



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN



TESIS

**HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE SAN JOSÉ DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO**

PRESENTADA POR:

ROBER VALDIVIA TORO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2022

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO

AUTOR

VALDIVIA TORO ROBER

RECuento de PALABRAS

18458 Words

RECuento de CARACTERES

100227 Characters

RECuento de PÁGINAS

75 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

824.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 26, 2023 7:46 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 26, 2023 7:47 AM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos


- 19% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



Dr. Wido Willam Condori Castillo
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
UPG - FCEDUC - UNA - PUNO


Dr. David Ruelas Vargas
DOCENTE - UNA
FCEDUC



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACION**

TESIS



HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR

EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO

DE SAN JOSÉ DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO

PRESENTADA POR:

ROBER VALDIVIA TORO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. PEDRO CARLOS HUAYANCA MEDINA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dra. MARTHA TICONA MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. MANUELA DAISHY CASA COILA

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. DAVID RUELAS VARGAS

Puno, 30 de julio de 2022

AREA: Gestión y Gerencia Administrativa

TEMA: Habilidades gerenciales de los directivos y clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de san José de la Provincia de Azángaro

LINEA DE INVESTIGACIÓN: Relaciones humanas y clima institucional



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar mi superación personal.

A mi madre quien desde la otra vida me está apoyando y le doy las gracias por haberme dado vida, quien además a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación, Su tenacidad y lucha insaciable ha hecho de ella el gran ejemplo a seguir.

A mis queridos hijos que son el motor y motivo para seguir caminando el sendero de la vida, aunque corta pero muy valiosa.



AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme acogido en sus aulas y a los docentes de la Maestría en Educación por contribuir en mi formación.
- A mis jurados de tesis: Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina, Dra. Martha Ticona Mamani y Dra. Manuela Daishy Casa Coila por el acompañamiento durante todo el proceso de investigación.
- A mi asesor Dr. David Ruelas Vargas, por su apoyo en la concretización de la presente investigación.
- A los directores y docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de san José de la provincia de Azángaro.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
REVISIÓN DE LITERATURA	3
1.1. Marco Teórico	3
1.1.1. Habilidades gerenciales de un directivo	3
1.1.2. Estilos gerenciales del directivo	10
1.1.3. Funciones del director de una Institución Educativa.	12
1.1.4. Dimensiones de las habilidades gerenciales	13
1.1.5. Clima escolar	15
1.1.5.1. Dimensiones de clima escolar	21
1.2. Antecedentes	22
CAPÍTULO II	27
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
2.1. Definición del problema	27
2.2. Intensión de la investigación	28
2.3. Justificación	28
2.4. Objetivos	29
2.4.1. Objetivo general	29
2.4.2. Objetivos específicos	29
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA	30
3.1. Acceso al campo	30
3.2. Selección de informantes y situaciones observadas	31



3.3. Estrategias de recogida y registro de datos	32
3.4. Análisis de datos y categorías	32
3.4.1. Diseño de muestreo	32
3.4.2. Descripción de uso de la técnica, instrumentos, equipos e insumos	32
3.4.2.1. Técnicas	32
3.4.2.2. Instrumentos	33
3.4.3. Descripción de variables a ser analizados en el objetivo específico	33
3.4.3.1. Habilidades Gerenciales	33
3.4.3.2. Clima Escolar	33
3.4.4. Aplicación de pruebas estadísticas	33
3.5. Diseño de contrastación de hipótesis	34
3.6. Prueba de hipótesis	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Habilidades Gerenciales	36
4.2. Clima escolar	41
4.3. Cálculo de coeficientes de correlación	45
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José _ Azángaro 2019.	28
2. Muestra de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José _ Azángaro 2019	32
3. Resultados habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019	36
4. Resultados habilidades profesionales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	37
5. Resultados habilidades sociales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019	39
6. Resultados habilidades gerenciales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	40
7. Resultados de clima de convivencia general de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	41
8. Resultados de satisfacción y cumplimiento de expectativas de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	43
9. Resultados de clima escolar de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	44
10. Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y clima escolar en las IES del distrito de San José - 2019.	46
11. Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y clima de convivencia general en las IES del distrito de San José - 2019.	47
12. Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y satisfacción y cumplimiento de expectativas en las IES del distrito de San José - 2019.	48



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Resultados habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019	37
2. Resultados habilidades profesionales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	38
3. Resultados habilidades sociales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	39
4. Resultados habilidades gerenciales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	40
5. Resultados de clima de convivencia general de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	42
6. Resultados de satisfacción y cumplimiento de expectativas de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	43
7. Resultados de clima escolar de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.	45



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario sobre habilidades gerenciales	60
2. Cuestionario Sobre clima escolar	61
3. Sistema de variables	62
4. Matriz de consistencia	63

RESUMEN

La investigación tiene el objetivo general de determinar el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima escolar existente en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro en el año 2019; la metodología utilizada es la investigación no experimental de diseño correlacional cuya técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado a una muestra de 45 docentes, se arribó a las conclusiones siguientes: Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con el clima escolar, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,705$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los regulares y buenos niveles de clima escolar existente en dichas instituciones educativas. Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con la dimensión de clima de convivencia general de la variable clima escolar, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,673$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los regulares niveles de convivencia general. Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con la dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas de la variable clima escolar en ambas instituciones, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,645$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los buenos y regulares niveles de satisfacción y cumplimiento de expectativas existentes.

Palabras clave: Clima, convivencia, gerencia, habilidad, organización



ABSTRACT

The research has the general objective of determining the degree of correlation between managerial skills and the existing school climate in the secondary educational institutions of the San José district of the Azángaro province in the year 2019; The methodology used is the non-experimental investigation of correlational design whose technique was the survey and as an instrument the questionnaire, applied to a sample of 45 teachers, the following conclusions were reached: There is a high degree of correlation between the managerial skills of the managers with the school climate, because the correlation coefficient found is $r = 0.705$, this means that the regular level of managerial skills is interrelated with the regular and good levels of school climate existing in said educational institutions. There is a high degree of correlation between the managerial skills of the directors with the dimension of the general coexistence climate of the school climate variable, because the correlation coefficient found is $r = 0.673$, this means that the regular level of the skills management is interrelated with the regular levels of general coexistence. There is a high degree of correlation between the managerial skills of the directors with the satisfaction dimension and fulfillment of expectations of the school climate variable in both institutions, because the correlation coefficient found is $r = 0.645$, this means that the regular level of managerial skills is interrelated with the good and regular levels of satisfaction and fulfillment of existing expectations.

Keywords: Climate, coexistence, management, organization, skill.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora considerando la influencia que existe entre el directivo y la convivencia entre docentes, estudiantes y padres de familia que, consideramos que es uno de los muchos problemas educativos que existen en este distrito, en el cual en esta ocasión se aborda el tema directivo y la convivencia con la familia educativa en una entidad, que es de vital importancia para el desarrollo de las actividades educativas.

El propósito de la presente investigación es determinar el grado de correlación que existe entre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de San José, de la provincia de Azángaro en el año 2019; con esta finalidad se ha utilizado la metodología de la investigación no experimental de diseño correlacional, cuya técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado a una muestra de 45 docentes.

En la provincia de Azángaro y particularmente en el distrito de San José han sucedido hechos históricos trascendentales, en especial en los años 80 y 90 donde se ha posesionado el terrorismo, el mismo que trajo consecuencias en la población y precisamente en el tema educativo, en el cual se puede aún escuchar con mucho dolor las expresiones de algunos pobladores de cierta edad avanzada y estos también influyen en sus hijos. Como es de suponer también los docentes tienen mucha curiosidad por estos hechos, de ahí nace el cómo mejorar las actividades gerenciales de los directivos y su relación con los estudiantes.

Se puede notar mucha actitud pasiva y rebeldía en algunos estudiantes sin embargo es tarea educativa proponer algunas acciones que permitan mejorar este tema. De ahí nace este interés de investigar las actividades de los directivos y como estas actividades permiten que el estudiante pueda mejorar su convivencia entre docentes estudiantes y padres de familia.

Es así como según la investigación podemos notar el alto grado de influencia que existe, por ello resulta muy relevante tener estudios de esta naturaleza el cual nos permitirá visionar mejor el tema educativo en este distrito de San José.



El trabajo muestra resultados fruto de la aplicación de encuestas en especial las dos entidades educativas I.E.S. Sollocota y I.E.S. San José, el mismo que se detallara en el presente trabajo según la estructura del tipo de investigación optada.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Habilidades gerenciales de un directivo

El término habilidad significa maña, pues es el límite, el esfuerzo y la finura para ejecutar algo. Pensando en Guthie (2007), que caracteriza la pericia como: el límite del individuo, procurado por el aprendizaje, equipado para entregar resultados anticipados con la convicción más extrema, con la base del tiempo y la economía y con el límite del bienestar. Este significado de capacidad está implícito en el hecho de que las habilidades administrativas se obtienen y se descubren para ofrecer los resultados previstos con la mayor seguridad. Esta definición difunde la idea de que el término pericia es la actividad de conducir, de orientar la fundación hacia la realización de sus objetivos propuestos, que deben ser claros, directos y unificadores: dispuestos a satisfacer las necesidades del clima, a reconocer la demanda, a buscar nuevos socios y a obtener resultados agradables.

Por otra parte, Castro (2005), las habilidades directivas son cualidades principales del hombre y demuestran enfoques para actuar o imaginar que resumen diversas circunstancias y se mantienen durante un periodo de tiempo significativo. Una pericia consta de tres partes: saber hacer (información), tener la opción de hacer (factores situacionales relacionados con la formación) y necesitar hacer (variables cercanas relacionadas con la disposición).

Mientras que el MINEDU (2016), caracteriza las habilidades administrativas como la fuerza de trabajo para explicar, incorporar y mover información a través de la

actividad de un conjunto de capacidades y habilidades que permiten el perfeccionamiento de tareas o actividades mentales sobre el mundo real. Dichas tareas o actividades pueden hacerse apremiantes para cumplir una razón en particular, abordar un problema o para un deleite.

En ese sentido, Álvarez (2017) se refiere que las habilidades gerenciales, son competencias referidos a “la capacidad de una persona para solucionar problemas y producir nuevo conocimiento, fundamentando la participación de tres elementos contribuyentes: El individuo, la especialidad y el contexto...Ser competente es ser talentoso”.

Este lugar del creador anteriormente mencionado está relacionado con el conocimiento y la capacidad para abordar las diferentes circunstancias de riesgo propuestas por Gardner, de ahí la exigencia de que las asociaciones cuenten con un profesorado que, a pesar de que en realidad es quien las dirige, también debe estar equipado para abordar las cuestiones que surjan.

Por otra parte, Sovero (2006), afirma que la administración es una capacidad reguladora, donde la cooperación humana se muestra completamente; en otras palabras, el presidente se conecta con aquellos a los que supervisa para ejercer su poder a través de una progresión de dispositivos, procedimientos o perfiles que son innatos a las personas que se mantienen firmes en una situación administrativa o de administración. Directores competentes, cuya intención es dirigir su propia empresa institucional, que avanza cerca de la independencia institucional, requieren cualidades específicas para dirigir una escuela poderosa la junta para ayudar a la escuela área local, como el acompañamiento:

Dialógica; sugiere crear habilidades relacionales para que la correspondencia escolar sea compartida entre educadores y asociados, entre jóvenes e instructores, avanzando en conexiones dialógicas en el aula, donde se trabajen elementos entre jefes, instructores y alumnos, donde se escuchen las voces de los niños con deferencia; además, en la correspondencia entre educadores, la consideración debe ganar con normas específicas de tono y consideración.

Positivo; realizar un trabajo colegiado con un tipo similar de interés, deleite, discurso, compartir, desarrollo, averiguar cómo cometer errores; el trabajo

colegiado se percibe como la realidad de la recopilación de compañeros competentes, todos con un objetivo similar.

Inspirador; animando a los educadores cuando tienen éxito, y aquí y allá, escudriñando a los individuos que no lo tienen.

Pionero; aceptando la misión de obligar a la escuela la iniciativa de los ejecutivos, teniendo en cuenta la cultura y los valores como una pieza importante de esta misión.

Transformador; involucrando la información como eje de un cambio social, útil y con valor. Creativo; cultivando una escuela genuina, y donde la construcción progresiva de la escuela es adaptable.

Democrático, y no tirano; sin embargo, eso, asumiendo que se convierte en un poder, teniendo lucidez en los objetivos, teniendo gusto y calidad en lo que hacen.

Cooperador; ayudando en la organización de la fundación, y haciendo los educadores conscientes de hecho a mano por el jefe de modo que esperen que él/ella tenga una clase más de trabajo separada del educativo especializado.

Evaluador; haciendo espacios para la autoevaluación y la coevaluación entre los instructores. Poder reforzado; al avanzar la confianza en la conformación de un espacio próspero para el desarrollo.

Erudito; la encomienda de ser director infiere tener un amplio orden de la región mental: saber sobre:

- 1) Los planes y programas de estudio vigentes;
- 2) Los maestros con quienes coparticipa conformando un eficaz equipo de trabajo;
- 3) Las teorías pedagógicas
- 4) La normatividad;
- 5) La comunidad; y
- 6) Los estudiantes.

Guía; infiere saber hacia dónde se va, qué se tiene, cuál es el conjunto de experiencias, cuál es la premisa de la que se partirá hacia otra idea.

Incentivador; incitar a los compañeros a seguir opciones electivas, sin forzar, teniendo en cuenta estos acentos y lo que esto significa para la naturaleza de la ayuda que se presta a los alumnos.

Auto evaluador; saber dónde están y el lugar que deben ocupar; la prueba para el jefe es consigo mismo, intentando ir más allá del trabajo directivo para tener la opción de ayudar a los educadores en el punto de vista académico.

Asesor; ayuda a los educadores a trabajar de forma más astuta, con tendencia a trabajar en la forma de comportarse de las personas, buscando que todos se ocupen mejor de sus asuntos.

Comprometido; siendo el administrador, el primero y el más dedicado decidido a trabajar sobre la naturaleza de la escolarización.

Ético; vivir los valores de la regla de la mayoría y diferentes cualidades, por ejemplo, el valor de la decepción constante; el valor de la necesidad continua de mejorar.

Analítico; teniendo la opción de percibir las circunstancias y dar valiosas oportunidades para llegar a los procesos vitales de preparación.

Dirigir; facultando al grupo en su conjunto para reafirmar y expresar de forma evidente la conducta básica prevista de los educadores.

Administrador; significa supervisar los dos ciclos y los resultados.

Al respecto Díaz (2014), Los creadores afirman que aluden a "la disposición de créditos individuales notables que se aportan a la actuación o formas de comportarse para lograr una exhibición razonable y eficaz. Este tipo de habilidades incorpora información, destrezas e ideas propias".(p.92)

Sintetizando la propuesta de Sovero (2006), Las capacidades administrativas de un jefe dependen de que sepa coordinar suficientemente las necesidades del grupo, o hacer que se den las circunstancias para que estas necesidades puedan ser satisfechas. En este sentido, las cualidades que debe tener todo jefe o director instructivo pueden resumirse en las características que se adjuntan: Energía, audacia y arrojo para asumir obligaciones; Sentimiento de obligación, y

preocupación por la asistencia gubernamental del personal; Información, aplicación y capacidad para descifrar la normativa vigente, y la cultura general; Habilidades normativas y jerárquicas; Dominio de lo elaborado por el establecimiento; La junta de individuos hacia una tarea institucional; Iniciativa, honestidad, ejecución moral, correspondencia, decencia y minuciosidad; Aventurar a los ejecutivos (disponer, plan); Habilidades de esfuerzo conjunto, colaboración y cooperación; Proyección y punto de vista futuro; Inspiración para el logro, manteniendo una perspectiva edificante hacia la posibilidad de cumplir los objetivos de la Empresa Institucional.

Para convertirse en un buen jefe administrativo, es fundamental tener habilidades específicas relacionadas con la ejecución competente de la interacción reguladora, así como perspectivas e inspiraciones edificantes hacia la sociedad, que comprometan al supervisor a intentar lograr la asistencia gubernamental del área local, a través de su trabajo.

Como indica Ocando (2014), los jefes deben fomentar tres tipos de habilidades fundamentales:

Habilidad técnica: Todos los pioneros, a cualquier nivel, deben tener habilidades especializadas, es decir, deben tener la información y la capacidad de utilizar estrategias, procedimientos, hardware, etc., para llevar a cabo una empresa en particular.

Habilidad administrativa: Las habilidades de autoridad se refieren más a las áreas de organización, asociación, dirección y control, regiones que se vuelven más significativas a medida que se asciende en el orden jerárquico.

Habilidades humanas: Tanto las habilidades especializadas como las reguladoras han sido desarrolladas con mayor cautela y continuidad que las habilidades humanas, y la última opción parece ser la más desafiante de comprender y, lo que es más importante, de aplicar, ya que nada es básicamente tan problemático como crear estados de seguridad, inspiración y mejora para el personal de la empresa.

Sin perjuicio del perfeccionamiento de las habilidades anteriormente mencionadas, el director debe poseer una ética social y una experiencia experta, que le faculten

para servir al establecimiento y al área local. No todos los supervisores actúan de forma similar, ya que esto depende de sus inclinaciones y comportamiento. Ciertas personas entran en contacto con los demás de forma eficaz y se ganan su confianza, sin prestar mucha atención a la clase o al sistema progresivo. Para otros, en cambio, sus relaciones sólo son concebibles con los de su misma clase o con los individuos que ocupan un lugar en su medio social. También están los individuos que favorecen el contacto con individuos a los que consideran de segunda categoría, ya que pueden satisfacer sus propensiones al dominio, puesto que al fin y al cabo suelen ser personas con un sentimiento de inadecuación.

No obstante, Cardona (2006) en su texto "Alma administrativa", alude a las propensiones a la capacidad que mueven los especialistas administrativos de las asociaciones:

Hábito de la información: Es la propensión a captar datos, manejarlos, descifrarlos, mejorarlos, utilizarlos y transmitirlos a clientes internos y externos para que ambos puedan mejorar. Los datos pueden ser sobre procesos, avances, mercados, contendientes, patrones, informes de situación, cuadros de mando, etc.

Hábito de la visión estratégica: Es la propensión a la mente creativa de los ejecutivos. Expresa, mejora y replantea la visión de nuestra fundación. Contiene la organización de objetivos sustanciales que estructuran su sistema y que se comunican de forma que inciten a la responsabilidad, la decepción y la energía; no a la simple cooperación. Posteriormente, determina dónde estamos y dónde deberíamos estar; hacia dónde vamos y qué buscamos.

Hábitos de resultados: Es la propensión a preguntarse, teniendo en cuenta la visión, de qué resultados se es responsable. Para centrarse en lo que es significativo y en las puertas abiertas valiosas; para definir los propios objetivos; y para evaluar la propia presentación, sin participar en el movimiento sin adular, haciendo una pizca de todo, o abordando cuestiones constantes. Es la propensión a coordinarse uno mismo.

Hábito de la delegación: Es la propensión a reunir realmente a los demás, darles autoridad y considerarlos responsables. Sugiere tener objetivos muy arraigados y

confiar realmente en los demás. Designar es la propensión a establecer una relación de confianza solicitante.

Habito de aprendizaje: Se trata de una propensión doble: en primer lugar, es la propensión a trabajar sobre la propia información para que funcione mejor, ya que se desactualiza a intervalos regulares, y, en segundo lugar, es la propensión a trabajar sobre la propia personalidad, mentalidad, conducta, cultura, correspondencia; auto información. Ambas actualizaciones persistentes son fundamentales e incuestionablemente importantes desde el punto de vista moral.

Habito de la comunicación - discusión: Es la propensión a impactar continuamente a los demás de cerca y personalmente, dejándose afectar por ellos también para hacer una visión típica. Es la propensión por la que fluye la inspiración y que lo hace avanzar todo. Requiere contacto individual, contemplaciones de partida, sentimientos, mentalidades positivas, una increíble conciencia relacional y conexiones amistosas.

Habito de equipo: la propensión hace que cada uno de los diferentes ciclos internos que fluidifican la asociación funcione adecuadamente; vuelve la fiabilidad de la división hacia el grupo y la interacción; logra una responsabilidad más prominente, combinación y energía cooperativa, que mejora lo inmaterial y la eficacia. Es la propensión a estar dispuesto a perder protagonismo.

Habito de innovación: Un supervisor tiene esta propensión cuando él y todos sus compañeros conocen de dos a cuatro desarrollos al año en su trabajo, por lo que están centrados en la mejora constante de la eficiencia. La eficiencia, en el último examen, implica a los individuos frente a los avances.

Las habilidades de los directivos pueden tener cinco tipos de características, así lo manifiestan. (Spencer y Spencer, 1993) citados por (Díaz y Delgado, 2014):

Motivación: son las ventajas de un individuo, que dirigen la forma de comportarse hacia objetivos específicos.

Rasgos de personalidad: son las atribuciones y reacciones reales que se dan ante las circunstancias. Por ejemplo, la administración del estrés a pesar de cualquier circunstancia.

Concepto propio o concepto de uno mismo: aluden a las perspectivas, valores o autopercepción mental de un individuo. Por ejemplo, la seguridad en uno mismo.

Conocimientos: son los datos que se tienen sobre regiones inequívocas. Por ejemplo, información sobre la asociación de una organización.

Habilidades: es la capacidad de realizar una acción física o mental.

La capacidad intelectual incorpora el razonamiento perspicaz (manejar datos e información, decidir circunstancias y resultados lógicos, reunir información, pensamiento racional o inductivo, etc.). Por ejemplo, la capacidad de un especialista para tener la opción de trabajar sin dañar distintos órganos o la capacidad intelectual de un desarrollador para hacer programación en un entorno de trabajo. Las habilidades y la información son más sencillas de crear, mientras que las cualidades profundas del carácter son más difíciles de estudiar y crear.

Para las motivaciones detrás de nuestra exploración, caracterizamos la variable de habilidades de administración como los atributos que son innatos a los líderes que van alrededor como supervisores, en vista de la información, de las habilidades, y de las perspectivas que los hacen competentes y acertados en sus empresas administrativas para servir la organización instructiva que hacen debido. El progreso en la administración de organizaciones educativas se debe a algunas personas extraordinarias, pero todas las personas que lo logran tienen cualidades normales.

1.1.2. Estilos gerenciales del directivo

Los estilos directivos son ejercicios realizados por los supervisores de una organización, los cuales son componentes decisivos impactados por la marca individual donde la administración, la capacidad de organizar y mezclar ganar, el jefe exitoso debe ser consciente de los demás, bondadoso y justo; de tal manera que el estilo de administración es el arreglo de técnicas, sistemas y estrategias utilizadas por el director para satisfacer sus capacidades de administración; es de esta manera el sello individual de cada administrador en su estado de coordinar y afectar a sus subordinados.

Como indica Alvarado (2000) los estilos ejemplares de administración son de tres tipos: estilo dictador, estilo de regla de mayoría y estilo des involucrado o liberal, aplicados por las mentalidades, nivel de disposición y experiencia del jefe o supervisor; así como las metas propuestas en los emprendimientos, su intrincamiento, las capacidades asignadas, los atributos de carácter de los subordinados, el tiempo que transcurre, y el nivel de información que el subordinado tiene de la encomienda.

Estilo autoritario: Para esta situación, el administrador centrará en general cada una de sus decisiones en sí mismo, dando prácticamente cero cooperaciones a sus subordinados. El control se completa de manera excepcionalmente formal, con propensión a mantenerse al margen de las consecuencias del trabajo. Restringe los datos a los subordinados sobre las preocupaciones de la asociación, lo que sugiere que existe una desafortunada correspondencia en los distintos grados del consejo y, de este modo, entre el jefe y sus subordinados. Las valoraciones de los subordinados no se cuidan ni se atienden de la mejor manera, sólo oficialmente, y eso implica que no se apoya el impulso imaginativo y se disuade el análisis, no se concede el autoanálisis y no se crea capacidad de innovación.

Estilo democrático: En este estilo, el administrador se ocupa sólo de las cuestiones esenciales y ofrece a los subordinados la oportunidad de participar eficazmente en la navegación. El control no se centra en cuestiones formales, sino en distinguir puntos de vista relacionados con los resultados del trabajo. En general, mantiene informadas a las personas subordinadas sobre los avances que influyen en el marco general. Mantiene una buena correspondencia con los distintos niveles del consejo y entre administradores y subordinados. Por regla general, se une, sintoniza y valora con auténtica alma básica las medidas y valoraciones de sus subordinados, inclinándose por los impulsos imaginativos y, lo que es más importante, mantiene un alto sentimiento de análisis y autoanálisis.

Estilo pasivo o liberal: Alude a la inherencia restringida del director en el trabajo con subordinados, precedida por la fabricación de circunstancias animadoras en cada uno de ellos, donde él, al final del día, percibe el valor de su exposición en correspondencia al cumplimiento de los objetivos de su asociación. Surge en reuniones de vanguardia o de giro agregado, donde se espera que haya una

casualidad de intereses sociales e individuales. El gestor ofrece orientaciones a modo de guía y el control ocurre a distancia.

Del mismo modo, Sovero (2006) expresó recientemente que un directivo puede practicar el orden teniendo en cuenta las mentalidades que lo acompañan:

La actitud burocrática: Consiste en estar representado únicamente por principios inflexibles establecidos por las directrices del establecimiento, blindando en consecuencia la seguridad y la obligación moral como jefe. La mentalidad dictatorial: Se reconoce por proporcionar peticiones a la reunión sin hablar con ella y ser completamente cumplida a petición que ellos. Establece las directrices, decide los métodos y fija las fases de su reconocimiento. Son tipos egocéntricos que, donde cuenta, sólo intentan servir a su propio yo.

La actitud simpática: Le persuade el interés por cada uno de los subordinados. Es una mentalidad prácticamente paternal del jefe, que intenta fomentar su verdadera capacidad, vigoriza sus aspiraciones de progreso y concede premios satisfactorios, pero se abstiene de aplicar las aprobaciones y disciplinas que cada caso indica.

La actitud democrática: Se describe por estar centrado en el interés de la reunión. El pionero basado en la popularidad se centra en la mejora del grupo que dirige. Se coordina con él de forma populista y sólo pide colaboración sincera. No ordena de forma opresiva.

1.1.3. Funciones del director de una Institución Educativa.

Sovero (2006) los elementos del jefe son las actividades anexas:

- Planear, coordinar, dirigir, ejecutar, administrar y evaluar la ayuda instructiva.
- Dirigir la elaboración, ejecución y evaluación del emprendimiento instructivo institucional, plan anual de trabajo y directrices internas, de forma participativa.
- Configurar, ejecutar y evaluar emprendimientos de avance instructivo y de los ejecutivos, ensayo y error y examen instructivo.
- Apoyar, por meta ejecutiva, los instrumentos de administración del establecimiento instructivo.
- Promover y dirigir la Cámara Institucional de Instrucción.

- Elaborar, en colaboración con el Comité Instructivo Institucional, antes del inicio del año escolar, el cronograma del año escolar.
- Coordinar con la afiliación de tutores la utilización de los bienes, conforme lo dispuesto en las directrices generales de la APAFA.
- Delegar capacidades en los directores asociados y en diferentes personas del área local de instrucción.
- Promover, en la medida de sus posibilidades, acuerdos, convenios, acuerdos con diferentes fundaciones o asociaciones del ámbito local y garantizar su coherencia.
- Cuidar del mantenimiento y conservación del mobiliario, enseres, así como de la recuperación de la fundación escolar.
- Sentar la junta de evaluación para la confirmación, el avance y el cambio del personal educativo y autoritativo.
- Fomentar las actividades de preparación del profesorado.
- Otras que puedan ser designadas por directrices inequívocas del área.

1.1.4. Dimensiones de las habilidades gerenciales

Entre los diferentes elementos de las habilidades administrativas de los jefes, vemos que los aludidos evalúan las habilidades individuales, expertas e interactivas, las cuales están conectadas con el perfil del supervisor según Ocando (2014) para la presente revisión, siendo las que se acompañan:

- a) **Habilidades personales** incluyen las siguientes habilidades la moral que permite actuar con sensatez respecto a los vínculos relacionales, a la vez que requiere la comprensión del entorno socio-social, esperando una responsabilidad social como tarea concluyente; la abierta aludida a la capacidad de colaborar abiertamente en una circunstancia única, manteniendo una interrelación dialógica, fomentando la capacidad de descifrar y comprender el mundo regular y social y dando receptividad al apoyo agregado en la prosecución de las elecciones que les preocupan, lo que se lleva a cabo con un sistema participativo basado en el voto, en el que los sujetos perciben las situaciones específicas y significan sus actividades; la capacidad educativa que permite ayudar a la cultura de aula conectada a la lectura y la traducción, a la

conversación y la reflexión, a la capacidad de prever y diseñar, lo que es importante para actuar con capacidad, con el deseo y la disposición a ser conscientes; la capacidad intuitiva que se convierte en la capacidad de transmitir y ver al otro, residiendo en la resiliencia, la concurrencia y la colaboración, avanzando en la apreciación de lo que es único, percibiendo los errores para superarlos, y con la convicción de que no hay certezas ni información completa.

- b) Habilidades profesionales** Alude al comportamiento basado en el voto, la convicción de la oportunidad, la obligación, la consideración por todas las personas y grupos humanos; la mejora de las normas morales comunicadas en un encuentro creíble de valores; una sólida preparación educativa y académica; independencia individual y experta; preparación social expansiva con una comprensión genuina de su tiempo y su circunstancia actual que les permita mirar con progreso y seguridad las diferentes dificultades sociales; Limitar con respecto al avance y la imaginación, una circunstancia consensuada comprendida como beneficio compartido, bajo el reconocimiento de un código de valores; Respetar la nobleza normal de la persona; Enseñar y hacer avanzar el giro humano; Ser justos e imparciales; Unirse, coordinarse, ser constantes y trabajar colectivamente; Ser coherentes y vitales; Percibir el compromiso de los demás; Mostrar humildad y transparencia, saber sintonizar y aprender. Decir la verdad y ser fiel; Crear valor, calidad y mejora constante. Aquí están reunidos los ángulos meritocráticos que el administrador tiene, que son esenciales para el trabajo en sus exámenes y la experiencia adquirida en el retrato de esta posición. Aquí se estiman cada una de las perspectivas que tienen un carácter de valoración experta, entre ellas tenemos: Titulación universitaria superior, dominio especializado de los procedimientos y estrategias de organización del profesorado, información sobre regulación del trabajo, PC e informática, información sobre psicopedagogía, cultura general expansiva, perspicacia y mente creativa, habilidad para avanzar y supervisar la combinación entre las diferentes partes implicadas y capacidad de liderazgo.
- c) Habilidades sociales** como indica Madrigal (2009) sobre las habilidades interactivas, llama la atención que: ...son las actividades de uno con otros y de

otros con uno. El intercambio ocurre con la concurrencia humana. En el momento en que un director lo consigue y tiene habilidades interactivas, es apto para ejecutar una conducta comercial con resultados ideales, tanto para él como para sus subordinados. Las capacidades interactivas se consideran un conjunto de complicadas formas relacionales de comportarse. No son una cualidad del carácter, sino un conjunto de formas de comportamiento aprendidas y adquiridas. Cada director necesita fomentar sus capacidades de iniciativa. La administración es una actividad entre personas. El jefe social, el pionero empresarial y, sorprendentemente, el pionero inventivo tiene relación con sus compañeros, por lo que necesitan fomentar sus capacidades interactivas. Las capacidades interactivas se adquieren y se crean desde la adolescencia. El joven averigua cómo vivir respectivamente, cómo vencer los problemas que presenta su propia forma de comportarse o, más todo, cómo relacionarse socialmente con los demás. En cualquier caso, este aprendizaje crece más según el carácter y el clima del chico; en consecuencia, el cambio que comienza con un clima y pasa al siguiente provoca choques y hace que haya personajes que se mezclan enseguida y otros que no. Existen algunos proyectos para la mejora de las capacidades interactivas que, sin duda o en su mayor parte, cada individuo crea durante su escolarización.

1.1.5. Clima escolar

Observando y encontrando la realidad educativa en el Perú, el ambiente escolar alude a las circunstancias jerárquicas y sociales existentes en los establecimientos educativos; supervisadas por el área educativa local y que posteriormente influye en las mentalidades de cada animador educativo, por lo que las circunstancias amistosas pueden modificar o mejorar los límites escolares y mentales de cada individuo, por esta situación, los estudiantes están constantemente expuestos a comunicaciones e intercambios de perspectivas con otros, estableciendo asociaciones con su circunstancia actual y consecuentemente conectándose con la innovación; esto implica que los espacios virtuales llevan a los estudiantes a tener encuentros poco comunes en comunidades informales, que de alguna manera influyen en la mejora y el refuerzo de su carácter o ir en contra de la norma el libertinaje y la modificación de su forma de comportarse que es un resultado

inmediato de la creación y el avance de los datos de las personas sin la suficiente preparación e información, Esto no implica que Internet sea en su totalidad un impacto adverso, sin embargo, que debemos trabajar aún más para que su utilización sea satisfactoria y para el desarrollo necesario de la persona y el cumplimiento de la calidad educativa.

En este sentido, es útil auditar las especulaciones propuestas por extraordinarios educadores pensados como especialistas en el campo del ambiente escolar, como los que se acompañan:

En el ejemplo principal, se piensa en Pingo (2015), quien caracteriza el ambiente escolar como el carácter del clima a la luz de los discernimientos que los ocupantes tienen de un lugar y entre los cuales se encuentran diferentes aspectos sociales.

Que para Pinedo (2017), es el conjunto de actitudes dirigidas al aula y a partir de ella, considera a las tareas correctivas como un modelo de relación humana.

Mientras que para (Orellana y Segovia, 2014) vienen a ser la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar (a nivel de aula) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

Por lo tanto, el ambiente escolar es considerado como el centro de la conjunción satisfactoria en un clima agradable que promueve la calidad de la enseñanza. Pinedo (2017) alude a que el ambiente escolar se estima a través de una escala que creció esencialmente fundada en las hipótesis y planes de Murray para revisar y retratar el ambiente escolar en vista de la conexión entre los estudiantes y el educador estudiante, así como en la asociación de la clase.

Según Sandoval (2014), el ambiente escolar es la disposición de las cualidades psicosociales de un, no del todo grabadas en piedra por aquellas variables o componentes subyacentes, individuales y útiles de la fundación, que, coordinados en un ciclo poderoso particular, dan un estilo excepcional a dicho foco, moldeando simultáneamente los diferentes procesos instructivos.

Para Caicedo (2012), el ambiente escolar tiene un impacto extraordinario en el campo instructivo, ya que refuerza o impide la concurrencia de todos los individuos del área local instructiva y en consecuencia es favorable o no al mejoramiento de

un ser básico que forma una formación de calidad. Hoy en día se constata que las circunstancias sociales tienen un efecto más destacado de lo que se ha reconocido. Parece que impacta en los sentimientos de ansiedad, percepción, estado de ánimo, límite con respecto a la amistad y auto idea, entre otros.

Los fundamentos del entorno escolar son la valoración y la consideración que las personas ajenas a él otorgan a todos los individuos del área local de instrucción como pieza esencial del giro social y del fortalecimiento escolar, centrado en sus perspectivas y en la variedad de normas que las construyen, el fortalecimiento de su imaginación generalmente fundamentado en la formación, la utilización legítima de la palabra al participar en intercambios en los que las preguntas conducen a conversaciones abiertas y ponen en juego el razonamiento, la pericia de la articulación y el conocimiento.

Dentro de la atención amistosa, los estudiantes y las personas intermedias deben intentar descifrar los signos profundos de la reunión, prestarse atención los unos a los otros, recordar que para escuchar hay que estar callado y reconocer lo que los demás quieren comunicar, enviar y construir una idea social. "En cuanto a la aptitud social, los estudiantes y los intermedios deben relacionarse de forma que su correspondencia fluya con éxito, presentándose a los demás en desarrollo y cooperación y mostrando interés por los demás, lo que de una forma u otra puede ayudar a resolver problemas y ofrecer prosperidad" (Ledesma, 2014)

Las fundaciones educativas deben crear condiciones sociales agradables y tranquilas que lleven a los estudiantes a producir conexiones que enfatizan ciclos cooperativos en sus vidas, incluyendo la asimilación de límites de conducta a la luz del apoyo proactivo con su circunstancia actual, el avance del pensamiento coordinado y el refuerzo de sus habilidades epistémicas que les ayuden a empaparse aún más adecuadamente en la arena pública.

Sandoval (2014), afirma: Las actividades para prevenir el maltrato y la brutalidad en la escuela deben considerar la preparación en disciplina, imaginada como un conjunto de aprobaciones delineadas en un curso de desarrollo y preparación moderados y no como simples disciplinas, en las que los alumnos comparten objetivos; incorporando, apropiándose y practicando los trabajos que

desempeñarán en entornos sociales más amplios y para los cuales comienzan asumiendo responsabilidades en la escuela; esto no es nada más y nada menos que formación ciudadana. La disciplina es un componente pertinente en la mejora de la experiencia de crecimiento de la enseñanza y, por lo tanto, los educadores asumen un papel importante en su aplicación y son responsables de buscar el método adecuado para desarrollarla en sus alumnos de forma natural desde la consideración y la oportunidad de cada persona, los trabajos que desempeñarán en entornos sociales más amplios y de los que empiezan asumiendo la responsabilidad en la escuela; esto no es nada más y nada menos que la formación ciudadana.

La disciplina es un componente significativo en la mejora de la experiencia de crecimiento educativo y, en consecuencia, los educadores asumen un papel importante en su aplicación y son responsables de rastrear el método adecuado para desarrollarla en sus alumnos característicamente desde la consideración y la oportunidad de cada persona. El acoso es una forma problemática de comportarse que se produce habitualmente y que perjudica a los alumnos, a veces sin esperanza y creando mucha más brutalidad. A esto se añade el abuso de la innovación por parte de niños, jóvenes y chavales, su mala y desafortunada gestión por parte de los tutores, lo que trae consigo otro problema, por ejemplo, el ciberacoso, que busca a sus víctimas constantemente, influyendo la mayor parte del tiempo en ellos, pero además en las personas que les rodean.

Dice López (2014): La peculiaridad del salvajismo escolar, así como la de la conjunción escolar, se percibe incrustada dentro de los elementos sociales de la escuela, los cuales están conectados con el ambiente de los espacios de aprendizaje y concurrencia, así como con partes del clima y arreglos de la fundación instructiva. Estos son los supuestos factores escolares que influyen en mayor o menor medida en los grados de acoso y explotación, dependiendo del entorno.

Para evitar que se produzcan comportamientos problemáticos, es fundamental garantizar que las relaciones entre los alumnos y los educadores sean acogedoras, respetuosas y cooperativas; que el entorno de la sala de estudios fomente un clima de aprendizaje maravilloso, proactivo y productivo para reducir los grados de brutalidad escolar, trabajando en las relaciones, las circunstancias para el aprendizaje y, al mismo tiempo, ampliando la naturaleza de la formación. Las

formas de comportamiento de los alumnos deben ser firmemente observadas por los centros de enseñanza para dar mayor seguridad y certidumbre a su entorno educativo. Así pues, es fundamental evaluar la concurrencia escolar y no limitarse a medirla.

De esta manera, Chau, como se menciona en López (2014), cobra sentido: Un caso sobresaliente es el de Colombia, país que hace algún tiempo creó principios para la preparación ciudadana, a través de la metodología de capacidades ciudadanas. Las capacidades son aproximaciones al saber hacer sin fin en la existencia cotidiana. Las capacidades ciudadanas avaladas en el programa educativo colombiano orientan la preparación, mostrando un "norte" a seguir con acento en la práctica de la ciudad frente a la información municipal. Posteriormente, se percibe que habilidades como resentir el tablero, la simpatía, la toma de puntos de vista, la edad innovadora de opciones, el pensamiento de resultados, el razonamiento decisivo, la sintonía dinámica y segura de sí misma, son pertinentes para "salvaguardar la escuela" de las hostilidades escolares y diferentes tipos de salvajismo escolar, al tiempo que permiten "prepararse" como residente.

Contrarrestar la lucha para fortalecer la conjunción. La contraprestación de la lucha es vital en el desarrollo de una experiencia de educación-crecimiento, sobre esto, Oldak (2016) dice: los jóvenes realmente deberían tener la certeza de comunicar lo que les gusta y de lo que podrían prescindir o por otro lado en el caso de que algo les preocupe. Si damos una falsa impresión y consideran que no confiamos en ellos o que no nos entusiasma su punto de vista o sus argumentos, dejarán de comunicar lo que sienten y piensan. Hay que prestarles atención y darles la seguridad de que pueden expresarse sin ser juzgados ni reprendidos. En condiciones amenazadoras, los adolescentes no transmiten sus necesidades o preocupaciones.

Las luchas que surgen en cualquiera de las conexiones o circunstancias que surgen a lo largo de la vida cotidiana, primero se le debe aplicar la contracción, ya que es la forma más eficaz de mantenerse alejado de los problemas y la viscosidad, además debemos ser razonables y conscientes al impartir, sobre esto Oldak (2016), afirma: En la correspondencia competente debe mantenerse alejado de la utilización de absolutos: "siempre, todo, nada o nunca". Por ejemplo: "nunca me

prestas atención", podría sustituirse por "creo que en este momento no estás atento a todo lo que te digo"; "generalmente haces lo que necesitas", podría sustituirse por "considero que hoy no cumplimos las normas de la casa". Los jóvenes se encuentran en una fase de su vida en la que la transmisión es confusa. En última instancia, depende de los adultos que les rodean asociarse con sus intereses, deseos y objetivos para dar forma a tipos adecuados de correspondencia y compromiso.

La contraprestación de la viscosidad en la escuela provoca la anticipación de diferentes tipos de contención que podrían ser creados y que de alguna manera pueden ser revisados antes de que se planteen, obviamente utilizando procedimientos adecuados donde el individuo está preparado y las formas correctas de comportamiento son avanzadas, sin llegar a la disciplina o el reconocimiento, por lo que la escuela y su área local pueden ser habilitadas con sistemas, datos y ensayos diarios que ayudan en la meta de circunstancias peligrosas y feroces, produciendo un ambiente escolar proactivo y tranquilo.

Referente a los tipos de climas escolares, Pinedo (2017) señala que existen Entornos Sociales Venenosos en el Ámbito Escolar como un clima negativo en el que se ve juego sucio, ganan las preclusiones, hay un sobre centramiento en torno a las chapuzas, sus individuos se sienten imperceptibles y no tienen cabida, los principios son inflexibles, la imaginación se trastorna y los enfrentamientos se abordan de forma dictatorial.

A partir de ahora hay un alto nivel de fundamentos instructivos donde hay cualidades, por ejemplo, la alevosía, la preclusión, la prevalencia del análisis sobre el centro en torno a los desatinos, la inflexibilidad en el uso de las reglas y la mediación en su aplicación y sin prever los resultados de su ofensa, lo que pone trabas a la imaginación, no enfrenta los enfrentamientos o los enfrenta equivocadamente (Pinedo, 2017).

Pinedo (2017) demuestra que existen igualmente Ambientes Sociales Sustentables en el Entorno Escolar un clima positivo en el que se observa equidad, reconocimiento, capacidad de soportar las chapuzas, sentimiento de tener un lugar, simpatía individual, normas adaptables, espacio para la imaginación y enfrentamiento productivo en los enfrentamientos.

Es obvio entonces que, al crear un clima suficiente, los alumnos querrán realmente reforzar su perspicacia y realizar su giro cercano al hogar.

Con respecto al ambiente escolar en el aula, Pinedo (2017) alude que es el arreglo de circunstancias donde se encuentra un foco instructivo, dispuesto por componentes primarios, individuales y prácticos, coordinados en un ciclo poderoso, figurando tener un estilo propio y ciclos instructivos simultáneamente únicos. Por otra parte, el entorno social se caracteriza por ser el tipo de conexión entre los especialistas de la escuela, los educadores y los alumnos, tanto en el aula como en la escuela.

Por lo tanto, es fundamental señalar que el entorno social escolar no sólo se centra en la base educativa, sino que también puede existir en el aula. Esto se refleja en la cooperación entre educadores y alumnos, donde el profesor es un ayudante en la preparación escolar. En la asociación entre alumnos y profesores se crean habilidades interactivas para alcanzar objetivos individuales y colectivos.

Posteriormente, se espera el trabajo social en el área instructiva, ya que el trabajador social se encarga de la variedad según el punto de vista de la consideración, lugar que alude a trabajar para que todos los alumnos sean enseñados en una escuela similar, así se puede asegurar la obtención de las habilidades fundamentales que se deben lograr hacia el final de la formación optativa, entre otras: Lograr su propia satisfacción; crear avances duraderos a lo largo de la vida, (Merinos, 2015).

1.1.5.1. Dimensiones de clima escolar

a) Clima de convivencia general. Según Gutiérrez (2010): Este componente de ambiente se relaciona con el grado de contención que existe en la escuela, así como la forma en que se dirimen los enfrentamientos, los elementos de la conexión entre animadores en el local escolar, la prueba de canales de correspondencia, el ejemplo de ambiente de confianza, su motivación es llevar la conjunción escolar a un nivel positivo, para que exista una mejora suficiente en el trabajo artesanal por parte del educador y posteriormente elevar la calidad instructiva en el establecimiento.

b) Satisfacción y cumplimiento de expectativas. Para Gutiérrez (2010): este aspecto alude al grado de realización que ven los alumnos, cómo se lleva a cabo la organización escolar, así como su ejecución escolar. Este aspecto también evalúa la realización al inicio del movimiento escolar y al final, así como los logros alcanzados y la presencia de un ambiente de confianza, respaldo y correspondencia. Asimismo, evalúa el reconocimiento del trabajo del alumno por parte del educador, dando impulsos positivos en un entorno de satisfacción, a través de remuneraciones y, de este modo, aumentando la inspiración y la vida cotidiana del alumno, así como su confianza. El ambiente escolar incorpora las conexiones socio-individuales que ocurren en el aula y en la escuela e influyen en el ciclo de socialización como parte fundamental de la tutoría.

1.2. Antecedentes

Los predecesores que acompañan se han encontrado como base para la revisión:

Se visualiza como precursor a los exámenes dirigidos por Briones (2015) quien en su exploración: "El ambiente escolar y su efecto en la ejecución escolar de los estudiantes de formación general esencial superior del Colegio Financiera Provincia de Bolívar de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014-2015", determinó confirmar el efecto del ambiente escolar en la ejecución escolar de los estudiantes de formación fundamental superior, Dicha razón tiene una metodología cuantitativa donde se introducen los resultados de manera atractiva, Se presume que en el colegio existe un ambiente escolar deficiente, las conexiones relacionales son áreas de fortaleza para no, no permite la colaboración y los ejercicios en el aula y trabajos escolares no se satisfacen, es evidente la dejadez de clases, la coherencia con las normas escolares y la falta de control por parte de los educadores. Para la exploración actual, el tipo de examen se toma como un compromiso debido a su naturaleza atractiva, lo que, es más, la utilización del instrumento de surtido aplicado aquí es de increíble ayuda.

Del mismo modo, Duarte (2015), en su estudio "Enseñar desde el corazón", intenta demostrar que la formación extensiva puede dar resultados extraordinarios en lo que respecta a la conjunción escolar y la calidad educativa. Posteriormente, trata de comprender el nivel de variación que un niño tiene en este tipo de organizaciones y, además, la viabilidad de la administración educativa creada en esta escuela. Dentro de sus

resultados al desglosar la empresa, muy bien se puede ver que la personalidad del examen gira en torno a dos pensamientos; el modelo de instrucción de la fundación, que, en primer lugar, ser integral permite fomentar la formación vital que se ajusta a las capacidades del alumno, lo que permite una gran ejecución, la concurrencia y en consecuencia la transformación de la understudy. Además, las diferencias entre este modelo educativo y el de diferentes organizaciones, donde tutores y alumnos comunicaron que sienten una prosperidad cercana y una mejora en la ejecución escolar de sus jóvenes, en lugar del clima desagradable en el que residían en diferentes fundaciones. Por último, razonan que, a raíz de la disección de todos los datos acumulados, muy bien puede percibirse la forma en que este modelo académico permite a los alumnos y tutores sentirse menos constreñidos que en las escuelas convencionales, cada uno de ellos se caracterizan por ser elaborados por educadores y jefes para el clima familiar del establecimiento y subrayan que desde que sus hijos llegaron a la organización han encontrado un profundo cambio en ellos. Esta postura se corresponde con las reflexiones que intentamos crear al mostrar que el modelo educativo importa en lo que respecta a la conjunción escolar y que una propuesta hacia este camino es factible.

Como igualmente Gallegos (2017), en su examen: "Re importancia del PEI: Un deconstructivo representa el mejoramiento de la concurrencia escolar" de la Fundación Instructiva Alfonso López Pumarejo del corregimiento de Puerto Berrio, la conclusión permitió evaluar las diversas áreas de la junta directiva escolar, por lo que el Establecimiento Instructivo requiere una actualización de la administración escolar en el sistema instructivo, La evaluación del desarrollo y la ejecución en la utilización de Espasmos para el avance instructivo, en el manual de conjunción para hacer una mediación efectiva en la concurrencia escolar, Los emprendimientos transversales deben hacer que las reuniones de trabajo estudien y signifiquen fomentar sus metas y propósitos significativos; es fundamental iluminar el área local de instrucción sobre el modelo académico institucional y destinarlo a la preparación académica; en la administración gerencial, se requiere la preparación del educador, para involucrar el plan de gastos para mejoras del marco y exigir de la secretaría civil los instructores necesarios para la planta instructiva.

Cubillos (2014) en una revisión exploratoria analizar los diferentes niveles de clima y la ejecución del trabajo en una asociación estatal, proponiendo un plan de mejora

considerando los resultados, ya que esto afectará directamente la ejecución del trabajo a través de la intervención de las variables del clima progresivo que lo impactan y posteriormente garantizar que esto se refleje en la satisfacción de los objetivos tanto individuales como corporativos.

Bernal (2015) muestran en su encuesta que el examen conducido especulativamente conjetura que existe una asociación entre los diversos climas nivelados y la idea de las organizaciones de ayuda de las administraciones públicas.

Hamui (2014) El objetivo era investigar, a través de las declaraciones de los habitantes sobre las ocurrencias básicas (IC), las partes de la cultura institucional y del entorno de la subcultura que potencian o restringen el aprendizaje.

La cultura institucional estaba disponible en el entorno del subgrupo y se comunicaba en las IC representadas. Se pusieron de manifiesto particularidades en el aprendizaje en las dos clínicas de urgencias, sobre todo en la reacción organizada de las administraciones y en el nivel de independencia en la dirección.

Canazas (2017) en la incidencia del grado de confianza en la cultura jerárquica de los educadores de la Escuela de Expertos en Organización y Negocios Mundiales del Plantel de Ciencias Empresariales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, postulación introducida a la Universidad Nacional del Altiplano, presenta en sus resultados que el grado de confianza en sus aspectos mental, pleno de sentimiento e independencia incide en la cultura autoritaria de los educadores.

Flores (2019) en la proposición presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, muestra entre sus decisiones que existe una conexión crítica entre el ambiente jerárquico y la confianza, a nivel global y por los elementos de confianza: confianza y crecimiento personal, en los alumnos de la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma, en el paraje La Esperanza, en la localidad de Chaupimarca, territorio de Pasco, distrito de Pasco.

López (2017) En su postulación presentada al Colegio de Piura en el post grado en escolaridad, entre sus decisiones, muestra que existe una conexión positiva entre cada uno de los componentes de la variable entorno institucional y cada uno de los elementos de la variable ejecución del espectáculo, en términos generales la relación es moderada.

Pérez (2012) En el postulado relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N.º 1 Pachacútec - Ventanilla se presume que existe una relación positiva entre el clima institucional y la ejecución docente en los establecimientos educativos de la organización 1 de Ventanilla.

(Quinteros y Sandy, 2016) en su investigación realizada con el objetivo general de “determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales de los directores y su relación con el clima institucional en la I.E. N de la Urb. San Agustín – Comas UGEL 04, 2015 y su relación con el clima institucional”, concluye en que existe evidencia suficiente para afirmar que las habilidades gerenciales de los directores se relaciona positivamente con el Clima Institucional en las instituciones educativas de la Urb. San Agustín Comas. UGEL 04 2015 habiendo obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,561 el cual representa una moderada relación entre las variables.

Laurente (2019) en “habilidades gerenciales del director y la gestión educativa de una institución educativa de Huancavelica en el 2019” concluye que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión educativa en la Institución Educativa Nro. 3603. Con un coeficiente de relación de un $R=0,943$.

(Rodas y Pérez, 2021) menciona que la “persona que asume la conducción de una institución educativa vela por las metas, objetivos institucionales, tiene actitud inspiradora, es influyente y moviliza actividades de la comunidad educativa con acciones pedagógicas”. Asimismo los trabajadores demuestran satisfacción laboral al dar respuesta emocional efectiva referente al centro de trabajo, tienen seguridad laboral, se desarrollan profesionalmente y reconocen su trabajo con un salario; la finalidad del estudio fue determinar la influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Nro. 800774, Virú 2020; los resultados muestran 95% excelente liderazgo directivo, el 63% están satisfechos, .mediante el coeficiente de determinación en donde el 51.4% tiene variabilidad de satisfacción laboral expresado por la influencia del liderazgo directivo. Concluyendo que; se ejecutan acciones de liderazgo y se realizan actividades en conjunto, los docentes están a gusto con el trabajo que realizan, con el salario, tienen seguridad laboral y se desarrollan profesionalmente.

(Asto y Guerra, 2018) en habilidades gerenciales y gestión de calidad educativa en docentes de la Institución educativa Integrada Alfonso Ugarte Paucartambo – Pasco 2018,

ha dado respuesta al problema. Concluye que la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula, asumiendo que existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa Integrada Alfonso Ugarte.

Cárdenas (2022) en su investigación “sobre el compromiso inspirador y visionario del liderazgo directivo, permitió construir las condiciones favorables, para generar un clima social acogedor dentro de la comunidad educativa” durante el proceso de gestión escolar; tomando como referencia el método científico por su rigor científico y los métodos teóricos como el deductivo, enfoque de sistemas, análisis y síntesis, aplicando el diseño de tipo transaccional. Se tomo en cuenta a 1251 docentes de la jurisdicción de san Román, donde el tamaño de muestra se estableció de forma probabilística de forma estratificado, obteniendo como resultado 232 docentes. Se aplico el cuestionario para el recojo de la información, cuya validación del instrumento fue por juicio de expertos y se usó el estadístico de prueba de r de Pearson para la contrastación de hipótesis. Se concluye que bajo la influencia y actitud positiva del liderazgo directivo (34.5%) se mejora la gestión y clima social escolar.

Soto (2017) tuvo por objeto “determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo en el clima organizacional en la I.E.P. del distrito de Chucuito, provincia de Puno”. El estudio fue de tipo no experimental y diseño correlacional para el recojo de información sobre liderazgo directivo y clima organizacional; se determinó la existencia de una relación positiva entre liderazgo directivo y clima organizacional, es decir cuando existe un eficiente liderazgo directivo, el clima organizacional también es bueno en las instituciones educativas en estudio.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Definición del problema

Hoy en día, las habilidades administrativas de los jefes de un centro de enseñanza son un conjunto de capacidades que deciden la manera en que los directores cooperan con los demás. Ejemplos de habilidades administrativas son la correspondencia exitosa, el compromiso, la autoridad, el intercambio y el uso eficaz del tiempo. Las habilidades directivas están adquiriendo cada vez más importancia en el ámbito laboral y, en consecuencia, en el perfeccionamiento profesional de las personas. Las habilidades directivas son en la actualidad factores separadores relevantes en cualquier organización instructiva. Muchos individuos fomentan las habilidades de administración de forma innata; en cualquier caso, como norma general, el trabajo individual es importante para fomentarlas. La forma más común de dominar las habilidades administrativas para los jefes no tiene nada que ver con la de las habilidades especializadas. Por lo que respecta a las capacidades administrativas, no basta con adquirir sustancia hipotética de un libro; las capacidades administrativas deben formarse probándolas. Por ejemplo, una persona que quiera seguir desarrollando sus habilidades relacionales puede leer libros, ver grabaciones o asistir a clases para familiarizarse con los procedimientos y consejos para mantener una buena correspondencia. No obstante, con el tiempo, este individuo debe ensayar lo que ha adquirido para que se cree la habilidad (Cruz y Marianela, 2014).

No obstante, los establecimientos educativos auxiliares de la localidad de San José en el Territorio de Azángaro, se encuentran en situaciones progresivamente agresivas y de prueba, que demandan de sus directivos, educadores, solicitudes de ejecución más prominentes en desarrollo, productividad y cambio, que requieren de nuevas habilidades y capacidades que mejoren la relación con compañeros y jefes, así como la encomienda de conducir los grupos de trabajo que se muestran tras el logro de objetivos compartidos. Estas habilidades incorporan capacidades de colaboración individual, desarrollo de

valores y perspectivas, inspiración, éxito grupal de los ejecutivos, correspondencia, entre otras numerosas. En consecuencia, en estas fundaciones educativas existe un bajo grado de habilidades administrativas en los jefes, lo que se confirma al observar hostilidad verbal y mental por parte de los jefes hacia educadores, alumnos, tutores, así como entre alumnos, entre instructores, o instructores con alumnos y tutores, por esta situación los supervisores de los establecimientos educativos son quienes deben contar con habilidades para tener la opción de lidiar con las pugnas referidas; Asimismo, se observa que hay una ausencia de consistencia con las directrices institucionales que supervisan las actividades de los estudiantes y los instructores, que en algunos casos no tienen la menor idea o incluso como una organización, necesitan acuerdos o decisiones que dirigen la concurrencia y el trabajo con la disciplina dentro y fuera de la sala de estudio.

Por otra parte, hay una aparente falta de valores en la forma de comportarse de los alumnos y educadores, cuyas principales cualidades son la autenticidad, la resiliencia y la consideración; la figura del instructor, entrenador y jefe del sistema de enseñanza, se ha perdido dinámicamente, menos información sobre su ejecución experta, la ausencia de viabilidad de los instructores en el horario diario a la disciplina escolar.

Frente a ello se propuso la investigación sobre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar existente en dichas instituciones educativas, con la finalidad de proponer alternativas de solución al problema existente.

2.2. Intensión de la investigación

Se pretende demostrar que existe un alto grado de influencia entre las habilidades gerenciales y el clima institucional que existe en las dos entidades educativas del nivel secundario del distrito de San José.

2.3. Justificación

La investigación se justifica por las siguientes razones:

En el aspecto teórico, la investigación se justifica en el sentido de que en la actualidad las instituciones educativas exitosas en el Perú en su gran mayoría se caracterizan por poner en práctica la teoría de desarrollo de habilidades gerenciales que tienen los directivos, basados en un clima institucional favorable que permita el avance progresivo de la calidad educativa.

En el aspecto práctico, los resultados de la investigación permitirán conocer el estado actual de las habilidades directivas que se ponen en práctica en el proceso de gestión institucional, esto significa que, a buen clima institucional, le corresponde la aplicación de habilidades directivas adecuadas.

Referente al aspecto metodológico, los resultados de la investigación servirán a los futuros investigadores dedicados a temas sobre gerencia y clima organizacional de las instituciones educativas como antecedente investigación que oriente mejor las hipótesis que se quiera comprobar, porque constituye un tema de actualidad y de relevancia dentro de la administración de la educación.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro en el año 2019.

2.4.2. Objetivos específicos

- Establecer el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro.
- Verificar el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Acceso al campo

La investigación se ejecutó en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José en el año 2019, dichas instituciones quedan ubicados en la en distrito de San José de la provincia de Azángaro del departamento de Puno, correspondiente la UGEL Azángaro. Para lo cual se ha solicitado a la UGEL de Azángaro y a las entidades educativas de manera formal presentando la solicitud por vía mesa de partes en cada una de las entidades educativas como de la Unidad de Gestión educativa local de Azángaro; y de manera informal se ha coordinado con el municipio escolar de cada entidad y también con los directivos que representan a los padres de familia, quienes nos permitieron ingresar a las dos entidades educativas de manera cordial y no se ha tenido mayor inconveniente en desarrollar las encuestas elaboradas para la presente investigación, salvo algunas excepciones en el que algunos docentes no deseaban desarrollar la encuesta.

La investigación se realizó de manera progresiva dada la situación de ubicación de las entidades educativas que es uno en la zona urbana (I.E.S. San José) y la otra en la zona rural (I.E.S. Sollocota), es que nos orientamos por los resultados que se ha ido obteniendo en el proceso, teniendo en cuenta siempre en no alterar los procesos educativos y ni mucho menos causar la molestia de los distintos actores educativos.

La aplicación de las encuestas se ha ido desarrollando de manera progresiva y coordinada, aprovechando la existencia de reuniones colegiadas que se han desarrollado a nivel de docentes, desde luego en distintas ocasiones, ya que por las circunstancias del trabajo no todos los docentes disponen de espacio para desarrollar la encuesta, por lo que se ha tenido que manejar razonablemente la disponibilidad de tiempo a fin de obtener los

resultados con el mayor nivel de confiabilidad que nos permita garantizar nuestro trabajo de investigación.

3.2. Población

En esta investigación la población de estudio estuvo constituido por los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la Provincia de Azángaro.

En la presente investigación los datos se han analizado utilizando al uso de programas informáticos que nos permitieron tener un resultado de alto nivel de confiabilidad, el mismo que es como sigue:

Tabla 1.

Población de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José _ Azángaro 2019.

N°	Cantidad	Porcentaje
IES “San José”	35	67,30%
IES “Sollocota”	17	32,69%
Total:	52	100%

Fuente: ESCALE MINEDU

Se coordinó con los especialistas de la UGEL Azángaro y posteriormente se coordinó con los directores y personal docente tanto de manera formal con la presentación de solicitudes y también de manera informal a través de llamadas y entrevistas personales con los directivos; se tuvo algunas dificultades como el hecho que algunos docentes no desean colaborar con aplicación de las encuestas. Estas encuestas se aplicaron en el periodo académico del año 2019.

3.3. Selección de informantes y situaciones que fueron observadas

La prueba utilizada en este examen fue la prueba no probabilística, intencionada o de comodidad, ya que es el procedimiento de prueba más normal utilizado por los científicos, debido a su rapidez, coste, adecuación, simplicidad de accesibilidad a la prueba y apertura. Tomando una medida delegada de la población, en ese sentido, el ejemplo fue coordinado por todos los educadores dinámicos. Esto

implica que los instructores en excedencia, debilitados, etc. fueron excluidos del ejemplo.

Tabla 2.

Muestra de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José _Azángaro 2019

No	Cantidad	Porcentaje
IES “San José”	30	66,66%
IES “Sollocota”	15	33.33%
Total:	45	100%

Fuente: Tabla 1

Población de docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José _ Azángaro 2019.

3.4. Estrategias de recogida y registro de datos

Es una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, donde se utilizó el método empírico de la observación.

Se aplicaron encuestas a los docentes de ambas entidades en un porcentaje detallado en la tabla 1.

3.5. Análisis de datos y categorías

Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Diseño de muestreo

Diseño no probabilístico por conveniencia

3.5.2. Descripción de uso de la técnica, instrumentos, equipos e insumos

3.5.2.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la evaluación de las dos variables, que consiste en indagar la opinión que tiene la población sobre el tema de estudio.

3.5.2.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios

3.5.3. Descripción de variables a ser analizados en el objetivo específico

3.5.3.1. Habilidades Gerenciales

El cuestionario utilizado permitió conocer las habilidades gerenciales que utilizan los directivos de las instituciones educativas del distrito de San José.

3.5.3.2. Clima Escolar

La aplicación del cuestionario para esta variable permitió conocer el nivel de clima escolar existente en dichas instituciones educativas.

3.5.4. Aplicación de pruebas estadísticas

Esta prueba estadística permite ver el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables y según los objetivos establecidos en la investigación.

Para ello se elaboró una sábana de datos por cada institución educativa y proceder a almacenar en el paquete estadístico SPSS.

a). Se ha definido el coeficiente de correlación con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum f_{xy}d_xd_y) - (\sum f_xd_x)(\sum f_yd_y)}{\sqrt{[n(\sum f_xd_x^2) - (\sum f_xd_x)^2][n(\sum f_yd_y^2) - (\sum f_yd_y)^2]}}$$

b). Se ha definido los parámetros como una regla de decisión:

Para tomar la decisión correspondiente respecto al coeficiente de correlación que se obtiene, como parámetro, se toma en cuenta la siguiente tabla:

COEFICIENTE	VALORES
Correlación negativa perfecta	-1.00
Correlación negativa muy alta	-0.90

Correlación negativa alta	-0.75
Correlación negativa media	-0.50
Correlación negativa débil	-0.25
Correlación negativa muy débil	-0.10
No existe correlación alguna entre las variables	0.00
Correlación positiva muy débil	+0.10
Correlación positiva débil	+0.25
Correlación positiva media	+0.50
Correlación positiva alta	+0.75
Correlación positiva muy alta	+0.90
Correlación positiva perfecta	+1.00

Fuente: Hernández Sampiere Roberto “Metodología de la investigación” pág. 346

3.6. Diseño de contrastación de hipótesis

Para poder analizar e interpretar los datos y contrastar las hipótesis, se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

H_a Existe relación positiva entre las habilidades gerenciales y el clima escolar.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

H_o No existe relación positiva entre las habilidades gerenciales y el clima escolar.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

3.7. Prueba de hipótesis

Asumiendo un criterio de confiabilidad del 95%, el error cometido es de $\alpha = 0.05$, entonces t tabulada es $t_t = 1,96$. Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95%, de tipo bilateral.

Se calculará el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 1,96$, entonces se rechaza la hipótesis nula (**H₀**), y se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario se acepta la **H₀**.

Finalmente, la regla de decisión para la prueba de hipótesis se estimó la correlación de Pearson, para posteriormente estimar a través de la distribución t -student con $N-2$ grados de libertad.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Habilidades Gerenciales

Tabla 3.

Resultados habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019

Niveles	Indicadores					promedio		
	1	2	3	4	5	f	%	
SIEMPRE	4	10	5	0	8	0	3	7.22
CASI SIEMPRE	3	24	24	2	26	7	15	32.78
CASI NUNCA	2	9	16	16	11	14	14	31.67
NUNCA	1	2	0	27	0	24	13	28.33
TOTAL		45	45	45	45	45	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 1 Cuestionario sobre habilidades gerenciales.

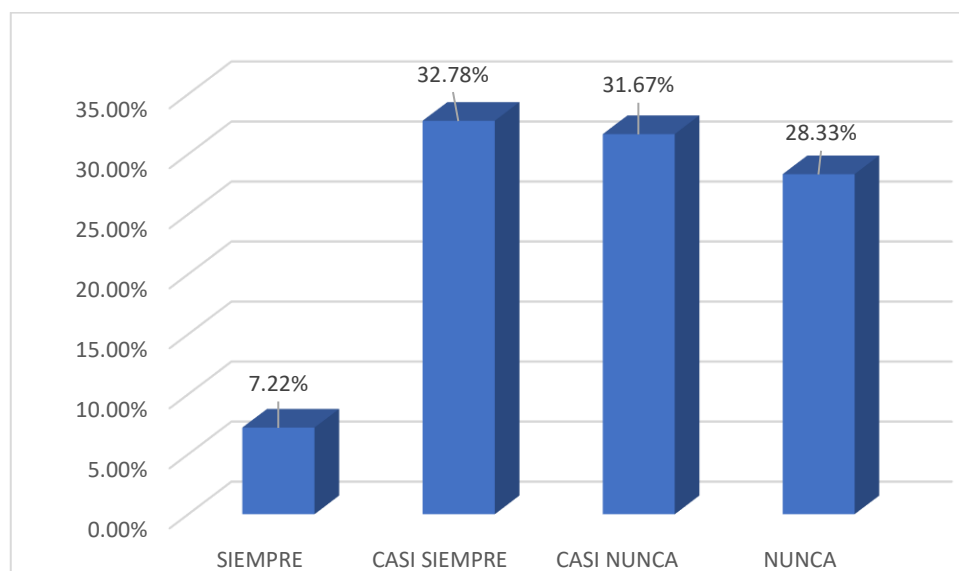


Figura 1. Resultados habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019

Interpretación:

La tabla 3 y figura N° 01 muestran los resultados que pertenecen a las habilidades personales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar lo siguiente:

En cuanto al indicador sentido de responsabilidad, 34 docentes respondieron que se cumple, 11 docentes respondieron no se cumple; en cuanto se refiere al indicador sentido de honradez, 29 docentes respondieron que se cumple, 16 docentes respondieron que no se cumple; respecto al indicador compromiso con la institución, 2 docentes respondieron que se cumple, 43 docentes respondieron que no se cumple, en cuanto al indicador apertura para recibir críticas 34 docentes respondieron que se cumple dicho indicador, 11 docentes responden que no, mientras que respecto al indicador personalidad dinámica, 7 docentes responden que si se cumple, mientras que 38 docentes responden que no se cumple.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 40% manifiestan que los indicadores de las habilidades gerenciales en la dimensión personal se cumplen de alguna manera; mientras que el 60% restante opinan lo contrario.

Tabla 4

Resultados habilidades profesionales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Niveles		Indicadores					Promedio	
		1	2	3	4	5	f	%
SIEMPRE	4	14	6	1	4	9	5	11.11
CASI SIEMPRE	3	19	12	1	28	17	15	32.22
CASI NUNCA	2	9	26	17	12	18	18	40.56
NUNCA	1	2	1	26	1	1	7	16.11
TOTAL		45	45	45	45	45	45	100,00

Fuente: Anexo 1 Cuestionario sobre habilidades gerenciales.

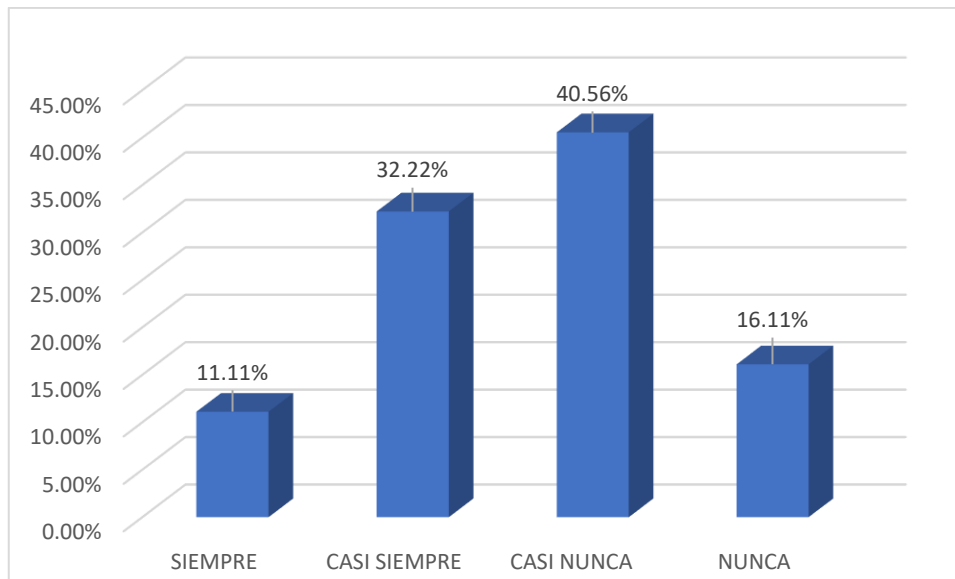


Figura 2. Resultados habilidades profesionales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Interpretación:

La tabla 4 y figura 02 muestran los resultados que pertenecen a las habilidades profesionales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar lo siguiente:

En cuanto al indicador dominio de técnicas de administración de personal, 33 docentes respondieron que se cumple, 11 docentes respondieron no se cumple; en cuanto se refiere al indicador conocimiento de derecho laboral, 18 docentes respondieron que se cumple, 27 docentes respondieron que no se cumple; respecto al indicador amplia cultura general, imaginación e imaginación, 2 docentes respondieron que se cumple, 43 docentes respondieron que no se cumple, en cuanto al indicador capacidad para promover y gestionar grupos de interés, 32 docentes respondieron que se cumple dicho indicador, 13 docentes responden que no, mientras que respecto al indicador habilidad para dirigir, 26 docentes responden que si se cumple, mientras que 19 docentes responden que no se cumple.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 43,33% manifiestan que los indicadores de las habilidades gerenciales en la dimensión 'profesional se cumplen de alguna manera; mientras que el 56,67% restante opinan lo contrario.

Tabla 5.

Resultados habilidades sociales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019

Niveles		Indicadores					Promedio	
		1	2	3	4	5	f	%
SIEMPRE	4	10	1	1	13	8	6	12.78
CASI SIEMPRE	3	21	9	4	17	19	12	27.22
CASI NUNCA	2	11	16	20	15	18	17	38.33
NUNCA	1	3	19	20	0	0	10	21.67
TOTAL		45	45	45	45	45	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 1 Cuestionario sobre habilidades gerenciales

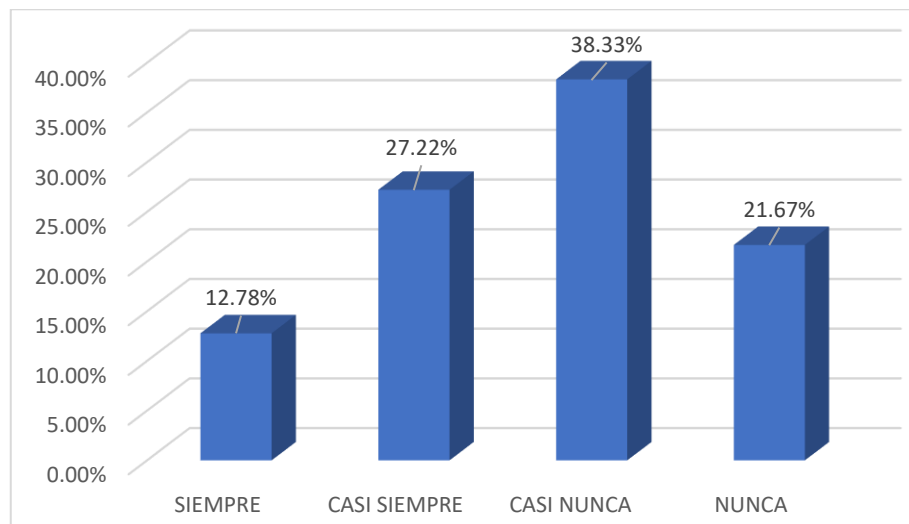


Figura 3. Resultados habilidades sociales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Interpretación:

La tabla 5 y figura 03 muestran los resultados que pertenecen a las habilidades sociales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar lo siguiente:

En cuanto al indicador habilidad básica de interacción social, 31 docentes respondieron que se cumple, 14 docentes respondieron no se cumple; en cuanto se refiere al indicador habilidad conversacional, 5 docentes respondieron que se cumple, 40 docentes respondieron que no se cumple; respecto al indicador habilidad de solución de problemas interpersonales, 5 docentes respondieron que se cumple, 40 docentes respondieron que

no se cumple, respecto a las habilidad para brindar trato amable y empático, 30 docentes respondieron que se cumple dicho indicador, 15 docentes responden que no, mientras que respecto al indicador habilidad comunicativa e informativa, 27 docentes responden que si se cumple, mientras que 18 docentes responden que no se cumple.

Esta información permite deducir que de un total de 45 docentes encuestados, el 40% manifiestan que los indicadores de las habilidades gerenciales en la dimensión ´social se cumplen de alguna manera; mientras que el 60% restante opinan lo contrario.

Tabla 6
Resultados habilidades gerenciales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Niveles		Habilidades gerenciales							
		Personales		Profesionales		Sociales		Promedio	
		f	%	f	%	f	%	f	%
MUY BUENO	48 - 60	1	2.22	3	6.67	1	2.22	2	3.70
BUENO	37 - 48	15	33.3	17	37.8	16	35.56	16	35.56
REGULAR	26 - 37	28	62.2	23	51.1	26	57.78	26	57.04
DEFICIENTE	15 - 26	1	2.22	2	4.44	2	4.44	2	3.70
TOTAL		45	100	45	100	45	100	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 1

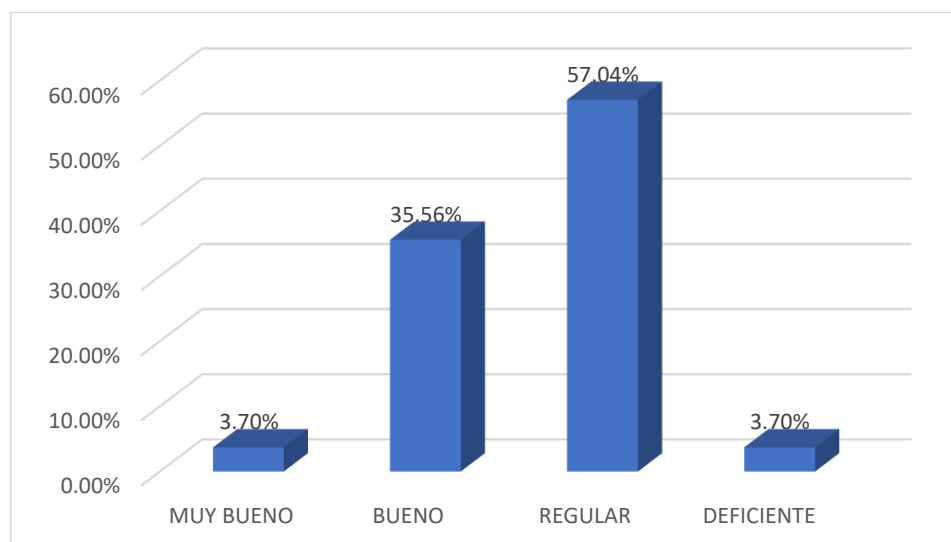


Figura 4. Resultados habilidades gerenciales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Interpretación:

La tabla 6 y figura 04 muestran los resultados correspondientes a las habilidades gerenciales de los directivos de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar que: de un total de 45 docentes encuestados, referente a las habilidades personales de los directivos, el 2,22% manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, el 62,2% manifiestan que están en el nivel regular, el 33,3% en el nivel bueno y el 2,22% en el nivel muy bueno; así mismo referente a las habilidades profesionales de los directivos, el 4,44% manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, el 51,1% manifiestan que están en el nivel regular, el 37,8% en el nivel bueno y el 6,67% en el nivel muy bueno; de la misma manera, referente a las habilidades sociales de los directivos, el 4,44% manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, el 57,78% manifiestan que están en el nivel regular, el 35,56% en el nivel bueno y el 2,22% en el nivel muy bueno.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 57,04% de los docentes manifiestan que los directivos tienen regulares niveles de habilidades gerenciales, seguido del 35,56% que manifiestan tener buenos niveles de dichas habilidades.

4.2. Clima escolar

Tabla 7.

Resultados de clima de convivencia general de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Niveles		Indicadores				Promedio	
		1	2	3	4	f	%
SIEMPRE	4	2	22	24	1	12	27.22
CASI SIEMPRE	3	9	10	15	7	10	22.78
CASI NUNCA	2	16	13	6	11	12	25.56
NUNCA	1	18	0	0	26	11	24.44
TOTAL		45	45	45	45	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 2

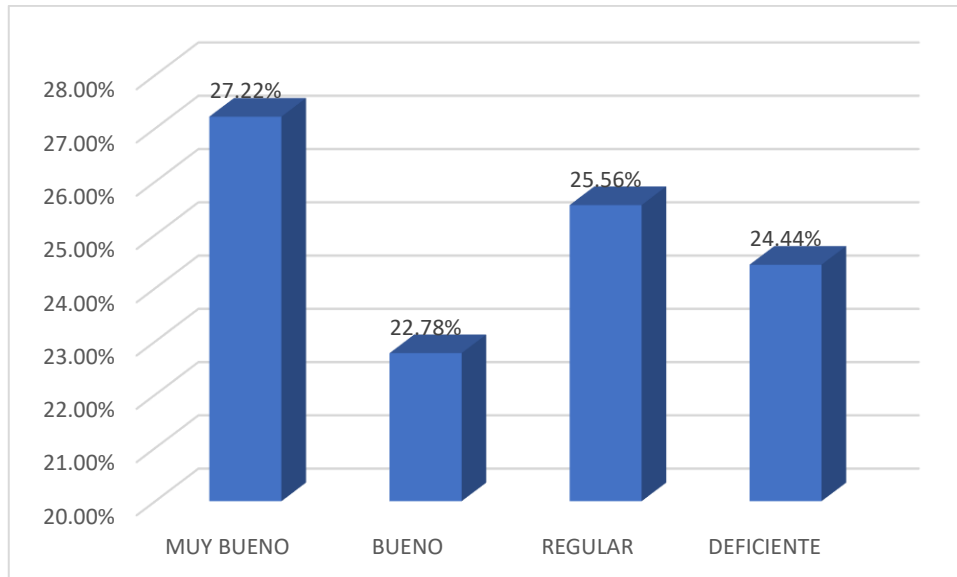


Figura 5. Resultados de clima de convivencia general de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

La tabla 7 y figura 05 muestran los resultados que pertenecen a la variable clima escolar en su dimensión convivencia general en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar lo siguiente:

En cuanto al indicador nivel de conflictividad y formas de resolución de conflictos, 11 docentes respondieron que se cumple, 34 docentes respondieron no se cumple; en cuanto se refiere al indicador dinámica de la relación entre actores, 32 docentes respondieron que se cumple, 13 docentes respondieron que no se cumple; respecto al indicador existencia de canales de comunicación, 39 docentes respondieron que se cumple, 6 docentes respondieron que no se cumple, respecto a la existencia de un clima de confianza, 8 docentes respondieron que se cumple dicho indicador, 37 docentes responden que se cumple.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 50% manifiestan que los indicadores de convivencia general se cumplen de alguna manera; mientras que otros 50% restantes opinan lo contrario.

Tabla 8.

Resultados de satisfacción y cumplimiento de expectativas de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Niveles	Indicadores				Promedio		
	1	2	3	4	f	%	
SIEMPRE	4	2	19	24	2	12	26.11
CASI SIEMPRE	3	5	17	9	9	10	22.22
CASI NUNCA	2	17	8	12	12	12	27.22
NUNCA	1	21	1	0	22	11	24.44
TOTAL		45	45	45	45	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 2

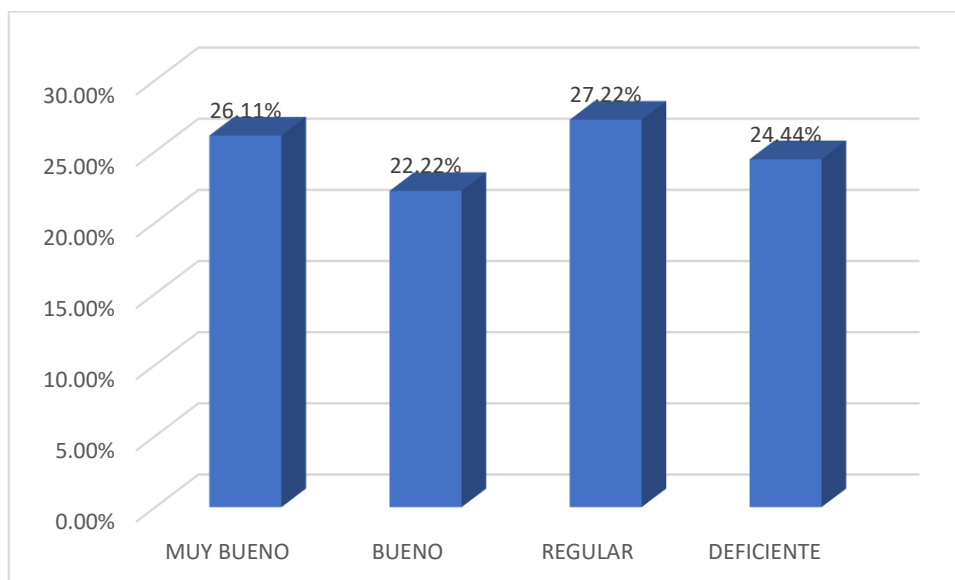


Figura 6. Resultados de satisfacción y cumplimiento de expectativas de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La tabla 8 y figura 06 muestran los resultados que pertenecen a la variable clima escolar en su dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar lo siguiente:

En cuanto al indicador grado de satisfacción con el funcionamiento general de IE y con el desempeño de otros actores, 7 docentes respondieron que se cumple, 38 docentes respondieron no se cumple; en cuanto se refiere al indicador comparación entre expectativas iniciales y logros alcanzados, 36 docentes respondieron que se cumple, 9 docentes respondieron que no se cumple; respecto al indicador reconocimiento y estímulos a distintos actores por su desempeño, 33 docentes respondieron que se cumple, 12 docentes respondieron que no se cumple, respecto al nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar, 11 docentes respondieron que se cumple dicho indicador, 34 docentes responden que se cumple.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 48,33% manifiestan que los indicadores de satisfacción y cumplimiento de expectativas se cumplen de alguna manera; mientras que el 51,66% restantes opinan lo contrario.

Tabla 9.

Resultados de clima escolar de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

		Clima escolar					
		Clima de convivencia general		Satisfacción y cumplimiento de expectativas		Promedio	
		f	%	f	%	f	%
MUY BUENO	48 - 60	5	11.1	6	13.3	6	12.22
BUENO	37 - 48	22	48.9	19	42.2	21	45.56
REGULAR	26 - 37	16	35.6	18	40	17	37.78
DEFICIENTE	15 - 26	2	4.44	2	4.44	2	4.44
TOTAL		45	100	45	100	45	100,00

Fuente: Cuestionario anexo 2

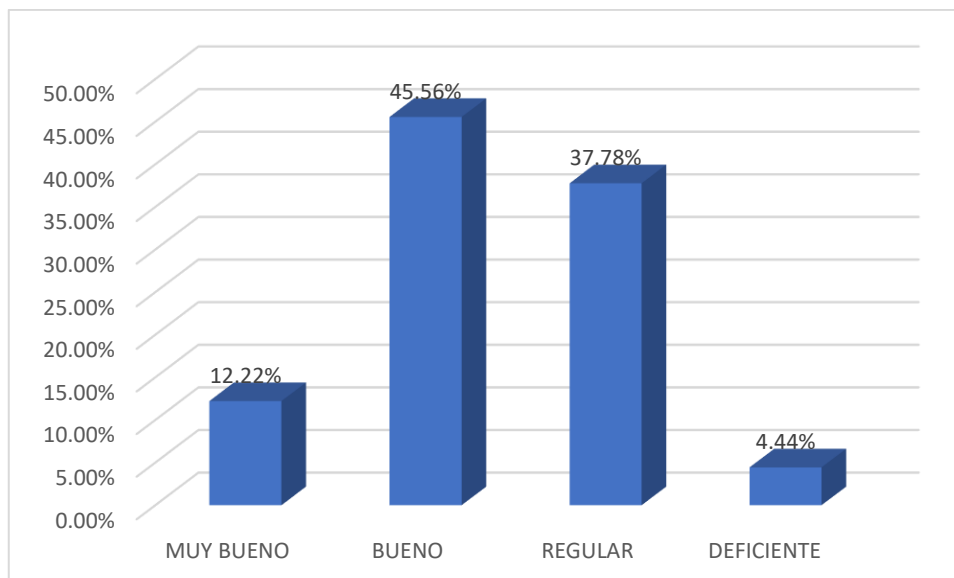


Figura 7. Resultados de clima escolar de las instituciones educativas secundarias del distrito de San José - Azángaro 2019.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La tabla 9 y figura 07 muestran los resultados correspondientes al clima escolar existente en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, en las que se pueden observar que: de un total de 45 docentes encuestados, referente al clima de convivencia general, el 4,44% manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, el 35,6% manifiestan que están en el nivel regular, el 48,9% en el nivel bueno y el 11,1% en el nivel muy bueno; así mismo referente a la satisfacción y cumplimiento de expectativas, el 4,44% manifiestan que se encuentran en el nivel deficiente, el 40% manifiestan que están en el nivel regular, el 42,2% en el nivel bueno y el 13,3% en el nivel muy bueno.

Esta información permite deducir que, de un total de 45 docentes encuestados, el 37,78% de los docentes manifiestan que los directivos tienen regulares niveles de habilidades gerenciales, seguido del 45,56% que manifiestan tener buenos niveles de dichas habilidades.

4.3. Cálculo de coeficientes de correlación

A continuación, se muestra los resultados del cálculo de coeficientes de correlación de las variables según los objetivos de investigación.

Tabla 10.

Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y clima escolar en las IES del distrito de San José - 2019.

Correlaciones

	Habilidades gerenciales	Clima escolar
Habilidades gerenciales	1	,705**
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)		,000
N	45	45
Clima escolar	,705**	1
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)	,000	
N	45	45

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

Fuente: Anexo 01 Y 02

Como se puede observar, la tabla 10 muestra el valor del coeficiente de correlación $r = 0,705$ el cual significa una correlación alta entre las variables de estudio.

Para poder analizar e interpretar los datos y contrastar las hipótesis, se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

H_a Existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y el clima escolar.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

H₀ No existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y el clima escolar.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

Asumiendo un criterio de confiabilidad del 95%, el error cometido es de $\alpha = 0.05$, el valor de $t = 1,96$, se calculó el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

Correlaciones

	Habilidades gerenciales	Clima de convivencia general
Habilidades gerenciales	1	,673**
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)		,000
N	45	45
Clima de convivencia general	,673**	1
Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)	,000	
N	45	45

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

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Cuyo valor es $T_c = 6,51$, el cual se ubica en la región de rechazo a H_0 , para poder aceptar la H_a , por ser mayor que T_t .

Tabla 11.

Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y clima de convivencia general en las IES del distrito de San José - 2019.

La tabla 11 muestra el valor del coeficiente de correlación $r = 0,673$ el cual significa una correlación alta entre las variables de estudio.

Para poder analizar e interpretar los datos y contrastar las hipótesis, se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

H_a Existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

Ho No Existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

Asumiendo un criterio de confiabilidad del 95%, el error cometido es de $\alpha = 0.05$, el valor de $t_t = 1,96$, se calculó el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Cuyo valor es $T_c = 5,96$, el cual se ubica en la región de rechazo a al H_o , para poder aceptar la H_a , por ser mayor que T_t .

Tabla 12.

Grado de correlación entre las variables habilidades gerenciales de los directivos y satisfacción y cumplimiento de expectativas en las IES del distrito de San José - 2019.

Correlaciones

		Habilidades gerenciales	Satisfacción y cumplimiento de expectativas
Habilidades gerenciales	Correlación de Pearson	1	,645**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Satisfacción y cumplimiento de expectativas	Correlación de Pearson	,645**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Fuente: Anexo 01 Y 02

La tabla 12 muestra el valor del coeficiente de correlación $r = 0,645$ el cual significa una correlación alta entre las variables de estudio.

Para poder analizar e interpretar los datos y contrastar las hipótesis, se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

Ha Existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

Ho No Existe relación positiva y alta entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas.

$$R = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

Asumiendo un criterio de confiabilidad del 95%, el error cometido es de $\alpha = 0.05$, el valor de $t_t = 1,96$, se calculó el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Cuyo valor es $T_c = 5,53$, el cual se ubica en la región de rechazo a al H_o , para poder aceptar la H_a , por ser mayor que T_t .

Discusión:

Tras realizar y analizar la interpretación de los resultados a los que se ha arribado en esta investigación se puede indicar que existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima escolar, que coinciden con los resultados encontrados por Briones (2015) en el sentido de que, que en el colegio existe un clima escolar inadecuado, las relaciones interpersonales no son fuertes, lo que no permite que haya trabajo en equipo y no se cumplan mayormente las actividades tanto en el aula como tareas, es evidente la falta de organización de clases, el cumplimiento de las normas del colegio y el inadecuado control que hacen los profesores.

Por otra parte, es también coincidente con los resultados de Duarte (2015), en donde el modelo pedagógico permite al estudiante y padre de familia, sentirse menos presionado que en los colegios tradicionales, todos ellos resaltan la labor docente y directiva por el ambiente familiar de la institución y destacan que desde que sus hijos llegaron a la institución evidencian un cambio emocional en ellos. Por otro lado (Cubillos et al., 2014)

quien encontró que si el clima organizacional afecta negativamente lograr los objetivos tanto individuales como corporativos.

Otro de los resultados de esta investigación es que las habilidades gerenciales se relacionan directa y altamente con el clima de convivencia general lo cual coincide con los hallazgos de (Bernal et al., 2015) en el sentido de que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud. En esa misma línea, (Hamui et al., 2014) encuentran que la cultura institucional influye en el clima del subgrupo en el aprendizaje. Lo hizo también Canzas (2017) encontró que el nivel de autoestima en sus dimensiones cognitiva, afectiva y autonomía influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes.

Finalmente en esta investigación se encontró que las habilidades gerenciales de los directivos tienen una relación directa y alta con la satisfacción y cumplimiento de expectativas, los cuales con coincidentes con los hallazgos de Flores (2019) en el sentido de que existe relación significativa entre el clima organizacional y la autoestima en estudiantes de educación básica.

López (2017) en su tesis presentada a la Universidad de Piura en la Maestría en Educación dentro de sus conclusiones indica que se puede señalar que existe una relación positiva entre todas las dimensiones de la variable Clima Institucional con todas las dimensiones de la Variable Desempeño Docente, en la mayoría de los casos la correlación es moderada.

Pérez (2012) indica en la tesis Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N.º 1 Pachacútec – Ventanilla el estudio concluye que en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

CONCLUSIONES

Primera: Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con el clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,705$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los regulares y buenos niveles de clima escolar existente en dichas instituciones educativas.

Segunda: Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con la dimensión de clima de convivencia general de la variable clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,673$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los regulares niveles de convivencia general existente dentro de las instituciones educativas secundarias.

Tercera: Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos con la dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas de la variable clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, debido a que el coeficiente de correlación encontrado es de $r = 0,645$, esto significa que el nivel regular de las habilidades gerenciales se interrelaciona con los buenos y regulares niveles de satisfacción y cumplimiento de expectativas existentes dentro de las instituciones educativas secundarias.

Cuarta: Se determino que existe una relación positiva entre las habilidades gerenciales del directivo y el clima institucional en la medida que exista un eficiente liderazgo directivo, el clima institucional también es bueno en la medida que exista un buen liderazgo directivo en las instituciones educativas del nivel secundario de San José, como de la institución



educativa secundaria del centro poblado de Sollocota, ambos ubicados en el del distrito de San José, de la provincia de Azángaro.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se dan a continuación se basan en los resultados obtenidos en la presente investigación:

Primera: Respecto las habilidades gerenciales de los directivos se recomienda a los directivos a que innoven y desarrollen ciertas habilidades gerenciales aplicables en la gestión educativa, ya que los resultados son de regulares niveles, a pesar de que no existen recetas para desarrollar habilidades, sino es pura experiencia práctica, el mismo que con un poco de mayor empeño y liderazgo es factible mejorar y de por medio brindar una mejor calidad educativa.

Segunda: Respecto al clima escolar existente en las instituciones educativas del distrito de San José, pues a pesar de que el clima escolar se encuentra en niveles buenos y regulares, es producto de la madurez académica y la auto capacitación de los docentes, en temas de gestión escolar, sumado a ello los dominios del desempeño docente que es evaluado año tras año, por lo que los directores y las autoridades de la UGEL Azángaro, tomen en cuenta los resultados de las habilidades gerenciales que influyen en el clima escolar en las instituciones educativas del sector.

Tercera: Respecto a la convivencia general y logro de expectativas, los resultados muestran que estas dimensiones se encuentran en niveles bueno y regular, esas dimensiones deben ser fortalecidas en capacitaciones por parte de las autoridades de las UGEL por ello los señores directores de las instituciones educativas deben promover dichas actividades considerando en su plan anual de trabajo.

Cuarta: Respecto a la gestión administrativa de parte de los directivos es necesario tener en consideración el incremento de la práctica de la empatía, trabajo en equipo, cooperación, desarrollo de la creatividad con cada uno de los actores educativos, ya que se han incrementado las horas colegiadas, los



mismos que nos permiten tener espacios de dialogo, el cual fortalecerá el clima institucional.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarado, O. (2000). *Gerencia educativa - Desafíos y oportunidades*. Lima, Perú: Ediciones - Vallejianas.
- Álvarez, J. (2017). *Competencias gerenciales y la gestión administrativa en instituciones educativas de la UGEL 04*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú.
- Asto A, D., & Guerra Barzola , E. (2018). *Habilidades gerenciales y gestión de calidad educativa en docentes de la Institución Educativa Integrada Alfonso Ugarte Paucartambo – Pasco 2018*. Paucartambo - Pasco: Universidad Cesar Vallejo.
- Berbal, G., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El Clima Organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud, diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*. (U. I. Colombia, Ed.) 31, 8-19.
- Briones, G. (2015). *El clima escolar y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes*. Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8478/1>
- Caicedo, H. (2012). *Neuroaprendizaje*. Bogotá, Ediciones de la U.
- Canazas, G. (2017). *Influencia del nivel de autoestima en la cultura organizacional de los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Nestor Cáceres Velázquez de Juliaca*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/UNAP/10834>
- Cardenas Quispe , J. (2021). *Liderazgo directivo y clima social escolar en instituciones educativas secundarias*. San Roman .
- Cardona, L., J.M, & Cardona, P. (2006). *Liderazgo y Gestión por ocho hábitos*. (2º, Ed.) Madrid, Diaz de Santos.
- Castro, F., & Marchant, L. (2005). *Primer Seminario. Actualizaciones para el desarrollo de Organizaciones en Viña del Mar*.
- Castro, W. (2012). *Percepción del clima escolar en estudiantes del cuarto al sexto de primaria de una institución educativa del Callao. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1130/1/2012_Castro_Percepti%20del%20clima%20escolar%20en%20estudiantes%20del%20cuarto%20al%20sexto%20de%20primaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Callao.pdf

- Cruz Aponte, M., & Bedoya, M. d. (2014). *Francy. Competencias Gerenciales del Docente en la Conduccion de la Disciplina Escolar para la convivencia Institucional. Daena: Internacional Journal of Good Conscience. 9(3)171-187. ISSN 1870-557X.*
- Cubillos, B., Velázquez, F., & Reyes, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado a Administración de Empresas, fundación Universitaria los Libertadores, Bogotá Colombia, Psicologo, Undacion Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia.*
- Diaz, D., & Delgado, M. (2014). *Competencias Gerenciales para los Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo. Una Propuesta desde la Socioformación. Tesis Universidad Pedro Ruiz Gallo. Chiclayo.*
- Duarte, D. (2015). *Desarrollo de competencias gerenciales para la alta dirección en empresas cosméticas biotecnológicas Bogotanas. Un enfoque conductal. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.*
- Flores, F. (2019). *El Clima Organizacional y la autoestima en la Institución Educativa Integrada N° 31756 Ricardo Palma - La Esperanza - Chaupimarca - Pasco. Tesis. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Alma Mater del MAgisterio Nacional Escuela de Postgrado.*
- Gallego, F. (2017). *Resignificación de pei. Obtenido de. Obtenido de <http://handle.net/10495/9184>*
- Gómez, G. (2017). *Competencias generales para asumir el futuro. El observador. Uruguay: Café & Negocios IEEM.*
- Gutiérrez, T. (2010). *Competencias Gerenciales Bogotá D.C. Cundinamarca. Colombia: ECOE Ediciones.*
- Hamui Sutton, A., Vives Varela, T., Gutiérrez Barreto, S., Castro Ramirez, S., Lavalle Montalvo, C., & Sánchez Mendiola, M. (2014). *Cultura Organizacional y Clima en aprendizaje situado en las resistencias médicas Investigación en Educación Médica (Vol. 3). (U. N. México, Ed.) Federal, México. Recuperado el abril -*

- junio de 2014, de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733229003.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6, Ed.) McGraw Hill, México.
- Laurente D, M. (2019). *Habilidades gerenciales del director y la gestión educativa de una institución educativa de Huancavelica*. 2019. Huancavelica : Universidad Cesar Vallejo .
- Ledesma, M. (2014). *Unidad Académica de Pedagogía, Psicología y Educación*. Universidad Católica de Cuenca. Obtenido de Recuperado de: <http://www.ucacue.edu.ec>
- Lopez, V. (2014). *Convivencia Escolar*. Obtenido de Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/APUNTE04ESP.pdf>
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. McGraww Hill, México: 2da Edición.
- Merinos, Y. (2015). *Intervención del Trabajador Social en el sector educativo* (Cooperación Gráfica Navarrere S.A. ed.). Perú: Ministerio Educación. Recuperado el 2016
- Ocando, A. (2014). *Competencias gerenciales del personal directivo en Instituciones de Educación Primaria* . Repositorio digital de la Universidad Nacional del Zula. Obtenido de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2015-03-10T10:21:33Z-613/Publico/ocando_gutierrez_anabelly_melissa.pdf
- Oldak, E. (2016). *Manual de trabajo, talleres para madres, padres y tutores*. Programa Nacional de convivencia escolar. Obtenido de Recuperado de <http://www.gob.mx/escuela-libre-de-acoso>
- Orellana, Y., & Segovia, E. Y. (2014). *Evaluación del clima social escolar*. Universidad de Cuenca. Obtenido de Recuperado en <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/7123456789/5022/1>
- Perez, Y. (2012). *Tesis. Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 pachacutec - Ventanilla - USIL*. Lima, Perú.
- Pinedo, E. (2017). *Clima social en estudiantes del cuarto grado de secundaria con familias monoparentales de la institución educativa Fe y Alegría*. Comas.
- Pingo, B. (2015). *Clima social escolar y adaptación de conducta en estudiantes de secundaria de una institución Educativa Privada de Trujillo*. Trujillo, Perú:



(Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego.

Quinteros Burga, S. (2016). *Habilidades gerenciales de los directores y su relación con el clima institucional en las I.E.N de la urb.San Agustín Comas-UGEL 04, 2015.*

Lima : Universidad Cesar Vallejo.

Rodas H., W. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente.* Viru : Universidad Cesar Vallejo.

Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: Claves de la gestión de*

conocimiento. Ultima Década. Obtenido de Recuperado de:

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ConvivenciaYClimaEscolar-5287732.pdf

Soto C., A. (2017). *Relación de los estilos de liderazgo directivo en el clima organizacional en las I.E.P. del distrito de Chucuito Puno, 2015.* Puno:

Universidad Cesar Vallejo.

Sovero, F. (2006). *Como dirigir una institución educativa.* Lima: San Marcos.



ANEXOS

ANEXO No 1 CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES

Señor docente, lee atentamente cada ítem y responda según su parecer, le rogamos que sea totalmente sincero, para colaborar con la veracidad de los resultados de la presente investigación.

ITEM	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
HABILIDADES PERSONALES				
1) Los directivos tienen sentido de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				
2) Los directivos demuestran compromiso con la institución.				
3) Los directivos brindan apertura para recibir críticas acerca de sus funciones.				
4) Los directivos demuestran prudencia y serenidad en el desempeño de sus funciones				
5) Los directivos poseen adecuada autoridad/firmeza en el desempeño de sus funciones.				
HABILIDADES PROFESIONALES				
6) Los directivos tienen dominio de técnicas y métodos de administración de personal.				
7) Los directivos poseen conocimientos sobre derecho laboral.				
8) Los directivos demuestran amplia cultura general, inteligencia e imaginación.				
9) Los directivos promueven y gestionan la integración entre los diferentes grupos de interés (docentes, padres, estudiantes, comunidad, sociedad civil y sector privado).				
10) Los directivos tienen habilidad para organizar, ejecutar, persuadir, dirigir y solucionar conflictos.				
HABILIDADES SOCIALES				
11) Los directivos poseen habilidades básicas para interactuar con la sociedad.				
12) Los directivos poseen habilidades para entablar conversaciones amenas.				
13) Los directivos poseen habilidades para solucionar problemas interpersonales.				
14) Los directivos poseen habilidades para relacionarse con la comunidad educativa.				
15) Los directivos son comunicativos y brindan información.				

¡Gracias por su colaboración !

ANEXO No 2 CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ESCOLAR

Señor docente lee atentamente cada ítem y responda según su parecer, le rogamos que sea totalmente sincero, para colaborar con veracidad los resultados de la presente investigación.

ITEM	Siempre (4)	Casi siempre (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
CLIMA DE CONVIVENCIA GENERAL				
1) No Existen conflictos.				
2) Los problemas que se presentan se resuelven oportunamente.				
3) Existe un ambiente de armonía y sana convivencia.				
4) Los profesores se llevan bien con los padres de familia.				
5) Nos informan de todas las cosas importantes que suceden.				
6) Los alumnos tienen buena comunicación con los profesores.				
7) Existe ambiente confianza en la institución.				
8) Los alumnos tienen confianza con el director				
SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS				
9) El (la) director (a) se siente orgulloso de ser el (la) director				
10) Los maestros se sienten orgullosos de enseñar.				
11) Los alumnos se sienten muy bien por lo que han aprendido.				
12) Los padres de familia están contentos por las calificaciones obtenidas por sus hijos.				
13) Se habla bien de lo que trabaja el (la) director (a).				
14) Se habla bien de lo que enseña el (la) maestro (a).				
15) Estimulan a los buenos alumnos con diplomas, medallas o cosas así.				
16) Los buenos logros por parte de los docentes son reconocidos y estimulados				

ANEXO No 3 SISTEMA DE VARIABLES

A) Sistema de variables:

- Variable correlacional 1 : habilidades gerenciales
- Variable correlacional 2 : clima escolar

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Habilidades gerenciales	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Sentido de responsabilidad. - Sentido de honradez. - Compromiso con la institución. - Apertura para recibir críticas. - Personalidad dinámica 	Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
	Habilidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio de técnicas de administración de personal. - Conocimiento de derecho laboral - Amplia cultura general, inteligencia e imaginación. - Capacidad para promover y gestionar grupos de interés. - Habilidad para dirigir. 	
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad básica de interacción social. - Habilidad conversacional. - Habilidad de soluciones de problemas interpersonales. - Habilidad para brindar trato amable y empático. - Habilidad comunicativa e informativa 	

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
------------	-------------	-------------	----------------------

Clima escolar	Clima de convivencia general	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conflictividad y formas de resolución de conflictos - Dinámica de la relación entre los actores - Existencia de canales de comunicación - Existencia de un clima de confianza 	<p>Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</p>
	Satisfacción y cumplimiento de expectativas	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de satisfacción con el funcionamiento general de la I.E., y con el desempeño de otros actores y el propio - Comparación entre expectativas iniciales y logro alcanzado - Reconocimiento y estímulos a los distintos actores (director, profesores, alumnos y padres de familia) por su desempeño - Nivel de motivación y compromiso para el trabajo escolar 	

ANEXO No 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

título	enunciado del problema	hipótesis	objetivos
<p>HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE SAN JOSÉ DE LA PROVINCIA DE AZÁNGARO</p>	<p>Problema general ¿Cuál es el grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro? - ¿Cuál es el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro?</p>	<p>Hipótesis General Existe un alto grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro en el año 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas • El grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, es alta y directa. • El grado de correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro, es alta y moderada.</p>	<p>Objetivo General Determinar el grado de correlación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el clima escolar en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro en el año 2019.</p> <p>Objetivo Específicos • Establecer el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y el clima de convivencia general en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro. • Verificar el grado de correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción y cumplimiento de expectativas en las instituciones educativas secundarias del distrito de San José de la provincia de Azángaro.</p>



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **Rober Valdivia Toro**, identificado con DNI 02540962 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Maestría en Educación con mención en administración de la educación, informo que he elaborado
el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE SAN JOSE DE LA
PROVINCIA DE AZANGARO”

Es un tema original.

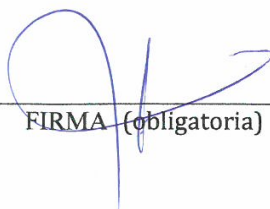
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales,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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 26 de Julio del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Rober Valdivia toro, identificado con DNI 02540962 en mi condición de egresado de:

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

Maestría en Educación con mención en administración de la educación, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“HABILIDADES GERENCIALES DE LOS DIRECTIVOS Y CLIMA ESCOLAR EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE SAN JOSE DE LA PROVINCIA DE AZANGARO” para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

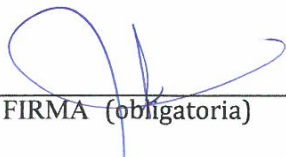
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 26 de julio del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella