010 fo | | 006 fo | | 40 |
| Porcentaje Promedio | 60,50% | | 25,00% | | 14,50% | | |

NOTA: Encuesta

Figura 1



NOTA: Tabla 1

Análisis e interpretación:

Los resultados, de la dimensión de las características de las habilidades directivas: Tabla y Figura N° 1, indican que: 24 veces, lo que representa el 60.50%, los directores de las I.E.I. del Distrito de Pichari, consideraron que las habilidades directivas son **deficientes**; 10 veces, equivalente al 25.00%, los directores percibieron las habilidades como **regulares**; y 6 veces, representando el 14.50%, los directores señalaron que son **buenas**. En general, los directores encuestados no observaron una correcta aplicación de las características de las habilidades directivas.

Para resumir los hallazgos: los directivos de las I.E. Inicial del Distrito de Pichari, indicaron con una representación del 60.50%, que es **Deficiente**. Como no han visto, a través de sus observaciones, que la aplicación de habilidades de gestión características de conductas controlables y susceptibles de ser desarrolladas interrelacionadas y superpuestas son contradictorias.

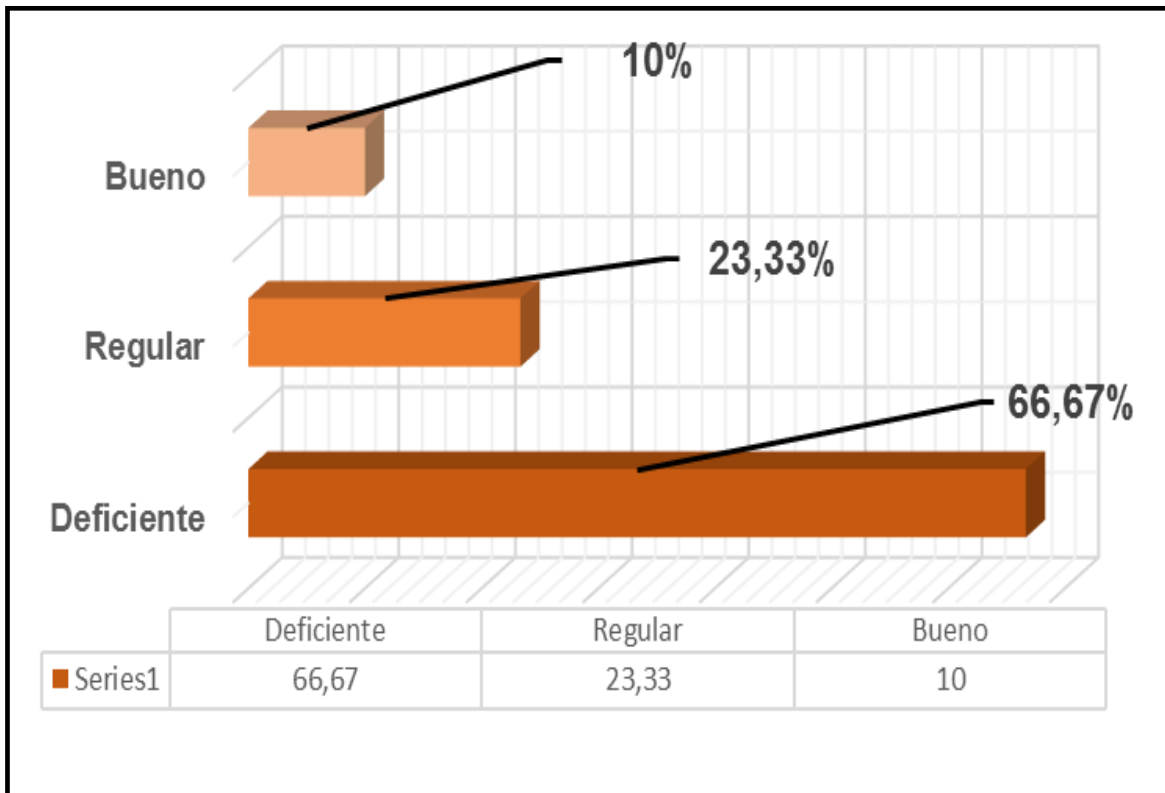
Tabla 19

Dimensión: Capacidad esencial de las habilidades gerenciales

| Indicador | Grado de Valoración | | | | | | Muestra |
|----------------------------|---------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| Personal | 027 fo | 70,00% | 007 fo | 17,50% | 005 fo | 12,50% | 40 |
| Habilidad interpersonal | 019 fo | 47,50% | 016 fo | 40,00% | 005 fo | 12,50% | 40 |
| Grupal | 033 fo | 82,50% | 005 fo | 12,50% | 002 fo | 5,00% | 40 |
| facultamiento y delegación | | | | | | | |
| Frecuencia Promedio | 027 fo | | 009 fo | | 004 fo | | 40 |
| % Promedio | 66,67% | | 23,33% | | 10,00% | | |

NOTA: Instrumento aplicado a los directores

Figura 2



NOTA: Tabla 2



Análisis e interpretación:

Los resultados, de las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales, que:

Tabla y Figura N° 2, Los resultados exponen que: 27 veces, es decir, el 66.67%, los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, en la Provincia de la Convención, consideraron que las habilidades gerenciales son **deficientes**; 9 veces, lo que representa el 23.33%, los directores percibieron las habilidades como **regulares**; y 4 veces, equivalente al 10.00%, los directores indicaron que son **buenas**. En general, los directores encuestados no observaron una correcta aplicación de las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales.

En conclusión: los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, representado por el 66.67%, mostraron que es **Deficiente**, Porque los directores no han visto la aplicación de la capacidad esencial de la habilidad gerencial en alineación y personales, interpersonales y grupales, el empoderamiento y la delegación, esto se basa en su evaluación.

Tabla 20

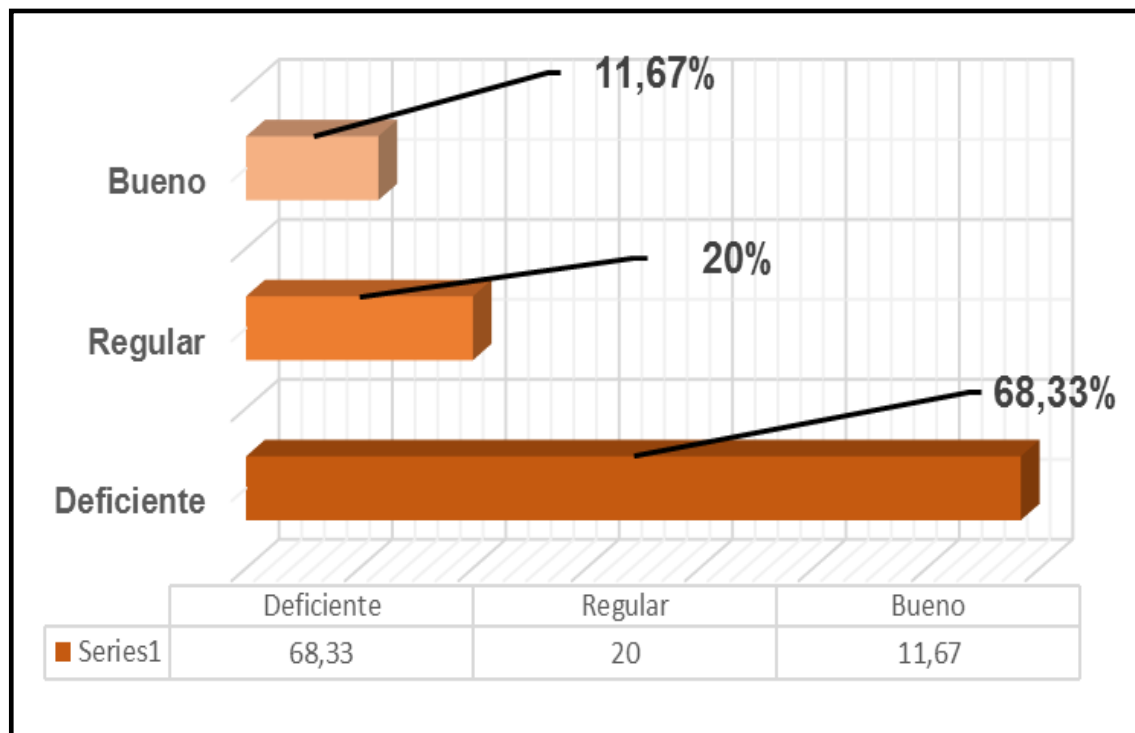
Dimensión: Habilidades administrativas

| Indicadores | Grado de Valoración | | | | | | Muestra |
|--------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| habilidad técnica | 024 fo | 60,00% | 009 fo | 22,50% | 007 fo | 17,50% | 40 |
| La habilidad de trato personal | 028 fo | 70,00% | 010 fo | 25,00% | 002 fo | 5,00% | 40 |
| Habilidades conceptuales | 030 fo | 75,00% | 005 fo | 12,50% | 005 fo | 12,50% | 40 |
| Frecuencia Promedio | 027 fo | | 008 fo | | 005 fo | | 40 |
| % Promedio | 68,33% | | 20,00% | | 11,67% | | |

NOTA: Instrumento aplicado a los directores

Figura 3

Dimensión: Habilidades administrativas



NOTA: Tabla 3



Análisis e interpretación:

Los resultados, de la dimensión de las habilidades administrativas, que:

Tabla y Figura N° 3, Muestra que: 27 fo veces los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, representad por el 68.33%, mostraron que es **Deficiente**, 08 fo veces los directores de las I.E.I., con el 20.00% tienen una percepción de **Regular**, 05 fo veces dichos directores del I.E., con el 11.67% indican que es **Bueno**, los directores entrevistados, no observaron que sean correctos las aplicaciones de las habilidades administrativas.

La conclusión de los resultaos: los directores de las I.E.I. del distrito de Pichari de la provincia de Convención, que representan el 68,33%, lo consideran **deficiente**. Su evaluación señala que los directivos entrevistados no han visto la deficiencia en la implementación de habilidades administrativas armonizadas con habilidades técnicas, interpersonales y cognitivas.

Tabla 21

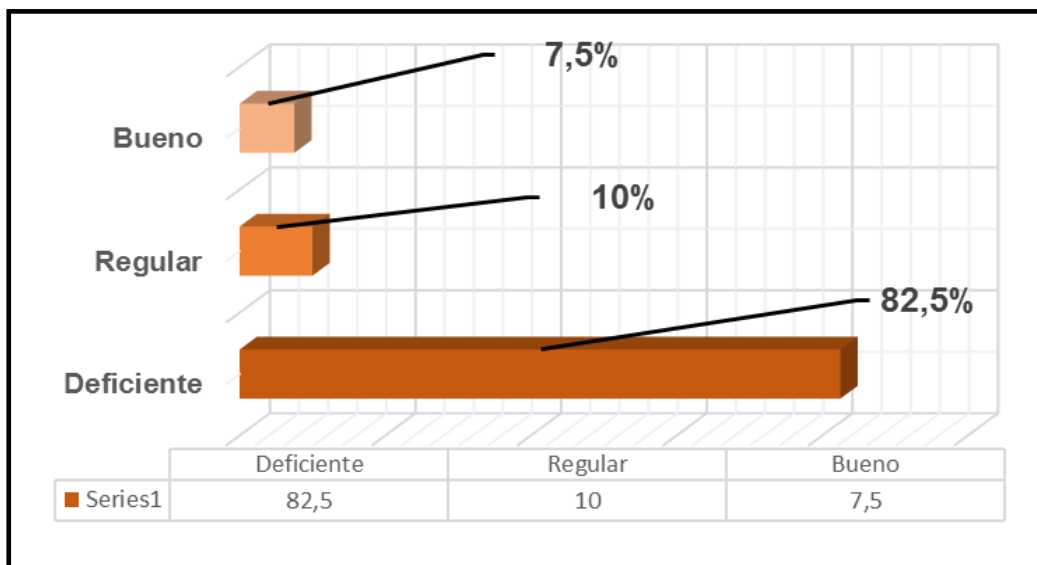
Dimensión de las habilidades gerenciales

| Indicadores | Grado de Valoración | | | | | | Muestra de directores |
|-----------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------|
| | Deficiente | | Regular | | Bueno | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| Liderazgo | 034 fo | 85,00% | 004 fo | 10,00% | 002 fo | 5,00% | 40 |
| Motivación | 036 fo | 90,00% | 002 fo | 5,00% | 002 fo | 5,00% | 40 |
| Manejo de conflicto | 030 fo | 75,00% | 006 fo | 15,00% | 004 fo | 10,00% | 40 |
| Formación de equipos | 032 fo | 80,00% | 004 fo | 10,00% | 004 fo | 10,00% | 40 |
| Frecuencia Promedio | 033 fo | | 004 fo | | 003 fo | | 40 |
| Porcentaje Promedio | 82,50% | | 10,00% | | 7,50% | | |

NOTA: Instrumento aplicado a los directores

Figura 4

Dimensión las habilidades gerenciales



NOTA: Tabla 4



Análisis e interpretación:

Según los resultados de dimensiones de las habilidades gerenciales, que:

Tabla y Figura N° 4, Muestra que: 33 veces, es decir, el 82.50%, los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari consideraron que las habilidades gerenciales son **deficientes**; 4 veces, lo que representa el 10.00%, los directores percibieron las habilidades como **regulares**; y 3 veces, equivalente al 7.50%, los directores indicaron que son **buenas**. En general, los directores entrevistados no observaron una correcta aplicación de las dimensiones de las habilidades gerenciales.

En conclusión: Los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, representando el 82.50%, manifestaron que las habilidades gerenciales son deficientes. Según los directores entrevistados, no se ha observado una correcta aplicación de las dimensiones gerenciales en aspectos como motivación, liderazgo, formación de equipos y manejo de conflictos.

4.1.2. Resultados de la V.D.: Gestión organizacional

Tabla 22

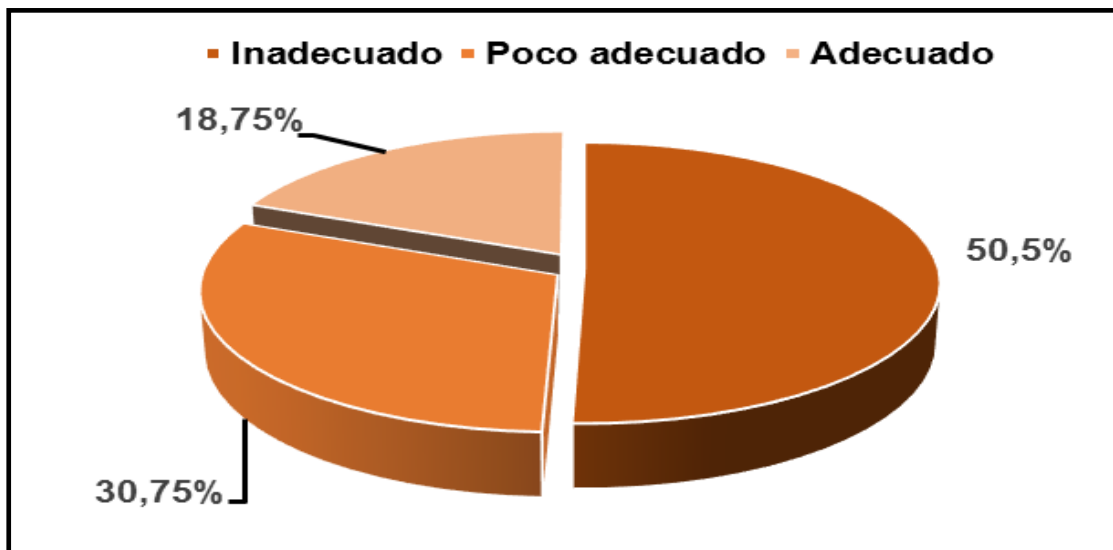
Dimensión: Elementos de la gestión organizacional

| Indicador | Grado de Valoración | | | | | | Muestra de Directores |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| | Inadecuado | | Poco adecuado | | Adecuado | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| Identidad de los miembros | 021 fo | 52,50% | 012 fo | 30,00% | 007 fo | 17,50% | 40 |
| Énfasis de grupo | 019 fo | 47,50% | 013 fo | 32,50% | 008 fo | 25,00% | 40 |
| Perfil de la decisión | 023 fo | 57,50% | 009 fo | 22,50% | 008 fo | 17,50% | 40 |
| Integración | 013 fo | 32,50% | 015 fo | 37,50% | 012 fo | 20,00% | 40 |
| Control | 025 fo | 62,50% | 009 fo | 22,50% | 006 fo | 30,00% | 40 |
| Tolerancia al riesgo | 024 fo | 60,00% | 011 fo | 27,50% | 005 fo | 15,00% | 40 |
| Criterios de recompensa | 021 fo | 52,50% | 012 fo | 30,00% | 007 fo | 15,00% | 40 |
| Tolerancia al conflicto | 017 fo | 42,50% | 016 fo | 40,00% | 007 fo | 17,50% | 40 |
| Perfil de los fines o medios | 021 fo | 52,50% | 015 fo | 37,50% | 004 fo | 021 fo | 40 |
| Enfoque de la organización | 020 fo | 50,50% | 012 fo | 30,75% | 008 fo | 020 fo | 40 |
| Frecuencia Promedio | 020 fo | | 012 fo | | 008 fo | | 40 |
| Porcentaje Promedio | 50,50% | | 30,75% | | 18,75% | | |

NOTA: Instrumento aplicado a los directores

Figura 5

Dimensión: Elementos de la gestión organizacional



NOTA: Tabla 5

Análisis e interpretación:

Tabla y Figura N° 5, Muestran que: 20 veces, es decir, el 50.50%, los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, consideraron que la gestión organizacional es **inadecuada**; 12 veces, lo que representa el 30.75%, los directores percibieron la gestión como poco **adecuada**; y 8 veces, equivalente al 18.75%, los directores indicaron que es **adecuada**. Los directores entrevistados no observaron una correcta aplicación de los elementos de la gestión organizacional.

Concluyendo, los directores de las I.E. Iniciales del Distrito de Pichari, representando el 50.50%, evidenciaron que la gestión organizacional es **inadecuada**. Según su apreciación, no se ha observado una correcta aplicación de la dimensión de los elementos de la gestión organizacional en aspectos como: identidad de los miembros, integración, perfil de la decisión, control, criterios de recompensa, tolerancia al riesgo, tolerancia al conflicto, enfoque de la organización.

Tabla 23

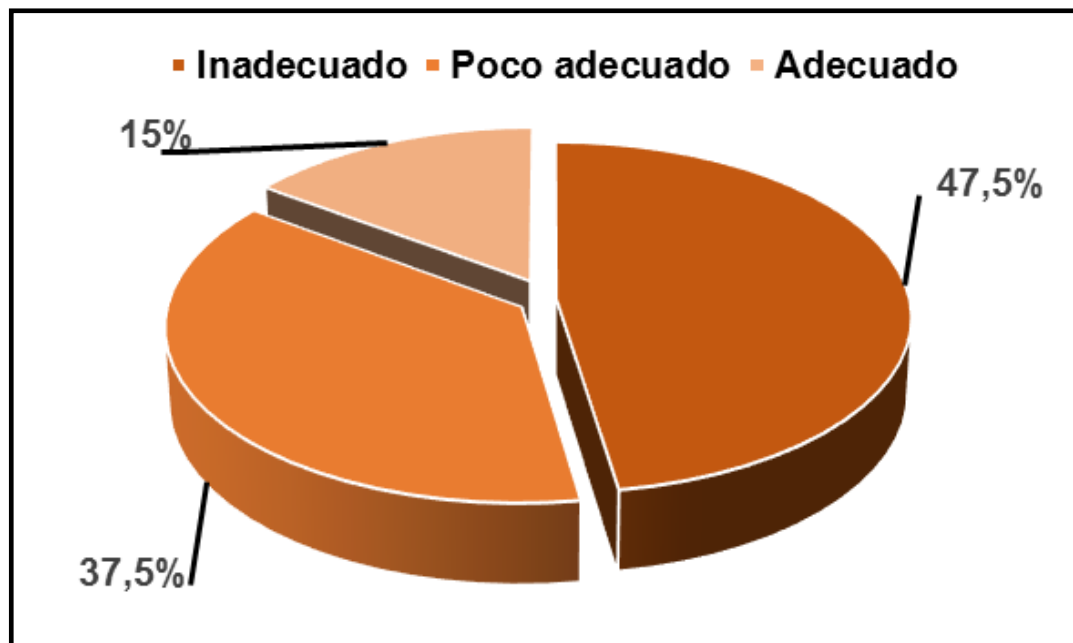
Dimensión: dimensión de la gestión organizacional

| Indicador | Grado de Valoración | | | | | | Muestra de directores |
|---------------------------|---------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------|
| | Inadecuado | | Poco adecuado | | Adecuado | | |
| | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | Frecuencia fo | Porcentaje % | |
| Dimensión organizacional. | 018 fo | 45,00% | 014 fo | 35,00% | 008 fo | 20,00% | 40 |
| Estructura formal | 020 fo | 50,00% | 016 fo | 40,00% | 004 fo | 10,00% | 40 |
| Frecuencia Promedio | 019 fo | | 015 fo | | 006 fo | | 40 |
| % Promedio | 47,50% | | 37,50% | | 15,00% | | |

NOTA: Instrumento aplicado a los directores

Figura 6

Dimensión: dimensión de la gestión organizacional



NOTA: Tabla 6



Análisis e interpretación:

Con respecto a las dimensiones de la gestión organizacional, que:

Tabla y Figura N° 6, Muestran que: 19 veces, es decir, el 47.50%, los directores de las I. E. I. del Distrito de Pichari consideraron que la gestión organizacional es **inadecuada**; 15 veces, lo que representa el 37.50%, los directores percibieron la gestión como **poco adecuada**; y 6 veces, equivalente al 15.00%, los directores indicaron que es **adecuada**. Los directores entrevistados no observaron una correcta aplicación de las dimensiones de la gestión organizacional.

En conclusión, los directores de las I. E. Iniciales del Distrito de Pichari, representando el 47.50%, expusieron que la gestión organizacional es inadecuada. Según su apreciación, no se ha observado una correcta aplicación de las dimensiones de la gestión organizacional en aspectos como la estructura formal y la dimensión organizacional.



4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis Alterna; $H_a: r = 0$:

Las habilidades directivas repercuten positiva en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

Hipótesis Nula; $H_o: r \neq 0$:

Las habilidades directivas no repercuten positiva en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Nivel de significativo

$$\alpha = 0.05 \quad (5\%)$$

Prueba estadística

Se empleará la prueba Chi-Cuadrado.

Calculo estadístico

$$E_t = \frac{N}{k}$$

4.2.2. Prueba hipótesis de la V.I.: Habilidades directivas

Tabla 24

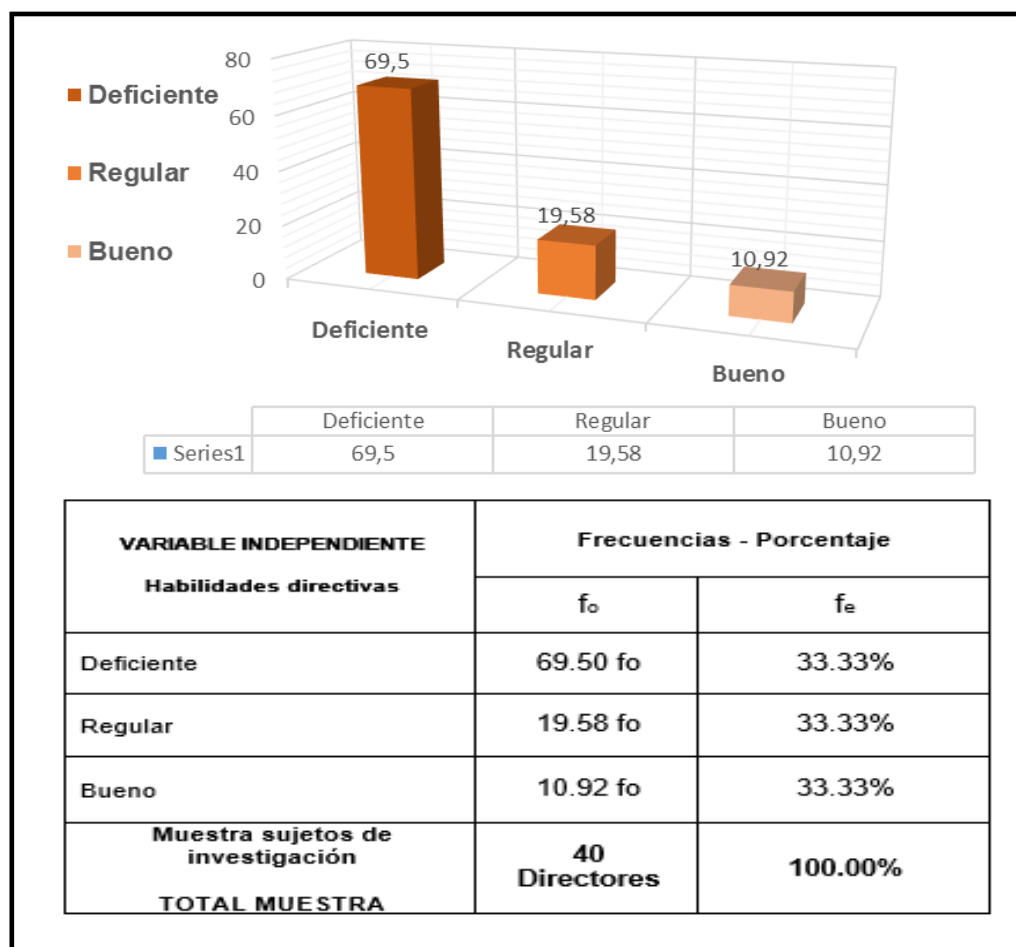
Frecuencia observada y esperada de la V.I.: Habilidades directivas

| VARIABLE INDEPENDIENTE | Frecuencia - Porcentajes | |
|-------------------------------|--------------------------|----------------|
| | f_o | f_e |
| Habilidades directivas | | |
| Deficiente | 69.50 fo | 33.33% |
| Regular | 19.58 fo | 33.33% |
| Bueno | 10.92 fo | 33.33% |
| Muestra sujetos | 40 | 100.00% |
| | Directores | |
| TOTAL | | |

NOTA: Habilidades directivas

Figura 7

Habilidades directivas



NOTA: Habilidades directivas

Según tabla (f-1) entonces $(3 - 1) = 2$; con 2 GI al 95% de confianza con un error del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x^2_c = 59,99$$

$$x^2_t = 5,99$$

4.2.3. Prueba de hipótesis de la V.D.: Gestión organizacional

Tabla 25

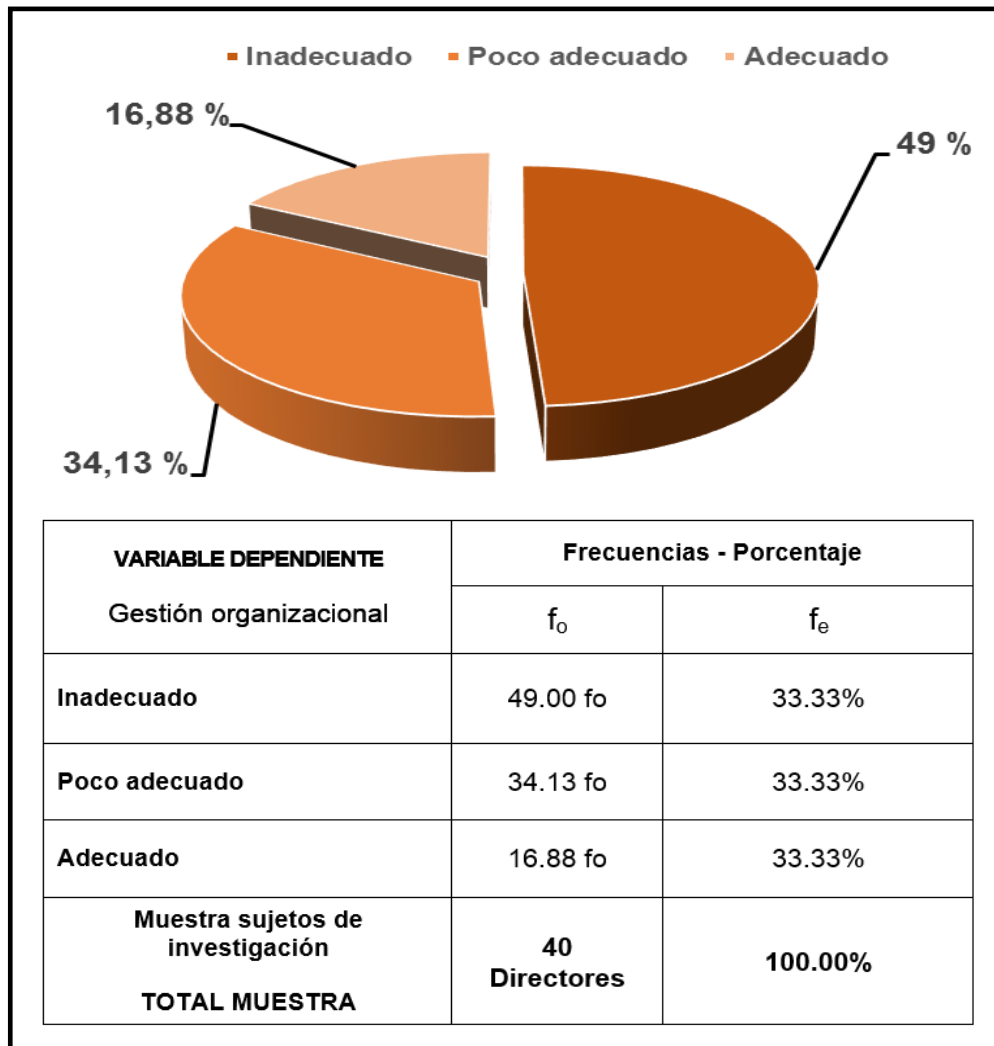
Frecuencia Observada y esperada de la V.D.: Gestión organizacional

| VARIABLE DEPENDIENTE | Frecuencias - Porcentajes | |
|-------------------------------|---------------------------|----------------|
| | f_o | f_e |
| Gestión organizacional | | |
| Inadecuado | 49.00 fo | 33.33% |
| Poco adecuado | 34.13 fo | 33.33% |
| Adecuado | 16.88 fo | 33.33% |
| | 40 | 100.00% |
| | Directores | |
| TOTAL MUESTRA | | |

NOTA: *Gestión organizacional*

Figura 8

Gestión organizacional



NOTA: *Gestión organizacional*

Según tabla (f-1) entonces $(3 - 1) = 2$; con 2 Gl al 95% de confianza con un error del 5%.

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x^2_c = 15.51$$

$$x^2_t = 5.99$$

4.2.4. Resultado de la prueba hipótesis

Tabla 26

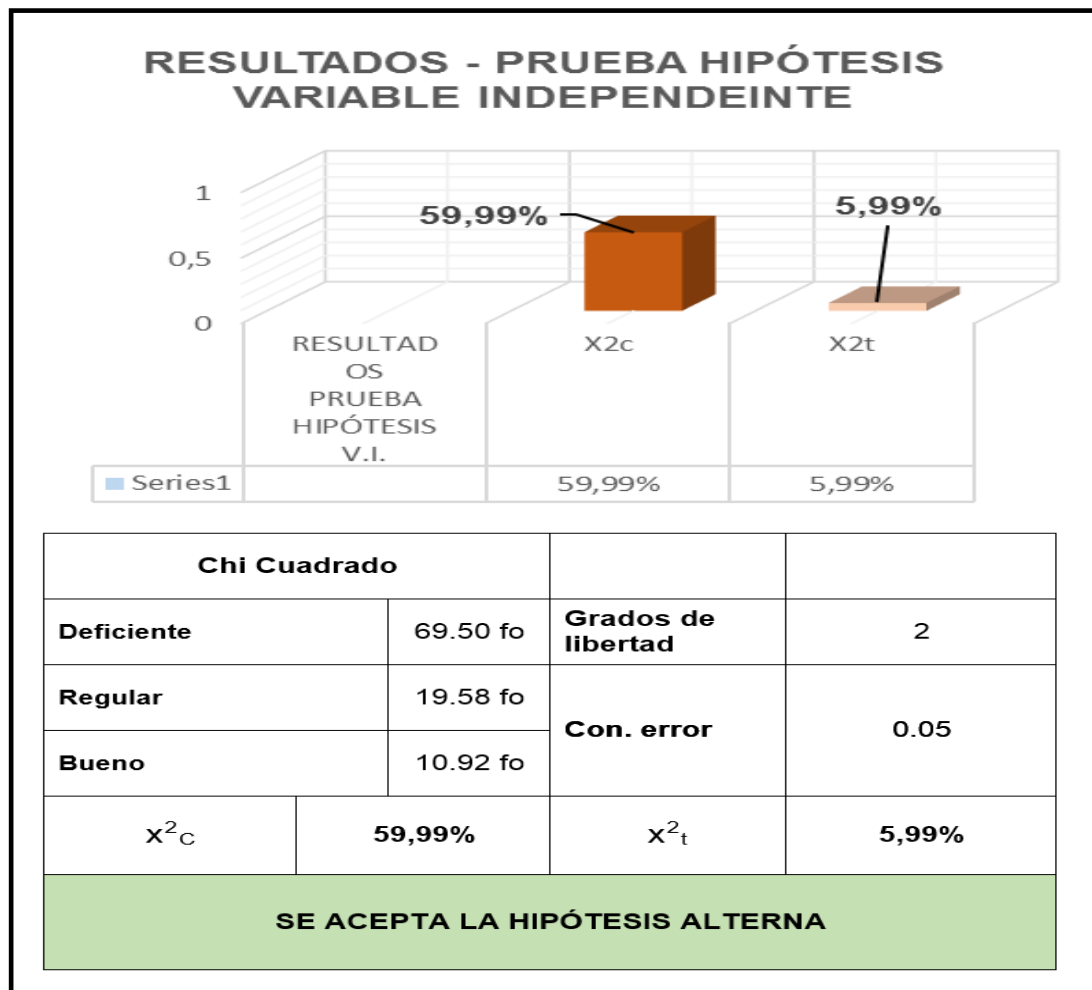
Resultados: V.I. Habilidades directivas

| Chi Cuadrado | | | |
|---------------------------------------|---------------|-------------------|--------------|
| Deficiente | 69.50 fo | GI | 2 |
| Regular | 19.58 fo | Con. error | 0.05 |
| Bueno | 10.92 fo | | |
| x^2_c | 59,99% | x^2_t | 5,99% |
| SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA | | | |

NOTA: Habilidades directivas

Figura 9

Habilidades directivas



NOTA: Habilidades directivas

Tabla 27

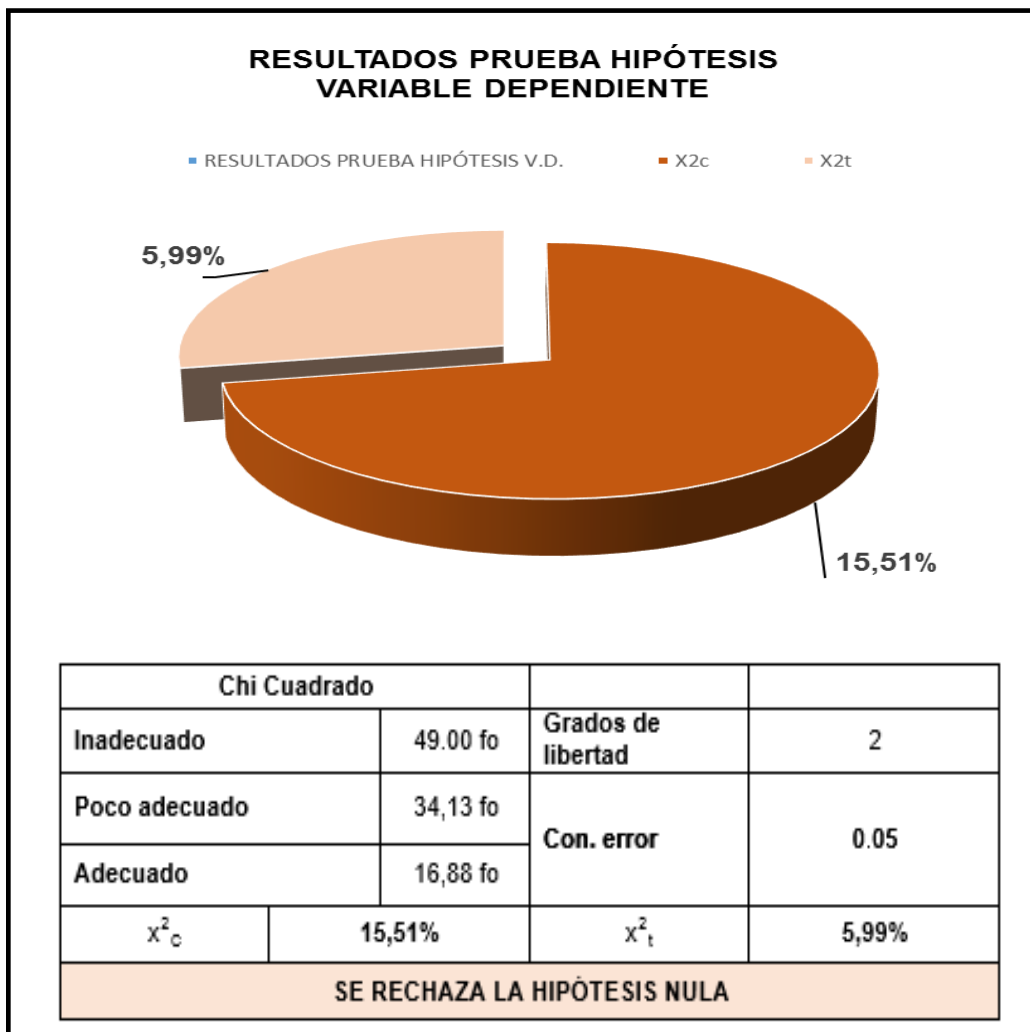
Resultados de la hipótesis: V.D. Gestión organizacional

| Chi Cuadrado | | | |
|-------------------------------------|----------|------------|-------|
| Inadecuado | 49,00 fo | GI | 2 |
| Poco adecuado | 34,13 fo | Con. error | 0.05 |
| Adecuado | 16,88 fo | | |
| x^2_c | 15,51% | x^2_t | 5,99% |
| SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA | | | |

NOTA: Gestión organizacional

Figura 10

Gestión organizacional



NOTA: Gestión organizacional

4.2.5. Resumen de la prueba hipótesis

Tabla 28

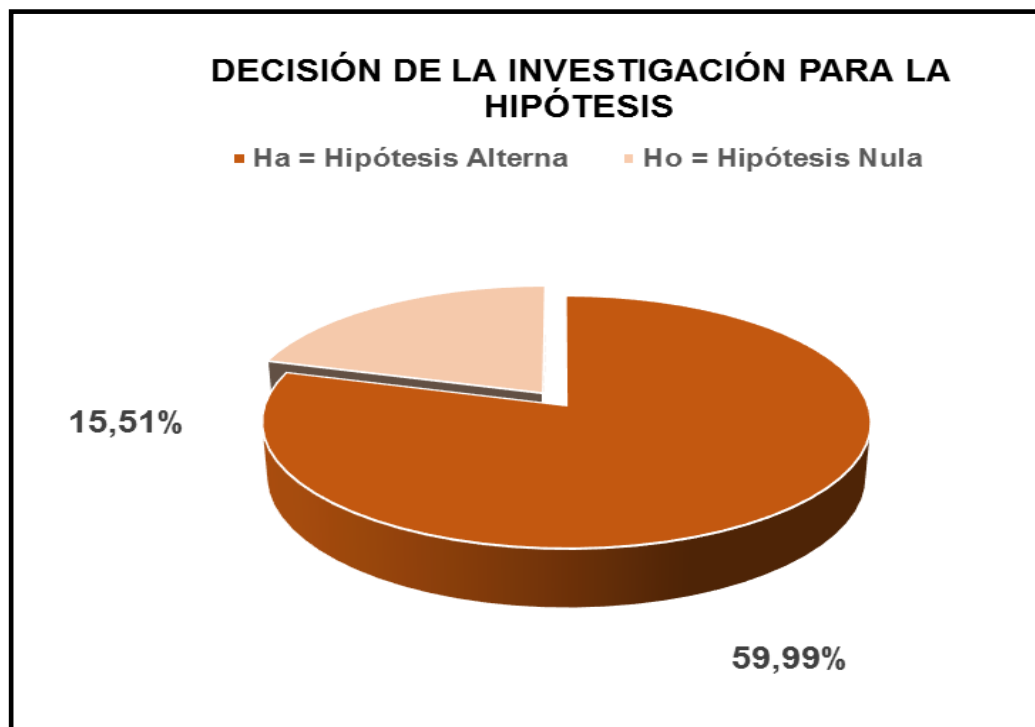
Resultados: V.I. (Habilidades directivas) VS V.D. (Gestión organizacional)

| DECISIÓN | | | |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| V.I. | | V.D. | |
| X_c^2 59,99% | X_t^2 5,99% | X_c^2 15,51 | X_t^2 5,99% |
| 59,99% | | 15,51% | |

SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA

NOTA: Tabla 11

Figura 11



NOTA: Tablas de resultados



4.3. Decisión de la investigación

Como $x^2_c = 59.99$ para 2 Gl es mayor que el $x^2_t = 5.99$ para la V.I.: Habilidades directivas, y $x^2_c = 15.51$ para 2 Gl es mayor que el $x^2_t = 5.99$ para la V.D.: Gestión organizacional ; según tabla, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Concluyendo así que si existe incidencia positiva de la V.I. en la V.D. (Habilidades directivas) tiene incidencias positivas en el (Gestión organizacional), **se rechaza la nula y acepta la hipótesis alterna.**

Finalmente se ponen a prueba ambas variables, se puede comprobar que tienen una influencia positiva mutua, se adopta la hipótesis alternativa H_a mientras que se rechaza la hipótesis nula H_0 .



CONCLUSIONES

PRIMERA: Las habilidades de la Plana Directiva de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari, provincia de la Convención repercuten positivamente en la gestión organizacional, partiendo del análisis de las variables en la contratación de la hipótesis de la Chi Cuadrada es de $\chi^2_c = 59.99$ para 2 Gl es mayor que el $\chi^2_t = 05.99$ para la V.I.; habilidades directivas y $\chi^2_c = 15.51$ para 2 Gl es mayor que el $\chi^2_t = 05.99$ para la V.D.; gestión organizacional, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto la repercusión es deficiente.

SEGUNDA: Según el resultado de esta investigación se lleva a la conclusión que, el impacto que produjo las características de las habilidades directivas en la gestión organizacional de las I.E.I. **es PO**, puesto que el 60,50% de la Directiva manifestaron que las conductas son incontrolables y deficientes. Concluyéndose que este resultado no llevó a una buena gestión organizacional.

TERCERA: Partiendo de los resultados encontrados podemos concluir que las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales tuvieron una repercusión negativa en la gestión organizacional de las I.E.I. de Pichari, ya que el 66.67%, manifestaron que es deficiente sus relaciones interpersonales y grupales dentro de la institución, esto trae como consecuencia una mala gestión organizacional.



CUARTA: Considerando los resultados concluimos el impacto que tuvo las habilidades administrativas, de la Plana Directiva en la gestión de las I.E. de nivel inicial, es negativa, puesto que 68.33% respondieron que es deficiente con relación a las habilidades técnicas; tanto al personal y falta de conocimiento de la Plana Directiva.

QUINTA: Concluimos que el impacto que tuvo, las dimensiones de las habilidades gerenciales tales como, el liderazgo, la motivación y el manejo de conflictos, en la gestión de las I.E.I., fue negativa, pues 82,50% respondieron que es deficiente; estas habilidades gerenciales.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Plana Directiva de las instituciones educativas iniciales del distrito de Pichari, La Convención, mejorar sus habilidades directivas a través de la organización de talleres, charla de sensibilización para desarrollar las capacidades y habilidades esenciales, habilidades administrativas gerenciales y de esta manera lograr una gestión organizacional eficiente en beneficio de las instituciones inicial.

SEGUNDA: A los directores que tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones educativas iniciales de Pichari, La Convención se les recomienda de capacitarse en seminarios en temas relacionados a mejorar las habilidades directivas, control de actitudes, y desarrollar capacidades de coordinación y control de las actividades relacionadas a elevar una gestión de organización de calidad.

TERCERA: A la Plana Directiva en especial a los directores de las educativas de Pichari - La Convención, realizar programas de fortalecimiento a través de talleres para mejorar las habilidades gerenciales, habilidades personales e interpersonales que conlleven a una buena administración de las instituciones educativas iniciales de Pichari

CUARTA: A los directores se les recomienda planificar e implementar actividades para mejorar las habilidades técnicas, habilidades en



el plano personal, docente y administrativo, esto tendrá como resultado una adecuada gestión de organización integrando a un trabajo en equipo en las I.E. iniciales de Pichari de La Convención.

QUINTA: A los directores y a la Plana Directiva de las I.E.I. de Pichari – La Convención programar talleres de prácticas de actividades relacionadas a como desarrollar habilidades gerenciales como el liderazgo, motivación, y la capacidad de manejo de conflictos en los docentes y administrativos ya que con ello tendremos una buena gestión organizacional.

SEXTA: A la unidad de gestión educativa local Pichari la Convención dar prioridad y capacitación en temas relacionadas a las habilidades directivas con la finalidad de mejorar la gestión organizacional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2005). *Gestiones de Proyectos Educativos*. Lima
- Alvarado, O. (2001). *gestiones Educativas*. Lima
- Andrew, J. D. (2008). *Relación humana comportamiento humano en el trabajo*. México.
- Añez, S. (2012). *La educación primaria es el foco al considerar la capacidad de liderazgo de un director y la calidad del servicio educativo. Así se evidencia en documentos del Ministerio de Educación, Maracaibo Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta.*
- Benvenuto, G. & Zanini, C. (2005). *El impacto que tienen la relacion interpersonal en el rendimiento académico*. Caracas.
- Blanchard, K. (2006). *Gestión del comportamiento organizacional*. 8ª ed. México: Prentice Hall
- Bolaños, J. D. (2015). *Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo*. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango, Guatemala.
- Boscán, N. (2009). *Perfil competencial del director y toma de decision en instituciones de educación secundaria, Venezuela.*
- Brenes, L. (2004). *Gestiones Estratégicas para Organización inteligente*. Costa Rica



- Buitrago, M. (2009). Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo. Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Carrillo, S. (2000). El impacto que tienen la relación interpersonal en el rendimiento académico. Lima: San Marcos.
- Ccari, L. (2016). La gestión institucional de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui en Puno Aplicación está centrada en el docente, basada en su visión.
- Chacín, M. (2011). Relaciones interpersonales y gestión de conflictos organizacionales en centros de educación infantil. Venezuela.
- Chiavenato, I. (1989). Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango.
- Chiavenato, I. (2006). Una visión general de la teoría general de la administración. México.
- Chipana, Y. (2016). Las conexiones entre la gestión educativa y la actividad docente se exploran en el estudio del Instituto Público Superior Pedagógica ubicado en Juliaca, Perú; esto nos ayuda a comprender cómo se interrelacionan estas dos áreas.
- Covey, S. (2005). Los detalles sobre Los 7 hábitos del directivo altamente eficaz se pueden encontrar en esta publicación de España: Paidós. SAICE. Información relacionada con el proyecto de Constitución Nacional de la República Bolivariana.



Davis, K., & Newstrom, J. (2000). Se utilizaron dos recursos metodológicos de investigación provenientes de México.

De Faria, F. (2005). Desarrollos organizacionales enfoques integrales. Lima.

González, N. (2009). Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo. Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.

Hernández, J. (2010). Una tesis doctoral realizada en la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, profundizó en el perfil de un ejecutivo con base en sus competencias gerenciales y habilidades intelectuales.

Hernández, R. (2015). Se utilizaron dos recursos metodológicos de investigación provenientes de México.

Hernández, R., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Katz, D., & Kahn, R. (1995). El impacto que tienen la relación interpersonal en el rendimiento académico

Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). Otro recurso mencionado es la 12^a edición de Administración desde una perspectiva global de McGraw-Hill Interamericana con sede en México.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2005). Gestión y administración de empresas. Estados Unidos. Iberoamericana.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). La administración desde una perspectiva global y empresarial. México: McGraw Hill.



Kotler, P. (2004). Otro recurso mencionado es la 12^a edición de Administración desde una perspectiva global de McGraw-Hill Interamericana con sede en México, Venezuela.

Lamontanara, C. (2011). Finaliza Tesis sobre Clima Organizacional en la Sede Administrativa de Gestión Educativa Local en la Provincia de Melgar. UANCV, Juliaca, Perú.

Madrigal, B. (2009). Habilidad directiva (2a.ed.) México

Mamani, N. (2017). Otro recurso mencionado es la 12^a edición de Administración desde una perspectiva global. UANCV, Juliaca, Perú.

Maraza, N. (2017), En el año 2017 se inició otra tesis de especialización en la UNA de Puno Perú para estudiar la percepción del clima organizacional y directivos de la I.E.P. N° 70081 Salcedo Puno.

Morán, G. (2007). Manejo de la Gestora Educativa y de las Organización Inteligente en la I y II Etapa de la Educación Básica, Venezuela.

Murray, P. (2002). Gestiones, Informaciones y conocimientos. Revista de Ciencias de la Información, 4(14), 2-9.

Pachao, Y. (2006). Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango, Guatemala.

Robbins P., Stephen, & Timothy J. (2009). Otro recurso mencionado es la 12^a edición de Administración desde una perspectiva global.



Robbins, P. (2004). Comportamiento organizacional. México

Rodríguez, N. (2016). El Clima Escolar. Perú: Retrieved from www.huascar.edu.pe/comunidad/xtras/pdf/clima.pdf.

Rojas, Á. (2000). Capítulo: Una comunicación que produce conocimiento en red. Este es un poderoso concepto de significado para individuos y colectivos en sus contextos.

Rosales, M. (2005). Calidad sin Liderazgo. San Juan.

Romaní, N, (2017). Las particularidades de los programas de capacitación gerencial y el clima organizacional en la municipalidad provincial de Puno, Perú, se elaboran en esta tesis de maestría realizada en la UNA en Puno, Perú.

Salazar, L. (2010). Calidad en la gestión del personal directivo de una institución educativa. Es el año 2009, y tiene su sede en Morey-Iquitos de nombre Rosa Agustina Donayre. Detalles encontrados en esta tesis de pregrado producida por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Sancho, L. (2017). El clima de las organizaciones en las Instituciones de Educación Secundaria de Moho. (Tesis de Especialidad Segunda). UNA de Puno, Perú.

Sandoval, J. (2004). Las crisis y su impacto en las estrategias de comunicación dentro de las organizaciones. España



- Senge, P. (2005). El impacto que tienen la relación interpersonal en el rendimiento académico (2ª ed.). Buenos Aires
- Senge, P., Roberts, Ch., Ross, R., Smith, B. & Kleiner, A. (2006). Una tesis sobre las relaciones interpersonales docentes y la administración de conflictos en un contexto educativo. Universidad Rafael Landívar, Quezaltenango, Guatemala.
- Sucari, D. (2019). Un trabajo académico titulado Gestión pedagógica directiva y satisfacción laboral en la institución de educación secundaria Gran Unidad "San Carlos" Puno 2018, Perú.
- Tineo, Y. (2019). Cultura que se establece dentro de una organización y forma en que se gestiona la docencia en un colegio llamado Andrés Bello ubicado en Tacapisi-Yunguyo Puno, Perú.
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. EE. UU.
- Zapana, W. (2019). Procesos de gestiones de los talentos humanos y relaciones interpersonales en la UGEL - Yunguyo. UNA-Puno



ANEXOS



ANEXO 1

HABILIDADES DIRECTIVAS DEL DIRECTOR (A) (CUESTIONARIO – ENCUESTA)

INSTRUCCIONES

Estimado Director (a), la encuesta que Ud. gentilmente va a contestar y que es de carácter ANÓNIMO, está orientada a una investigación sobre las habilidades directivas del Director (a) de la Institución Educativa en donde Ud. labora, por el cual se le suplica la honestidad, para contestar solo tendrá marcar con una (X) una de las alternativas con la que Ud. se identifique:

3: Bueno 2: Regular 1: Deficiente

| Nº | ÍTEM 3 | 1 | 2 | 3 |
|----|---|---|---|---|
| 1 | El director prefiere hacer las gestiones institucionales de manera aislada. | | | |
| 2 | El director muestra pasividad en la gestión institucional. | | | |
| 3 | El director no otorga confianza a los integrantes de la comunidad educativa. | | | |
| 4 | El director es conformista con los bienes y los servicios que brinda la institución. | | | |
| 5 | El director no otorga libertad en la toma de decisiones. | | | |
| 6 | El director toma las decisiones y la comunica en forma arbitraria. | | | |
| 7 | El director es soberbio en su comunicación y relaciones interpersonales. | | | |
| 8 | El director comunica sus ideas de gestión institucional con resentimiento. | | | |
| 9 | El director es desconfiado al delegar funciones académicas y administrativas de la institución. | | | |
| 10 | El director impone acciones sin consideración de las opiniones de los docentes, estudiantes y el personal administrativo. | | | |
| 11 | No actúa con justicia en la solución de conflictos institucionales. | | | |
| 12 | No expresa en sus acciones actitudes de equidad y bienestar a la comunidad educativa de la institución. | | | |
| 13 | No se preocupa por cultivar la amistad en todos los estamentos de la institución educativa. | | | |
| 14 | El director no es solidario y ayuda a la comunidad educativa sin ninguna condición. | | | |
| 15 | Sus decisiones son inflexibles, no obtiene sugerencias y toma la decisión. | | | |



ANEXO 2

GESTIÓN ORGANIZACIONAL
(CUESTIONARIO – ENCUESTA)

INSTRUCCIONES

Estimado director (a) encuestado(a), la siguiente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la gestión organizacional. Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradecemos de antemano su colaboración. Deberá marcar con una (X) la respuesta que considere adecuada.

1: Adecuado 2: Poco adecuado 3: Inadecuado.

| Estructura Formal | ITEMS | ESCALA | | |
|---|--|--------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| Objetivos/ Estrategias | En la institución educativa se determinan los objetivos y estrategias en el marco de la Misión y Valores Institucionales. | | | |
| | En la institución educativa se elabora Planes y Proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables. | | | |
| Organigramas | La estructura organizativa de la Institución es adecuada para lograr un buen clima institucional entre el personal. | | | |
| | La institución educativa cuenta con organigrama definido, aprobado y vigente. | | | |
| | Está de acuerdo como está estructurado el sistema jerárquico de su institución. | | | |
| Manual de organización y funciones | La institución educativa cuenta con Manual de Organización y Funciones definido, aprobado y vigente. | | | |
| | Las funciones y atribuciones de cada cargo están definidas en documentos como manuales o resoluciones. | | | |
| | En la selección de docentes para integrar determinados cargos, se considera las competencias de los docentes. | | | |
| | Existe delegación de responsabilidades y promoción de la autonomía en la institución educativa. | | | |
| | Conoce Ud. las tareas o funciones específicas que debe realizar en su Institución educativa. | | | |
| Manual de procedimientos administrativo | Los procesos y procedimientos administrativos de la institución están explicitados en el Manual de Procesos administrativos. | | | |
| Reglamento interno | La institución educativa cuenta con Reglamento Interno formulado de manera participativa. | | | |
| | Los deberes y derechos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento interno | | | |



| | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|
| | Las sanciones y estímulos de los estudiantes, docentes, administrativos y directivos de la Institución Educativa están expuestos en el Reglamento Interno, en concordancia con las Leyes vigentes. | | | |
| | Está de acuerdo como se vienen utilizando las reglas de control de personal. | | | |
| Cultura organizacional | Los directivos de la Institución Educativa promueven la cultura organizacional y miden el grado de cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. | | | |
| | Existe en la Institución un sentimiento general de camaradería y vocación de servicios. | | | |
| | Está de acuerdo con el sistema de estímulos, recompensas y equidad por realizar actividades en favor de la institución educativa. | | | |
| | La organización en la institución educativa permite el trabajo en equipo de los docentes. | | | |
| Toma de decisiones | Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros de trabajo. | | | |
| | Las disputas o conflictos internos entre miembros de la comunidad educativa constituyen una barrera para la buena comunicación y el desarrollo institucional. | | | |
| | El equipo directivo conoce y aplica variadas técnicas de negociación y resolución de conflictos. | | | |
| | Las "diferencias culturales" o la confrontación intelectual, cuando se asumen comportamientos prejuiciosos entre miembros de la comunidad educativa, originan la disociación entre pares de la institución educativa. | | | |
| | Se siente motivado trabajando en la institución | | | |
| | Está de acuerdo con el estilo de dirección que aplica su jefe inmediato superior. | | | |
| | En la institución educativa se promueve la participación del personal en la toma de decisiones. | | | |
| | Participa en la toma de decisiones en beneficio de la institución educativa. | | | |



PROCEDIMIENTO. VARIABLE INDEPENDIENTE HABILIDADES

DIRECTIVAS

APLICANDO LA FÓRMULA CRONBACH

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

α = Coeficiente de Cronbach

K = Número de preguntas o ítems (N° 15)

K- 1 = Número de preguntas o ítems menos uno (10-1)

$\sum S_i^2$ = Suma de Varianza de cada ítem

$\sum S_t^2$ = Varianza del total o puntaje total

$$\alpha = \left(\frac{12}{12 - 1} \right) \left(1 - \frac{3,81}{17,6} \right)$$

$$\alpha = (1,09) (0,78) \Rightarrow \alpha = 0,85$$

Consiguientemente de acuerdo con la valoración establecido por George y Mallery (1995) "Alfa de Cronbach se ubica que el instrumento (encuesta) de la Variable Independiente Habilidades directivas sometido a prueba está en el nivel de bueno en cuanto respecta a su confiabilidad y consiguientemente queda validado para su aplicación respectiva".

ANEXO 3

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD POR ALFA CRONBACH

Matriz de datos para la validación de instrumento estadísticamente por alfa de Cronbach: Variable Independiente Habilidades directivas

| Obs. | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items | Items |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| 2 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | |
| 3 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 | |
| 4 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 | |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| 7 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | |
| 8 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 | |
| 9 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 | |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| 12 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | |
| 13 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 | |
| 14 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 | |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| 17 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 | |
| 18 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 | |
| 19 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | |
| 20 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 | |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 | |
| Σ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO 4

Nota: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; obteniendo los siguientes resultados obtenidos en cuadros y Figuras estadísticos con su respectiva interpretación.



VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD POR ALFA CRONBACH

Matriz de datos para la validación de instrumento estadísticamente por alfa de Cronbach: Variable dependiente Gestión organizacional

| Obs. | Item 1 | Item 2 | Item 3 | Item 4 | Item 5 | Item 6 | Item 7 | Item 8 | Item 9 | Item 10 | Item 11 | Item 12 | Item 13 | Item 14 | Item 15 | Item 16 | Item 17 | Item 18 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 |
| 3 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 |
| 4 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 |
| 8 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 |
| 9 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 12 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 |
| 13 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 |
| 14 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 17 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 3 |
| 18 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 5 | 6 | 5 |
| 19 | 2 | 5 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 |
| 20 | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 3 | 4 | 7 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 6 |
| Σ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Nota: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; obteniendo los siguientes resultados obtenidos en cuadros y Figuras estadísticos con su respectiva interpretación

Procedimiento de validación estadísticamente: Validación y confiabilidad
por alfa CRONBACH

$$\alpha = \left(\frac{36}{36 - 1} \right) \left(1 - \frac{4,92}{15,6} \right)$$

$$\alpha = \left(\frac{36}{35} \right) (1 - 0,32)$$

$$\alpha = (1,03) \underline{(0,68)} \Rightarrow \alpha = 0,70$$

Consiguientemente de acuerdo con la valoración establecido por George y Mallery (1995) "por alfa Cronbach se ubica que el instrumento sometido a prueba está en el nivel de **aceptable** en cuanto respecta a su confiabilidad y consiguientemente queda validado para su aplicación respectiva".

Consiguientemente de acuerdo con la valoración establecido por George y Mallery (1995) "Alfa de Cronbach se ubica que el instrumento (encuesta) de la Variable Dependiente Gestión organizacional sometido a prueba está en el nivel de bueno en cuanto respecta a su confiabilidad y consiguientemente queda validado para su aplicación respectiva".



ANEXO 5
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | OPERACIÓN DE VARIABLES | | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|--|--|
| | | | VARIABLES | DIMENSIONES | |
| PG. ¿Cuál es la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020? | OG. Explicar la repercusión de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020. | HG. Las habilidades directivas repercuten positivamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención en el año 2020. | | | <ul style="list-style-type: none"> - MÉTODO Análisis Explicativo - TIPOLOGÍA Descriptiva - NIVEL No experimental - DISEÑO Explicativo complejo - Población 45 direcciones (sujetos de investigación) Variable independiente 45 direcciones (sujetos de investigación) Variable dependiente |
| PROBLEMA ESPECÍFICO | OBJETIVO ESPECÍFICO | HIPÓTESIS ESPECÍFICA | Habilidades directivas. Variable independiente (1) | | |
| FE1. ¿Cuál es la repercusión de las características de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE1. Conocer la repercusión de las características de las habilidades directivas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE1. Las características de las habilidades directivas repercuten positivamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | | 1.1. Características de las habilidades directivas | |
| FE2. ¿De qué manera repercuten las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE2. Describir la repercusión de las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE2. Las capacidades esenciales de las habilidades gerenciales repercuten positivamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | 1.2. Capacidades esenciales de las habilidades gerenciales | | |
| | | | 1.3. Habilidades administrativas | | |
| | | | 1.4. Dimensiones de las habilidades gerenciales | | |



| de la Convención? | Convención. | de la Convención. | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| FE3. ¿Cómo repercuten las habilidades administrativas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE3. Identificar la repercusión de las habilidades administrativas en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE3. Las habilidades administrativas repercuten positivamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | Gestión organizacional Variable dependiente (2) | 2.1. Elementos de la gestión organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - MUESTRA Mediana al método probabilístico de forma sistemática del total de: 40 <u>alumnos</u> (ejercio de investigación) variable independiente Mediana al método probabilístico de forma sistemática del total de: 40 <u>alumnos</u> (ejercio de investigación) variable dependiente | | |
| FE4. ¿De qué manera repercuten las dimensiones de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE4. Detallar la repercusión de las dimensiones de las habilidades gerenciales en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE4. Las dimensiones de las habilidades gerenciales repercuten positivamente en la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | | | | | |
| FE5. ¿Cuál es la repercusión de los elementos de la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE5. Examinar la repercusión de los elementos de la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE5. Los elementos de la gestión organizacional repercuten positivamente en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | | | | 2.2. Dimensiones de la gestión organizacional | <ul style="list-style-type: none"> - TÉCNICAS Revisión documental Entrevista. |
| FE6. ¿Cómo repercuten las dimensiones de la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención? | OE6. Analizar la repercusión de las dimensiones de la gestión organizacional en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | HE6. Las dimensiones de la gestión organizacional repercuten positivamente en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Pichari provincia de la Convención. | | | | <ul style="list-style-type: none"> - INSTRUMENTOS Cuestionario. | |

Nota: Elaboración del investigador



ANEXO 6

Base de datos de la encuesta aplicada

| DIM | VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES DIRECTIVAS | | | | | | | | | | | | | | | VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|----|----|----|--|----|----|--|---|---|---|--|---|---|---|
| | Características de las habilidades directivas | | | | Capacidades esenciales de las habilidades gerenciales | | | | Habilidades administrativas | | | | Dimensiones de las habilidades gerenciales | | | Elementos de la gestión organizacional | | | | Dimensiones de la gestión organizacional | | | |
| Nº | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 6 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 17 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 20 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 22 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 25 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 31 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 34 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 44 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 49 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 50 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 51 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 52 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 53 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 54 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 61 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 64 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 66 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 68 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 69 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 70 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 71 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 72 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 73 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 75 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 76 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 77 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 78 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 79 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 80 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 81 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 82 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 83 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 84 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 86 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |

Nota: Elaboración del investigador



ANEXO 7

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
JULIACA

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCION EN EL AÑO 2020

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO
- 1.2. ESPECIALIDAD =
- 1.3. CARGO ACTUAL
- 1.4. GRADO ACADÉMICO

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

| | | | | |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|
| 0,0 muy Deficiente (MD) | 0,5 deficiente (D) | 1,0 regular (R) | 1,5 bueno (B) | 2,0 muy Bueno (MB) |
|-------------------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------------|

Promedio de valoración.....

a. Muy deficiente () b. Deficiente () c. Regular () d. Buena () e. Muy buena ()

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|----------|----------|----------|-----------|
| | MD 0,0 | D 0,5 | R 1,0 | B 1,5 | MB 2,0 |
| 1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles. | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación. | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar. | | | | | |
| 6. COHERENCIA E ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir. | | | | | |
| 6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación. | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA TEORICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación. | | | | | |
| 8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables. | | | | | |
| 9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos. | | | | | |
| 10. ORIGINALIDAD: El instrumento es elaboración propia de lo contrario se menciona la Nota. | | | | | |

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C = 75%) ()
- b) Desaprobado (C = 25%) ()

Lugar y fecha.....

EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 17/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GRIMALDA PHOCCO QUISPE
Dirección: AV. TRIUNFO N° 135
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: 974290122 email: grimaldaphocco@gmail.com
Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Asesor: M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico
Título: HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU REPERCUSIÓN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES DEL DISTRITO DE PICHARI PROVINCIA DE LA CONVENCIÓN EN EL AÑO 2020
Palabras claves, (3 a 5 términos): HABILIDADES DIRECTIVAS, GESTION ORGANIZACIONAL
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

17 de septiembre del 2024

Fecha