

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la
Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022**

Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con Mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor:

Abuhadba Moscoso, Kenny Osguel

Asesor:

Berrospi Espinoza, Hernán Hugo Jesús
(ORCID: 0000-0002-7030-1920)

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Índice General

Índice General	ii
Índice de Tablas.....	iii
Índice de Figuras	iv
Palabras Clave	v
Constancia de originalidad	vi
Título	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción	1
Metodología	25
Resultados	29
Análisis y Discusión	39
Conclusiones	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas	44
Anexos	47
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables	47
Anexo 2. Instrumentos de investigación	49
Anexo 3. Matriz de consistencia lógica y metodológica	57
Anexo 4. Relación de docentes que conforman la muestra	59
Anexo 5. Validez de instrumentos por juicio de expertos.....	60
Anexo 6. Confiabilidad	62
Anexo 7. Formato de Publicación en Repositorio	63
Anexo 8. Reporte de similitud	64

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad del instrumento Liderazgo Directivo	30
Tabla 2 Prueba de normalidad del instrumento Relaciones Interpersonales	31
Tabla 3 Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función de director en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022	32
Tabla 4 Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.....	33
Tabla 5 Relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022	35
Tabla 6 Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.....	36
Tabla 7 Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.....	37
Tabla 8 Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.....	38

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución de respuestas del instrumento Liderazgo Directivo	30
Figura 2 Distribución de respuestas del instrumento Relaciones Interpersonales....	31
Figura 3 Nivel del instrumento Liderazgo directivo.....	32
Figura 4 Nivel del instrumento Relaciones Interpersonales	33

Palabras Clave

Tema	Liderazgo directivo y relaciones interpersonales.
Especialidad	Educación

Líneas de investigación

Línea de investigación	Organización y dirección de las instituciones educativas.
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo - Santa, 2022”** del (a) estudiante **Kenny Osguel Abuhadba Moscoso** identificado(a) con **Código N° 3015200232**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 18%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de Mayo de 2023



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

**Relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la Institución
Educativa Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.**

**Relationship of managerial leadership and interpersonal relationships in the
Educational Institution Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.**

Resumen

La investigación presente tuvo el propósito principal de determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo - Santa, 2022; respecto a la hipótesis, se planteó que hay correlación significativamente con liderazgo dirigente y relación interpersonal en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo - Santa, 2022. La investigación fue descriptiva y correlacional, que estudio una muestra que fue constituido por 28 docentes del nivel secundario. Como instrumentos se empleó dos cuestionarios para ambas variables los cuales estuvieron sujetos a pruebas de validez y confiabilidad. En sus resultados revelan que concurre una reciprocidad positivo alta dentro de las variables liderazgo directivo y la relación interpersonal siendo Rho Spearman 0,771, $p=0,000$ menor a 0.05. Concluyendo, que concurre una correlación significativa del liderazgo directivo y la relación interpersonal.

Abstract

The present investigation has the main purpose of determining the relationship of directive leadership and interpersonal relationships in the I.E. Santiago Antúnez de Mayolo - Holy, 2022; Regarding the hypothesis, it was suggested that there is a significant correlation with directing leadership and interpersonal relationship in the I.E. Santiago Antúnez de Mayolo - Santa, 2022. The research was descriptive and correlational, which studied a sample that was made up of 28 secondary level teachers. As instruments, two questionnaires were used for both variables, which were subject to validity and reliability tests. In their results, they reveal that there is a high positive reciprocity within the variables managerial leadership and interpersonal relationship, with Rho Pearson being 0.771, $p=0.000$ less than 0.05. Concluding, that there is a significant correlation of managerial leadership and interpersonal relationship.

Introducción

De acuerdo a los antecedentes de la presente investigación se puede evidenciar que de acuerdo a González, Palomares, López, & Gento, (2019) en su estudio tuvieron como objetivo “examinar la dimension que define al director como guía pedagógica”. Fue cuantitativa - no experimental, transversal y descriptiva, la investigación, la parte muestral conformado por 1196 personas, entre docentes, alumnos y padres de familia, la tecnica para la recoleccion de datos fue la encuesta y la herramienta fue el cuestionario, se puntuaron del 1 al 10 las dimensiones que más caracterizaban al director como líder pedagógico. El análisis estadístico del grupo general demostró que la dimensión afectiva obtuvo mayor puntaje alcanzando una media global de 7,95; seguido de las dimensiones profesional y carismática ambas con 7,91; las dimensiones participativa y formativa obtuvieron 7,86, mientras que las dimensiones anticipadora y cultural obtuvieron 7,81 y 7,63; la dimensión que menor puntuación alcanzó fue administrativa con una media de 7,44. Asimismo se compararon los grupos conformados por docentes, alumnos y padres en busca de diferencias de puntaje de dimensión, sin embargo, no se encontraron discrepancias significativos entre los grupos.

Asimismo, Toledo, (2020) ejecutó una investigación con propósito “Formar una constructo teórico en base al liderazgo directivo y desempeño pedagógico”. Se utilizó una metodología con diseño - no experimental de nivel descriptivo y correlacional con corte transversal, la muestra estuvo conformado por 5 docentes para evaluar la variable liderazgo y 10 alumnos escogidos aleatoriamente para evaluar la variable desempeño docente. La técnica empleada fueron dos encuestas aprobados por los investigadores. El resultado descriptivos hallados mostraron que el liderazgo directivo fue autocrático para el 40% de los docentes, democrático para el 40% y liberal para el 20%. Finalmente se halló correlación negativa entre ambas variables, dado que el 60% consideró la no aprobación de la analogía en la ocupación de director desempeñando sus funciones.

De la misma manera, Acuña & Bolívar, (2019), hicieron una investigación donde buscaron “determinar el modo de liderazgo de las directivos docentes de la I.E. Distrital Cevillar de Barranquilla”. El metodo desarrollado fue básico cuantitativo con un diseño no experimental de corte transaccional, la poblacion muestra estuvo formada por 47 individuos entre docentes y personal administrativo; la técnica empleada fue la encuesta y los datos se recolectaron mediante un cuestionario constituido por 20 ítems que midieron los estilos de liderazgo en tres dimensiones: autoritario, democrático y liberal. El resultado evidencio que el personal directivo, mostraba un liderazgo orientada al extremo efectivo, es decir hacia una orientación democrática, las medidas descriptivas de tendencia central encontraron una media global de 64,87, puntaje que señala fuertemente el liderazgo democrático en la institución.

Por consiguiente, Pilay & Magallán, (2019) en su tesis buscaron “Asemejar el liderazgo que desarrollo el personal directivo de la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek, Ecuador, 2017”. Los autores emplearon una metodología - no experimental de nivel descriptivo, cuantitativa y transaccional. La investigación presento una poblacion muestral conformada por 30 maestros con contrato vigente en la Unidad Educativa Antonio Issa Yazbek. La tecnica desarrollada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables. En sus resultados hallaron de manera general que grado de liderazgo se hallaba en el grado regular, con proporción a la extensión liderazgo autoritario el 76,6% señalaron un grado regular, 16,7% nivel bajo y 6,7% nivel alto; en la dimensión liderazgo democrático el 80% dijo percibir un nivel regular, el 13,3% alto y 6,7% nivel bajo, finalmente en la dimensión liderazgo liberal el 70% presenta el nivel regular, 20% nivel bajo y 10% nivel alto. Finalmente los autores recomiendan transformar el liderazgo democrático en liderazgo participativo para motivar a los docentes y aumentar el rendimiento de la institución.

Según los autores Fontes, Dália, Fontes y Amorim, (2019), en su investigación tuvo el propósito “Identificar los estilos liderazgo presentes en la unidad de enseñanza privada en la ciudad de Bananeiras-PB”. El estudio siguió una metodología descriptiva, cuantitativa con corte transaccional. La muestra fue conformado por 32 empleados entre directores y docentes de la unidad educativa. Mediante la aplicación de la técnica de la encuesta en una versión adaptada del cuestionario MLQ de Bass y Avolio (1995), se evaluó el modo de liderazgo identificándolos como transaccional, transformal y laissez - faire. Con los datos recolectados se obtuvo que el liderazgo transformacional alcanzó el mayor puntaje con un promedio general de 9,6, la desviación estándar de 0,63; el liderazgo transaccional fue cociente de 9,09 y desviación estándar de 1,38; mientras que el liderazgo laissez-faire fue el de menor puntaje con promedio de 2,9 y desviación alta de 2,33. En conclusión la investigación confirmó que el liderazgo transformal es más activo que el liderazgo transaccional y en consecuencia, más activo que el liderazgo laissez-faire.

Del mismo modo, Serrano, (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de “Establecer la correspondencia que concurre del liderazgo pedagógico directivo en el desempeño pedagógico de la I.E. Primaria No. 70035 en metropoli - Puno, 2017”. Realizó un estudio con un diseño no experimental, cuantitativa de nivel descriptivo y correlacional con corte transversal, en el que se estudio una muestra conformado por 21 docentes a quienes se le aplico la técnica de encuesta para la recopilación de datos y el instrumento empleado fue el cuestionario el cual fue aprobado por el ministerio de educación. En los resultados descriptivos, la autora detalló que el 23,8% de los docentes manifestaron nunca haber percibido un nivel de liderazgo pedagógico, el 66,7% pocas veces y el 9,5% refieren siempre percibir el nivel de liderazgo pedagógico. Asimismo el 28,6% estuvieron medianamente de acuerdo con las relaciones interpersonales, el 19% estuvo conforme, el 28,6% desacuerdo y 23,8% completamente desacuerdo. Finalmente del análisis correlacional, se halló a

traves del valor de chi cuadrado, con un nivel de confianza de 0,05, de tal modo, el Chi cuadrado hallado fue de 12,59, según lo cual se admite la hipótesis alterna comprobándose que concurre un relacion significativo en liderazgo pedagógica y relacion interpersonal de la I.E. Primaria No. 70035 Metropoli Puno.

Pérez, (2019) en su investigación tuvo como objetivo “Establecer la relacion de liderazgo directivo y relacion interpersonal en las I.E. de la Red 18 U.G.E.L. 02, Los Olivos - 2018”. La metodologia empleada fue de tipo básica, cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal, siendo de grado descriptivo correlacional. Se tuvo una población compuesta de 480 docentes y 10 establecimientos, de los cuales 127 fueron seleccionados para formar la muestra. A estos se les aplicó la tecnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para la recoleccion de datos de las variables, donde, el cuestionario de liderazgo directivo tuvo Alfa. de Cronbach. = 0,862 y el cuestionario de relaciones interpersonales con un alfa de Cronbach = 0,865. Los niveles encontrados de liderazgo directivo fueron percibidos por el 6,3% con un nivel deficiente, el 61,4% con un nivel deficiente y el 32,3% con un nivel eficiente en los maestros, mientras que el discernimiento de la relacion interpersonal un 4,7% la califico con un nivel malo, el 57,3% regular y el 37% con un nivel bueno. Los resultados evidenciaron que existio una correlacion positiva moderada con un valor de (0,695) con una significancia de valor $p = 0.000$, concluyendo que existe relación entre la variable liderazgo directiva y relacion interpersonal en I.E. de la Red 18 U.G.E.L. 02, Los Olivos - 2018.

Por lo tanto, Garnique, (2018) en su tesis publicada propuso “Establecer la relacion entre el liderazgo directiva y relacion interpersonal de docentes de I.E N°. 203, Pasitos de Jesús de Lambayeque en 2018”. Para ello la investigación empleo una metodología de nivel descriptivo y correlacional con un diseño no experimental cuantitativo. La poblacion de estudio estuvo constituida por una muestra de 12 docentes mujeres pertenecientes al plantel. Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios para medir Liderazgo ($\alpha = 0,753$) y

Relaciones interpersonales ($\alpha = 0,857$). Los resultados revelaron que, la mayoría de docentes calificaron las relaciones interpersonales como buenas, mientras que el liderazgo directivo fue catalogado como democrático, siendo las dimensiones de mayor puntaje el compromiso organizacional (promedio 21,75) de las relaciones interpersonales y la gestión pedagógica (promedio 45,16) del liderazgo directivo. El procesamiento correlacional evidenció un valor r de 0,881 que muestra reciprocidad fuerte de variable. Finalmente la autora concluye que concurre relación efectiva y estadísticamente significativa del liderazgo directivo y la relación interpersonal en la I.E. N° 203 “Pasitos de Jesús” en 2018.

Según Montenegro, (2018) ejecuto un estudio bajo el propósito de “Determinar la correlación del liderazgo directivo y la relación interpersonal en los docentes de I.E. César Vallejo, la Victoria”. Se utilizó el diseño no experimental, cuantitativa, de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 110 docentes, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta para la recolección de datos. Los resultados hallados mostraron que el liderazgo directivo se encuentra a un 8,2% de nivel de prevalencia alta de los docentes, un 26,4% de prevalencia mediana y un 65,5% con prevalencia baja, en tanto, las relaciones interpersonales en los docentes, tuvo un nivel inadecuado en un 7,3%, el 19,1% de nivel regular y el 73,6% con un nivel adecuado. Para el análisis correlacional se empleó el estadístico T de Kendall, el cual obtuvo un valor de correlación de 0,800; por el cual se refutó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existió una correlación positiva alta y significativa ($p=0,000$) entre el liderazgo directivo y la relación interpersonales de los docentes de la I.E. César Vallejo, Victoria en el año 2018.

Asimismo, Guillermo (2018) en su tesis publicada tuvo como principal propósito “Determinar la relación entre el estilo de liderazgo del directivo y la relación interpersonal en la I.E. Alfonso Ugarte del distrito de Nuevo Chimbote”. Para

ello empleo una metodología de tipo básica con un diseño no experimental, correlacional de alcance transaccional. Se obtuvo los datos de una muestra de 26 docentes empleando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumentos de recolección de datos. Los resultados obtenidos, se encontró que el 84,6% de los docentes indicaron que el liderazgo del director era democrático el 15,4% indicaron que a veces era democrático, el 73,1% opinó que el liderazgo nunca era autocrático, el 19,2% casi siempre era autocrático y el 7,7% siempre fue autocrático; asimismo, para el 76,9% del profesorado las relaciones interpersonales tenían un nivel alto y para el 23,1% un nivel moderado. Finalmente, con los resultados del análisis correlacional fue positivo moderado con un valor de 0,685 y la significancia con un valor $p=0,000$, se comprobó que el estilo de liderazgo del director está relacionado con las relaciones interpersonales de los docentes, teniendo una correlación positiva moderada y significativa. El autor concluyo que la relación entre ambas variables.

En términos generales podemos definir el liderazgo como la capacidad de influenciar a otros para alcanzar objetivos en común, lograr consensos, movilizar grupos humanos y promover el desarrollo de potenciales. El liderazgo en el campo educativo se relaciona al progreso de diligencias que unen claramente al liderazgo estableciendo posibles influencias de conducciones en comportamientos y en “sentidos” que movilizan a los miembros de una colectividad colegial (Ministerio de Educación, 2018). De allí que podemos identificar que está en las manos del director la gestión de las habilidades, capacidades y competencias de su personal docente a través del reconocimiento de los logros alcanzados, hacerlo sentir como parte importante de dicho equipo. Manifestado de otra manera las metas que nos propone la nueva coyuntura del trabajo cooperativo en las instituciones educativas han otorgado importancia, lo cual siempre debió tenerla y todavía muy pocos líderes educativos han tomado conciencia y es de la gestión del factor humano, que necesariamente nos impulsa a buscar fórmulas de cómo liderar un equipo humano donde se pueda potenciar las habilidades de sus miembros para el cumplimiento de su objetivo.

Agrega información relevante la OCDE (2009) que considera el liderazgo colegial un precedente para alcanzar el desarrollo en Latinoamérica y el Caribe, cuenta que el liderazgo es un factor importante en el camino para lograr escuelas exitosas, con una administración y gestión eficaz. Más allá de los puntos administrativos, considera necesario el fortalecimiento del liderazgo de los directivos para formar alumnos capaces de desarrollarse y afrontar los desafíos que la sociedad les imponga. Con esa apreciación, instituye 4 columnas básicas necesarias para lograr una mejora significativa en la cualidad de liderazgo y referente lo mencionado la conversión del centro educativo: 1) precisar la función y tareas del líder escolar; 2) distribuir las responsabilidades entre todos los trabajadores de la institución, de tal forma que cada uno se sienta considerado y contribuya a la mejora del centro; 3) hacer del liderazgo escolar un puesto atractivo, dinámico y que permita generar procesos de forma horizontal, eliminando el verticalismo, y por último; 4) desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes para generar un liderazgo eficaz.

Weinstein, Hernández, Cuélla, & Flessa, (2015) en el estudio sobre liderazgo escolar en América latina y el Caribe publicado por la UNESCO refieren que el fortalecimiento del liderazgo directivo en los colegios es necesario para elevar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, en tal sentido es crucial diseñar estrategias que consoliden el liderazgo directivo. Promover la formación y el desarrollo continuo de los directores debe ser un punto central de las políticas educativas de cada gobierno. Asociado a esto, los organismos internacionales como la OCDE proponen entender el desarrollo directivo como un proceso continuo al cuál para mejorar se le deben ofertar constantemente oportunidades de formación con especial énfasis en metodologías experienciales que han comprobado su efectividad en el mejoramiento de las capacidades liderazgo.

Por lo anteriormente expuesto, la preparación de los directivos es necesario para ejercer un buen liderazgo en I.E., un liderazgo basado en un acompañamiento reflexivo a los integrantes del equipo docente lo cual los inspire a desarrollar su

potencial personal y profesional. Además, el incorporar técnicas de coaching personal para ayudar a sus colegas a conseguir sus objetivos profesionales conllevará a numerosos beneficios dentro de la institución. Así mismo considerar el aspecto emocional entre pares, fortalecerá la compenetración interpersonal en el equipo, regulando emociones y dando solución a los conflictos que puedan presentarse.

Lo que implica que se debe reconocer la importancia de desarrollar buenas relaciones entre los docentes considerandos que son la base del recurso humano, motor principal logrando la meta en toda I.E., así también afirma que el liderazgo escolar tiene que desarrollarse y de esta manera generar capacidades en la comunidad educativa las cuales entusiasme y motive a los estudiantes y a los docentes y solo eso se podría lograr poniendo el verdadero interés por tener en cuenta sobre las relaciones interpersonales, conociendo a su personal, afirma también que estas técnicas no son congénitos, sino que solicitan de diversos contenidos como líder que deben estar promovida y desarrollada mediante procesos de formación, de colaboración y de intercambio entre pares.

Asimismo en cuanto a liderazgo directivo la Ley General de Educación, Ley 28044” determina en el artículo 55° como autoridad responsable de su institución educativa que deberá conducir con liderazgo donde también tiene que tener en cuenta de promover las relaciones humanas armoniosas, con trabajo en equipo para que haya una mejor participación en responsabilidad en grupo como participantes de una corporación pedagógica .Así en el artículo 56° considera a los docentes como agentes primordiales de todo el proceso de la educación el cual debe contribuir eficazmente la alineación de los educandos orientados al progreso humano. Por ello remarca que si un líder directivo le presta la debida importancia a la relación interpersonal adecuadas entre docentes logrando que también los desarrollos humanos de los estudiantes se cumplan como parte de sus funciones según la ley.

Así también la Ley de Reformas Magisteriales en el artículo 18° Afirma que la creación de los líderes directivos contiene materialidades docentes, administrativo, financiero y organizacional que le consientan desplegar un liderazgo dogmático e institucional, central para fortalecer el en el docente un buen ambiente colegial y la disminución de los aprietos interpersonales. Destaca que debido a que los líderes directivos muchas veces no se preocupan por conocer las características de su personal lo que hace que muchas de esas instituciones no son bien direccionadas encontrando siempre grupos divididos que discrepan en los objetivos planteados como una institución que muchas de ellas terminan en mal manejo.

En la misma línea, el Minedu puso en marcha una herramienta orientadora llamado el Cuadro de Buen Desempeño del Directivo (2014, p.6) donde contempla tres componentes uno de ellos respecto a la convivencia democrática e intercultural en donde define a este componente “Promover la edificación de un hábitat indudable, cómodo y colaborativos”. Con ello la relación interpersonal basada en el trato amable son examinados como interacción desarrollada con los participantes de colectividad colegial de tal modo, “Nos refiere que se necesita centrarse en fortalecer los vínculos de afecto dirigidos por un líder que tenga en cuenta una comunicación efectiva como una práctica debidamente de manera oportuna y por supuesto adecuado”.

Además, en su desempeño: “forma espacio y mecanismo para el desarrollo servicial de docentes y la reflexión de docentes que contribuyan a mejorar la institución y ambiente colegial” En donde se registra la categoría de crear espacios donde se puedan integrar las diversas capacidades de los docentes, intercambiando experiencias que promuevan ambientes favorables en las diversas actividades todo cuanto sea para ayudar al progreso propio de los docentes los cuales serán los que dirijan hacia el buen camino las otras actividades que conlleven el logro del propósito institucional y así de esa manera se crea un espacio para la buena relaciones interpersonales.

El tema de la investigación se representa al líder de I.E. para fortalecer las I.E. en el nombramiento de un cargo participativo, transparente y orientado a resultados; en esta trama, es de importante imaginar la orientación colegial como un régimen, como un grupo de compendios que certifiquen la obtención de las intenciones comunes planteadas.

Asimismo, la O.C.D.E. (2009) dice que el liderazgo colegial es elemental en la capacidad pedagógica internacional. Una independencia mayor colegial y orientación en la instrucción y las consecuencias colegiales han resultado esenciales deliberar la ocupación de líder escolar.

La orientación de liderazgo Kurt Lewin, las psicologías sociales apertura la contingencia al reflexionar en el conjunto siendo un nuevo componente, indagando una secuencia de anómalos desconocidos concurrencias en el entorno nacional, aspecto no percatado, a causa de las psicologías se habían ajustado en la indagación de la persona. Para Lewin, el equipo se compone por personal capacitado para el desempeño directivo implicando las habilidades del conjunto de dirigentes y recíprocamente, en el desarrollo del progreso de la institución. De tal manera, expresa la contingencia de que bajo situaciones la conducta del liderazgo pueda practicar dominio de propiedad en el equipo.

El liderazgo directivo deber estar centrado en identificar las habilidades, nivel de responsabilidad de las integrantes de su establecimiento que pudo obtener de un proceso de socialización con su personal.

El liderazgo directo se define desde esta perspectiva, el rol del liderazgo está enmarcada a conocer y desarrollar capacidades en la mayoría integrantes del colegio ya que actualmente la autoridad es la primordial petición de encargo de nuestro sistema educativo, ya que éste, es el eje estratégico por ello la importancia de trabajar con directivos líderes evaluados en ese enfoque de desarrollar personas, enfocadas claramente en el Cuadro del Buen Ocupación del Directivo (2014), que destaca el documento y del compromiso que la autoridad tiene que adjudicarse para generar un buen ambiente entre sus docentes como

punto de partida para el cual deberán adoptar un liderazgo que se involucren más en el desarrollo de la escuela al cual se le demanda subyugar un equipo de capacidades que le consientan desplegar dichas funciones, así que el liderazgo no se enfoca en el tipo de líder sino en tener un líder que sepa actuar en diferentes situaciones presentadas en toda institución educativa. El liderazgo no es detallado exclusivamente como peculiaridad propia pues la garantía del liderazgo está brindada por la destreza para conseguir que las disposiciones logren los propósitos teniendo en cuenta destreza para fiscalizar sobre el provenir del restante. De este modo el procedimiento del líder interviene en sus partidarios, siendo el primordial garante del triunfo o decepción de ellos.

Una vez expresado el papel fundamental que cumplen los docentes en la institución, los autores Leithwood & Day (2007) profundizaron en el tema mencionando que el desarrollo del equipo docente dentro de la institución está fuertemente vinculado a su nivel de auto confianza, afirmando que aquellos trabajadores que se sienten expertos en su campo laboral, dominan sus competencias y han tenido la experiencia de hacer las cosas bien, desarrollan una mayor motivación y se preocupan por innovar en las formas de realizar sus tareas. En este sentido, para promover el desarrollo docente y motivarlos en el desempeño de sus ocupaciones, el director debe exponer una cualidad de cordialidad hacia ellos y hacia sus contenidos, despertando así tanto su iniciativa de proponer nuevas ideas y métodos de trabajo. Además, los autores sustentan que una de las tareas del líder es manifestar desasosiego por los exteriores particulares de sus subordinados. Para el liderazgo sea eficaz, debe ser de carácter convertidor, manteniendo la moralidad de sus decisiones y basándose en valores orientados al bien institucional, tomándolo como un equipo y sin guiarse de intereses particulares.

Teoría de las relaciones humanas:

Acorde a las definiciones de las recomendaciones a individuos los motiva, primariamente, la insuficiencia de creencia, asentimiento social y colaboración

en las diligencias de los conjuntos sociales en que conviven, así mismo menciona que los galardones sociales figuradas y no materiales directos, incurren de forma concluyente en la motivación y la tranquilidad.

En el modelo matemático que Kurt Lewin utilizó para analizar la conducta humana, explica que los sujetos concurren en un área psicológica de potencias que establecen su conducta. Este campo contiene componentes subjetivos (referidos a la manera en que cada persona ve el mundo) y objetivos (condiciones ambientales físicas y sociales). El componente social del campo psicológico, es decir, la manera particular en como cada persona desentraña las gestiones, los propósitos de los otros individuos y las situaciones de la vida, es lo que, según Lewin, determina como la conducta y el temperamento de las personas. (Oliva, 2015)

Después de Lewin se sabe que una iniciativa es adecuada por un sujeto, cuando este logra comprometerse con su causa. Lewin y sus colaboradores encontraron que, tratando a un grupo como una unidad, resulta más fácil comprometer a todos sus integrantes en lugar de hacerlo con cada uno de ellos. Dicho compromiso empezaría por el líder directivo y junto al manejo interpersonal entre sus integrantes se podrán alcanzar los objetivos propuestos, por eso se destaca la importancia de la influencia del líder directivo para generar un ambiente armonioso en el equipo considerándolos como un todo y ofreciendo contención emocional constante a sus integrantes.

Ello nos permite visualizar que, dado que los docentes están a cargo de un líder directivo, es responsabilidad de este ser la fuerza que movilice la explotación de las habilidades, capacidades y competencias de los trabajadores a su mandó. De él depende construir el ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos trazados teniendo en cuenta el componente emocional de sus trabajadores para que pueda ejercer cambios en la conducta de las personas para el logro de las mismas. La forma de comportarse de las personas debe ser visto como un todo,

como una unidad institucional, sin prestar atenciones especiales a un grupo de integrantes que podrían ser los más o menos activos de la institución.

Los liderazgos socorren a establecer guía, animando al conjunto pedagógico a desplegar metas simultáneas. Los individuos se perciben motivados por propósitos que piensan son concluyentes, provocadores y realizables. Las propuestas simultáneas siempre consienten colocar las diligencias organizacionales en una orientación frecuente para conseguir el inmenso impacto.

Es indiscutible que cuanto más encantador sea el entorno profesional, conteniendo las diplomacias entre compañeros, con superiores, alumnos, padres de familia, etc., más a gusto desplegarán sus ocupaciones los sujetos; incluido presume un buen asiento para perseguir asimilando de las prácticas simultáneas.

Áreas de las Relaciones Interpersonales

Deci & Ryan, (2008) Nos hablan sobre la hipótesis de independencia de la estimulación humana, se examina el aspecto psicológico que tienen las relaciones interpersonales siguiendo la orientación humanista de Carl Rogers que en sus licenciaturas armoniosa interpersonal señaló que son indispensables y ineludibles en la vida cotidiana, más aún cuando el individuo se desarrolla en un centro laboral donde diariamente convive horas con un grupo humano de diferentes costumbres, creencias y personalidades, por lo cual este grupo comparte experiencias tanto laborales como emocionales, la ventaja de habilidades como atender bien, en su representación pasivo y activo; reconocer en manera empático y la locución propia.

Relaciones Interpersonales:

Actuar teniendo en cuenta que la relación interpersonal es sustancial en los paradigmas de una adecuada convivencia, es a su vez entender que dicha convivencia va a radicar en que estas relaciones siempre se van a desarrollar

entre docentes con semejantes y diferentes actitudes, valores capacidades y que justamente eso es la esencia de los seres humanos.

Como expresaría Fernando Savater (1995: 140): «Los humanos somos análogos, sin duda sería maravilloso que alcanzásemos a ser iguales (en cuanto oportunidades al nacer y luego ante las leyes), pero desde luego no somos ni tenemos por qué empeñarnos en ser idénticos». Enfatiza que el hecho de ser semejante implica que tenemos diferencias y aspectos en comunes entre las personas y que más bien ello sería una oportunidad para complementarnos unos a otros.

Agrega asimismo (Dryer y Horowitz, 1997)” los rasgos complementarios son necesidades o habilidades que se complementan o equilibran entre sí”. A ello nos hacen entender que en toda institución educativa desde que nos incorporamos a una de ella para iniciar nuestra labor, ingresamos también el sentimiento de integración con los demás colegas para trabajar hacia un mismo reto, reconociendo que cada persona trae su habilidad en contraprestación con una necesidad que pueda tener algún otro integrantes de nuestra institución para esto se pueda encaminar se necesita de un eje que identifique dichas necesidades y habilidades de todo el personal y esto considero que es obra de nuestro director que bajo el liderazgo tendría que integrarnos como institución y no como sucede en la mayoría de los colegios ,división de equipos, enemistad ,pesimismo y falta del sentido de pertenencia en su centro de trabajo.

García Requena (1997) citada por Molina & Pérez, (2006), muestra que “la relación se planteó en término de la distinta postura que patrocinan los individuos con relación a otras contiguas” De ello se entiende que, debido a que el expediente humano es el motor de la institución educativa, el líder directivo tiene que darle vital importancia pues son el eje céntrico de la relación. Las conductas que los integrantes del equipo adopten en situaciones específicas pueden obstaculizar o favorecer las relaciones interpersonales entre ellos. En otras palabras, si las relaciones se construyen sobre conductas positivas como el

diálogo, la participación, colaboración y autonomía, se reflejará en un ambiente gratificante del aula escolar, mientras que, si se sustenta en conductas negativas como la intolerancia, frustración, apatía o individualismo, el clima escolar se verá afectado y será negativo.

Según los teóricos Donn Byrne y Gerald Clore (1970) y con Albert Lott y Bernice Lott (1974) “los condicionamientos sociales crean sentimiento positivo por quien vinculan evento gratificante” consideró que un líder entre sus estrategias de trabajo debe plantear actividades de socialización e interacción entre docentes para fomentar actitudes de compañerismo y camaradería las cuales harán que todo esfuerzo que se les pida hacer como parte de sus funciones laborales genere también estrategias mejores para lograr los objetivos según la naturaleza del trabajo asignado teniendo en cuenta lo gratificante de las asociaciones anteriores.

Atracción interpersonal:

Según los psicólogos sociales en su perspectiva más racional consideran que para lograrlo hay factores estrechamente vinculados como:

a. Proximidad: Considerado como factor importante de la atracción, mientras más cercanía es más la posibilidad de interactuar y por lo tanto más cercanos. Los conocidos son individuos predecibles y seguros; son, pues, más simpáticos (Bornstein, 1989). Mientras más cercanos nos consideremos con nuestros colegas, incentivados por nuestros líderes a través de espacios de inter aprendizaje y trabajo colaborativo generaremos más complicidad y seguridad al conocernos unos a otros.

b. Semejanza: Gran parte del atractivo interpersonal se basa en la semejanza de actitudes, intereses y valores, antecedentes y creencias (Buss, 1985). A esto consideramos que mientras más interacción en diversas actividades en beneficio de nuestros estudiantes podríamos identificar dichas actitudes, intereses, valores, creencias de cada docente que hagan una larga vida institucional con buenas prácticas educativas. De esta manera vamos a complementar nuestras diferencias

y fortalecer semejanzas que nos hagan trabajar en equipo encaminados por un director con prácticas de liderazgo.

c. Intercambio: Según la teoría de ganancia-perdida de Aronso (1994) nos da una idea de que identificando en nuestros pares sus habilidades, actitudes, etc. seremos capaces de complementarnos unos a otros. “Llevamos en cuenta “de las interacciones, en especial en las primeras etapas de las relaciones (Clark y Mills, 1979)

d. Intimidad: Conforme vamos conociéndonos mejor, la conversación progresa hacia temas más personales, recuerdos, esperanzas y temores, logros y fracasos (Altman y Taylor,1973), ello explica a llegar a un grado de autor revelarnos que a su vez ya nos estaría dando cuenta de que se está generando una confianza, la cual es vital para desarrollar una buena interrelación.

e. Actitudes: las actitudes pueden predecir la conducta, al menos en determinadas situaciones (Eagly, 1992; Kraus 1995). Por lo cual cualquier actitud pueda tener relevancia en el comportamiento de nuestros pares con los cuales trabajamos.

La relación interpersonal son contacto profundo o superficial que existe entre la persona en el periodo de la ejecución de cualquier diligencia. (Mercedes Rodríguez Velázquez)

Es el interaccionar a través del dialogo que se desarrollan o se entablan entre una persona y conjunto al cual concierne. (Georgina Ehlermann)

En la presente investigación presento las bases conceptuales donde requiere el respaldo y datos de teorías específicas, el cual, se ejecuta según las búsquedas bibliográficas, teniendo en cuenta la variable de estudio.

El Liderazgo directivo, para el autor Chiavenato (2012), señala que es un “anómalo social que sucede únicamente en el conjunto social y en la organización”. Conseguimos concretar liderazgo como un dominio interpersonal ejercidas por una persona para direccionar hacia un mismo objetivo a un grupo

determinado de personas a través del proceso de comunicación humana. “Desarrollarse en la vida y alcanzar el triunfo casi siempre simboliza desarrollarse dentro de las compañías”. Ello va a depender de un manejo de parte de la persona encargada de dirigir a ese grupo humano y que al buen uso de las habilidades comunicativas en diversas situaciones problemáticas en bien de la institución que siempre dará resultados favorables, avanzando como un solo equipo donde el crecimiento sea institucional lo que significará también crecimiento personal por cada uno del integrante siempre y cuando su trabajo sea valorado. Asimismo, las instituciones no tendrían los logros esperados cada año lectivo si los directores que están a cargo de ellas no le dan a su personal impulso, confianza y sentirse parte de ella. Pues liderazgo directivo debe significar movilizar e influenciar de manera positiva a otros para engranar y lograr metas compartidas de I.E. Es así que se debe tener en cuenta que el líder directivo tiene un potencial humano a su cargo y en él recae ese poder de sacar lo mejor de cada uno de ellos.

El liderazgo directivo, presenta las siguientes dimensiones, la primera dimensión liderazgo transaccional la particularidad del líder es los métodos que emplea para motivar al personal apoyándose en brindar recompensas o castigos según el desempeño de sus colaboradores asimismo tiene la capacidad de guiar e impulsar a su personal mediante la orientación respecto a la importancia de cada tarea y la finalidad que se pretende conseguir. Generalmente este modelo es más útil para organizaciones tradicionales que buscan líderes con habilidades de planificación e implementación de estrategias que conduzcan a los resultados deseados. (Jímenez y Villanueva 2018)

La otra dimensión Liderazgo transformacional: es el líder que, por su carisma, búsqueda de interés de la organización e inspiración demuestra mejores resultados en las instituciones, por sus características presenta ventajas relevantes, convirtiéndose en un modelo a seguir, que brinda colaboración corporativa desarrollando habilidades socio personales y automotivación hace el mismo y el personal a cargo. (Jímenez y Villanueva 2018)

La segunda variable de estudio Relaciones interpersonales según Bisquerra (2003), “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se conoce de la relación social se encuentra regulada por la ley e institución de las interacciones sociales. Se entiende que las buenas relaciones interpersonales en un grupo humano que desarrollan diligencia laboral transportan a un buen ambiente organizacional de batalla, siempre y cuando, tanto jefe como subordinado estén conscientes del rol que tienen en su permanente interacción. Asimismo, señalan que importante el papel que desempeña el jefe como líder para saber escuchar y la comunicación que exista invariablemente entre ambos para llevar con eficiencia, eficacia y de manera colectiva el desempeño del trabajo o empleo. Otro tema atrayente es también los contextos y el bienestar que deben de tener ambos actores para un mejor progreso de la producción. Son relaciones sociales en las que se da una interacción recíproca entre dos o más personas, en la cual interviene la comunicación como en toda relación, y que nos ayuda a obtener información respecto al entorno donde nos encontremos.

Esta involucra aspectos como:

1. La habilidad para expresarse (emisión de señales- sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje
2. Saber escuchar
3. Capacidad para solucionar conflictos
4. Expresión auténtica.

En tal sentido, Estela Raffino (2020) nos dice que es la forma de conectarse entre dos o más sujetos, basados en emociones, intereses, sentimientos, la parte social etc.

Es así como, este vínculo es importante para vivir en sociedad y se establece en varias formas y ambientes: familia, amigos, organizacional, deportes etc teniendo como requisito que exista una comunicación sostenida.

En todo el mundo hay un interés por tener un clima en las organizaciones educativas mediante la potenciación de la relación interpersonal a fin de alcanzar metas organizativas. Si en estas instituciones hay un clima positivo y adecuadas relaciones entre los empleados, grandes se verán sus posibilidades de brindar servicios de calidad. Sin embargo, en las instituciones de educación en Huari el clima y la relación interpersonal son poco eficientes. (Arce & Malvas, 2014).

La existencia de relación interpersonal de docentes con la resolución de conflictos en la parte administrativa en educación no es visible, ya que el grado de relaciones entre profesores y su calidad es buena por lo que afecta en la ejecución de conflictos con niveles bajos y aceptable, porque dialogan son conscientes que el ponerse de acuerdo es la mejor alternativa en resolución de dificultades, creyendo que confrontar y negociar es débil, por lo que se sugiere implementar acciones para conservar los buenos grados de interacción del maestro. (Bolaños, 2015).

Para la variable relaciones interpersonales se tiene en cuenta 3 dimensiones siendo la primera dimensión la comunicación, es dar señales mediante código comunes al que emite y recibe el mensaje (Real Academia de la Lengua Español). Se clasifica: En comunicación verbal u oral, se es capaz de utilizar voz para comunicar sentimientos o pensamientos por medio de palabras, gestos y acciones expresivas de movimientos de quien habla; es lo que inconscientemente está al lado de las palabras, pero no es comunicación no verbal y comunicación no verbal, son señales vinculadas con un hecho de comunicación que no es escrita u oral. Son gestos, mover cabeza o lo corporal, expresión de la cara, a mirada, cercanía, contacto corporal, orientación y arreglo particular.

Así pues, para la dimensión actitud, Escalante, Repetto, & Mattinello, (2012) citan a Allport (1935) quien la define como un estado mental de disposición para reaccionar ante situaciones específicas, esta predisposición es determinada por el conjunto de experiencias, dinámicas o directivas que colecciona el individuo.

Asimismo, Ander (1987) la actitud es un concepto de la psicología social que se caracteriza por la acción que se consigue en el contexto en que vive y se tiene por vivencias particulares y factores complejos. Este concepto es un estado de estar dispuesto psicológicamente, que se adquiere y organizada por la vivencia para emitir respuesta característica ante sujetos o situaciones.

Además, en la tercera dimensión trato, Según Pérez & Merino (2011), es la actividad y consecuencia de interactuar. Tiene varios significados: proceder de un sujeto o interactuar con alguien. Es la manera para comunicarnos o formar vínculos con otros o grupos. El tratar bien es lo ético desde lo moral.

La justificación del presente estudio tuvo un interés destinado a los docentes de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo dado que ayudó a conocer la importancia del nivel de liderazgo que emplea la dirección para obtener un óptimo progreso de relación interpersonal con los docentes, de tal manera, ayudo a fomentar la colaboración y el trabajo en equipo optimizando así la calidad de enseñanza para los alumnos.

Porque se realizaron análisis de enfoques teóricos que sustenten la investigación y mediante los resultados se brindó nuevos conocimientos respecto a las variables de estudio bajo un nuevo contexto o realidad problemática que es la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo.

Asimismo, presentó una relevancia práctica, porque a través de los resultados obtenidos se pudo desarrollar estrategias de mejora y fortalecimiento del liderazgo directivo que propiciaron adecuadas relaciones interpersonales entre los docentes de las distintas áreas académicas. Con ello se pudo lograr una mayor compenetración laboral entre los miembros de la institución y mejorar significativamente el desempeño de la labor docente en las aulas.

También fue de relevancia social, ya que, a través de buenas relaciones interpersonales, la colaboración entre compañeros permitió compartir

experiencias y métodos de trabajo que servirá a los profesores para enriquecer sus técnicas de enseñanza, mejorar su nivel y preparar a los estudiantes de manera más eficaz; además, se mejoró las prácticas docentes siendo más competentes.

Por último, sirvió como contribución para futuras investigación en relación a variable de estudio, permitiendo mantener diferentes labores o confrontar las derivaciones bajo diferentes argumentos.

En la I.E hoy en día, es necesario renovar nuevos enfoques para conllevar un mejor desarrollo de liderazgo del personal directivo y las relaciones interpersonales con los docentes. Es decir, las causas que generan dificultades en la institución educativa de desarrollar un buen liderazgo directivo generando fricciones entre personal docente y directivo. De tal modo, el desarrollar un buen liderazgo involucra a que se debe desarrollar capacidades de gestión óptimas y útiles con la finalidad de desarrollar un ambiente educativo adaptado a condiciones sociales dinámicas. De esta manera, dependerá diversos factores que involucren un buen desarrollo de relaciones interpersonales generando que así que el desempeño de las labores de los docentes sea eficiente y así de este modo generar enseñanza de calidad. Por ello, el sistema educativo, debe incorporar en su plan educativo indicadores para mejorar la calidad educacional con bases de liderazgo y relaciones interpersonales entre el personal educativo, de tal modo, se debe involucrar planes evaluativos al desempeño directivo y del docente de manera constante con la finalidad de constatar el desempeño de sus labores para influir en el mejoramiento y desarrollo de la institución educativa.

Por lo mencionado anteriormente, el estudio planteo la siguiente problemática ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022?. Asimismo, como problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022?

El estudio tuvo como conceptualización y operacionalización de variables lo siguiente:

Definición conceptual

Liderazgo directivo: conforme a el Manual del Cuadro de Buen Desempeño del Directivo (2014) describió que el rol del encargado, debe ser practicado con pertenencia, administra el liderazgo en la fundación tomando eventos responsables centradas a mejorar el aprendizaje de los escolares, constituye la base sobre la cual se instalan las demás interacciones dentro de la institución, brinda recursos para evaluar el dirección y ocupación institucional, consumando también presentaciones de procesión. (p.19)

Relación interpersonal: Bolaños, (2015), expresa que, la relación interpersonal es la interacción recíproca de 2 o más individuos, componen un intermedio para comunicarse, expresar sentimientos, opiniones y son una forma de compartir aprendizajes transmitiéndolos entre compañeros. Es relación social cuando se hallan reglamentadas por la ley e institución de las interacciones sociales.

Definición operacional

Liderazgo directivo: Capacidad del director influir en otras personas para alcanzar objetivos en común, Se medirá desde la percepción que tienen los docentes de la institución sobre las dimensiones transformacional, correctivo y transaccional, mediante un instrumento de 5 categorías esgrimiendo las escalas de Likert, con valoración de 1., 2., 3., 4., 5. que corresponden a la escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, respectivamente. Las cifras terminales de las variables son: nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

Relaciones interpersonales: Es la interacción sociales entre 2 o más individuos que será medido desde la percepción de los docentes sobre las extensiones de forma de comunicarse, actitud y trato, con respecto a las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo, mediante un instrumento de 5 categorías esgrimiendo la escala de Likert, con una puntuación de 1, 2, 3, 4, 5 que corresponden a la escala de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, respectivamente. Las cifras terminales de las variables son: nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

La investigación tuvo como hipótesis principal, lo siguiente Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022. Así mismos como hipótesis específicas:

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.

Por otro lado, se tuvo como objetivo general: Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022. Como Objetivos específicos:

Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función de director en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

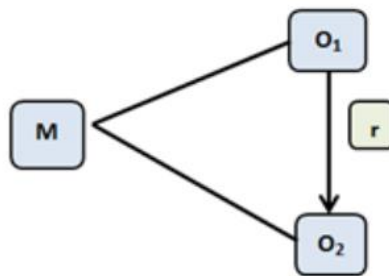
Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Fue básica y cuantitativo ya que los resultados que se obtuvieron fueron a través de un proceso numérico y análisis estadístico para lograr la constatación de la hipótesis planteada. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación: fue un estudio no experimental, porque no se manipularon las variables de investigación, mostrándose los resultados tal y como se encuentran, en su contexto real para que sean analizados. (Hernández et al., 2014, p. 46), y transversal descriptiva, correlacional, ya que se buscó determinar la correspondencia de variable de tesis que son el liderazgo directivo y la relación interpersonal, empleando la igual población en un explícito período, de acuerdo al siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Variable liderazgo directivo

O₂: Variable relaciones interpersonales

r: Índice de relación entre las variables

Población y muestra de estudio

La población es una referente para la selección de la muestra, el cual está comprendido por personas, muestras biológicas, objetos y expedientes. (Arias, 2012)

En la investigación se trabajó con una muestra que fue igual a la población total docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo estará compuesta por 28 maestros que aceptaron colaborar con la investigación.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas:

Para la investigación se empleó la encuesta como técnica para recolectar información de la variable liderazgo directivo y relación interpersonal. De acuerdo a Torres, Paz, & Salazar, (2014), la encuesta es la forma de recolectar información; sobre opiniones y actitudes que consiguen ser observados a través de un individuo colaborador, al cual se le realiza preguntas directas a la muestra seleccionada para la investigación.

Instrumentos:

La recaudación de data se utilizaron 2 cuestionarios, primero para medir la variable liderazgo directivo, se hizo uso del instrumento creado por Vega & Zavala , (2004), dirigido a los trabajadores apelando como propósito determinar el nivel de liderazgo directivo mediante la evaluación de tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo correctivo, a la vez que consta de ochenta y dos ítems según se detalla:

- **Ficha técnica de liderazgo directivo:**
- **Autor:** Vega & Zavala
- **Año:** 2004
- **Fiabilidad:** Alfa de Cronbach de 0. ,934

- **Dimensiones:** Liderazgo transaccional (1,11,21,31,41,51,61,67,3,13,23,33,43,53,63,68,71,75,5,15,25,35,45,55,64,69,72,76,7,17,27,37,47,57,65,73,77,70); Liderazgo correctivo (9,19,29,39,49,59,66,74,78,8,16,24,32,40,48,56,62,80); Liderazgo transformacional (6,14,22,30,38,46,54,4,12,20,28,36,44,52,2,10,18,26,34,42,50,58,79,60,81,82).
- **Ítems:** 82 ítems
- **Tiempo de duración:** 30 minutos
- **Escala:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
- **Baremos:** nivel bajo (82-191), nivel medio (192-301), nivel alto (302-410).

Para las relaciones interpersonales se utilizó el cuestionario del autor Arias (2006), dirigido a los trabajadores teniendo como propósito determinar el nivel de relaciones interpersonales mediante la evaluación de tres dimensiones: Comunicación, Actitudes y Trato, a la vez consta de 15 ítems, según se detalla:

- **Ficha técnica de relaciones interpersonales:**
- **Autor:** Arias
- **Año:** 2006
- **Dimensiones:** Comunicación (1,2,3,4,5), Actitudes (6,7,8,9,10) y Trato (11,12,13,14,15).
- **Ítems:** 15 ítems
- **Tiempo de duración:** 20 minutos
- **Escala:** nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
- **Baremos:** nivel bajo (15-35), nivel medio (36-55), nivel alto (56-75).

Para cumplir con los criterios de validez y confiabilidad, se recurrió a la validación a través de tres juicios de expertos, para verificar y examinar que tan

conveniente es la herramienta de investigación acorde a la valoración establecida. (Bezerra et al., 2019)

Para el proceso y análisis de la información, se solicitó el permiso correspondiente a I.E. Santiago Antúnez de Mayolo. Para la tabulación y codificación de los datos, se utilizó el programa estadístico SPSS/info/software versión 25.

En cuando al análisis de la información se empleó la estadística descriptiva que es aquella donde se resume la información a través de gráficos, tablas o figuras (Torres, Paz, & Salazar, 2014).

Por lo que, las derivaciones obtenidas se describieron usando tablonces de frecuencia y gráficas de barra, utilizando para eso la media aritmética de tendencia central.

De acuerdo a la estadística inferencial para medir la correlación de la variable se aplicó la prueba de normalidad, la cual permitió identificar que estadístico de correlación de Spearman.

Resultados

El propósito de la obtención de los resultados de investigación fue hallar la relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022, el cual consistió en reconocer su problemática. Los instrumentos empleados para la recaudación de data fueron por medio del cuestionario, con una valorización de escala de Likert, para así establecer la correlación entre Liderazgo Directivo y Relaciones interpersonales.

Se ejecutó la prueba de normalidad de forma individual a las variables para conocer que estadística y gráficas paramétricas y no paramétricas emplear, teniendo como resultado la prueba de Shapiro-Wilk ya que la muestra fue de 28 docentes y se estableció que la distribución es no normal, para la exposición de resultados se aplicó la prueba no paramétrico Rho de Spearman.

Así mismo se tiene la confiabilidad de las variables de estudio (Ver Anexo N° 6).

Prueba de hipótesis

Para el desarrollo de la hipótesis, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk ya que la muestra fue de 28 docentes teniendo una distribución no normal, para representación de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de Normalidad de la variable Liderazgo Directivo

Ho: Variable Liderazgo Directivo asume Distribución Normal

Ha: Variable Liderazgo Directivo no asume Distribución Normal

Tabla 1

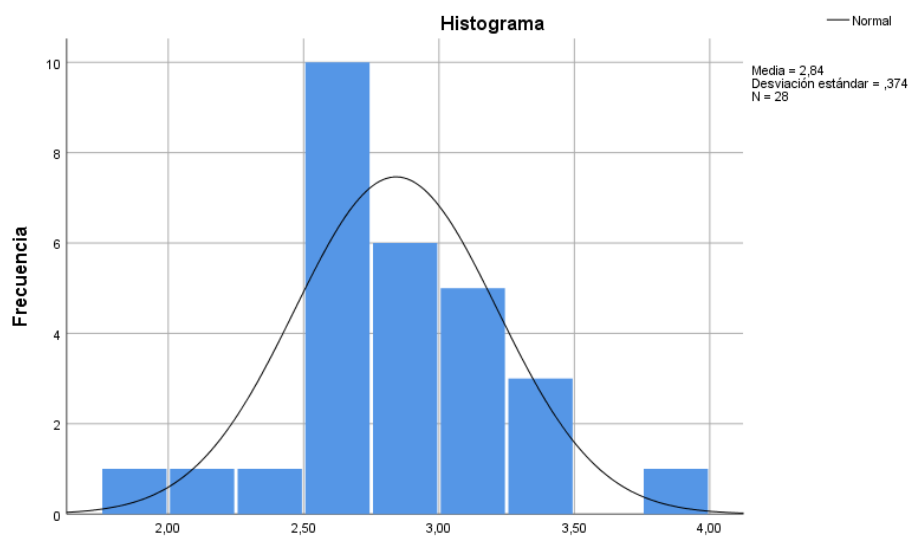
Prueba de normalidad del instrumento Liderazgo Directivo

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	,980	28	,860

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

Figura 1

Distribución de respuestas del instrumento Liderazgo Directivo



Se observa en la data que posee una distribución normal, con un p valor de 0,860 > 0.05.

A. Prueba de normalidad del instrumento Relaciones Interpersonales

Ho: Variable Relaciones Interpersonales asume Distribución Normal

Ha: Variable Relaciones Interpersonales no asume Distribución Normal

Tabla 2

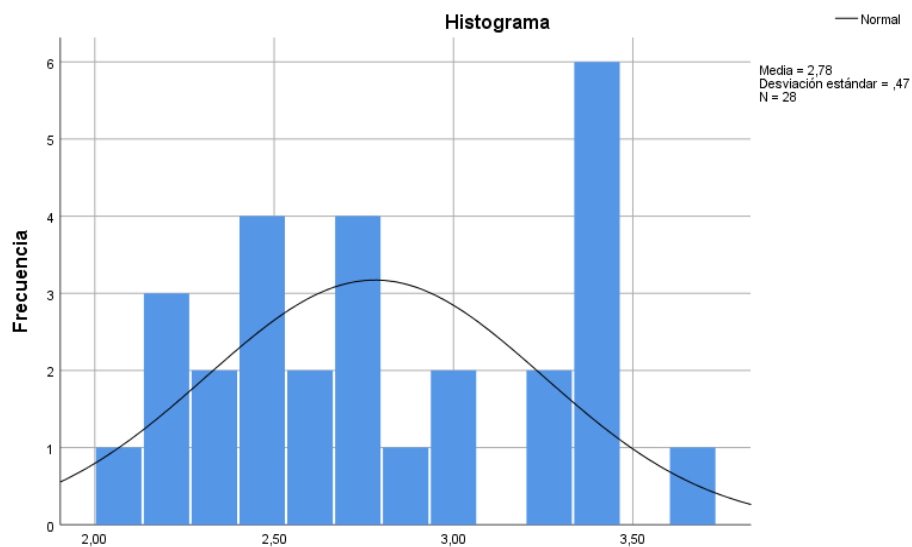
Prueba de normalidad del instrumento Relaciones Interpersonales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Interpersonales	,921	28	,037

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

Figura 2

Distribución de respuestas del instrumento Relaciones Interpersonales



La distribución conto con una distribución no normal, con un valor de $p = 0.037 < 0.05$. Por lo tanto, se empelo, el estadístico de Rho Spearman.

Tabla 3

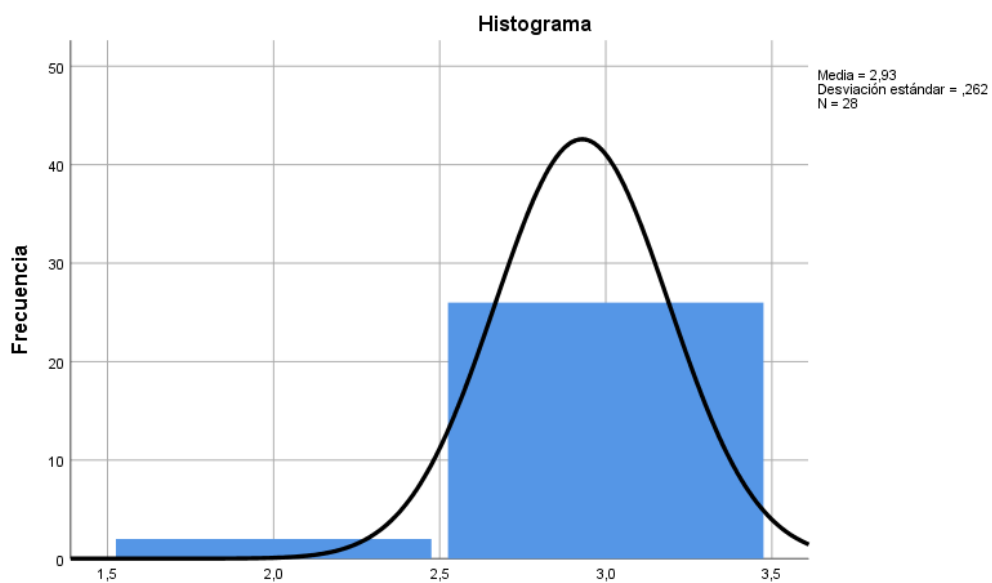
*Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función de director en la I.E.
Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022*

		Frecuencia.	Porcentaje.	Porcentaje. válido.	Porcentaje. acumulado.
Válido.	MEDIO	2	7,1	7,1	7,1
	ALTO	26	92,9	92,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 3

Nivel del instrumento Liderazgo directivo



En la tabla 3, el 92,9% de los docentes encuestados, el nivel es alto en la variable liderazgo directivo y el 7,1 % lo calificaron como nivel medio

Tabla 4

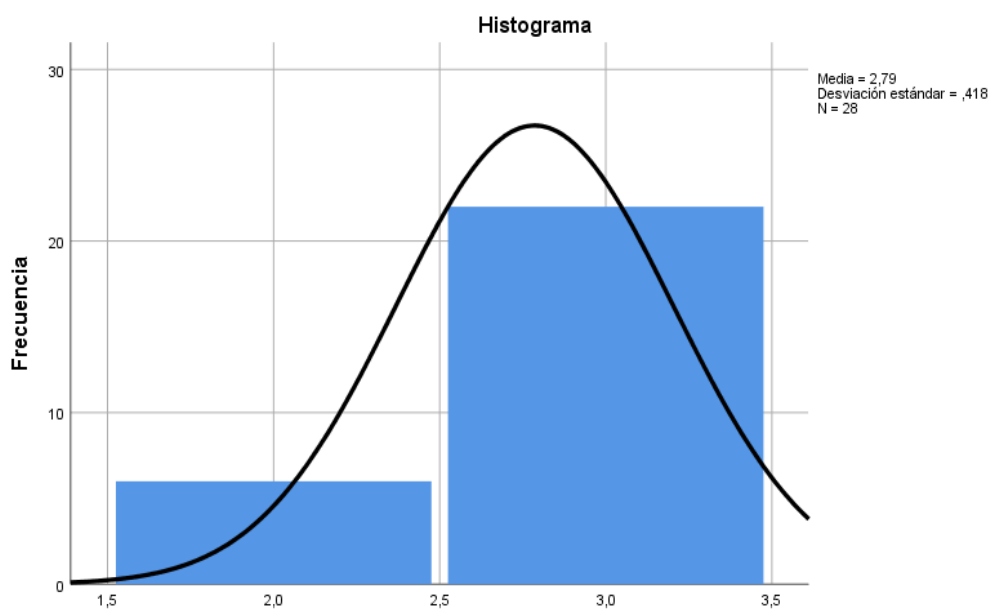
Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022

		Frecuencia.	Porcentaje.	Porcentaje. válido.	Porcentaje. Acumulado.
Válido.	MEDIO	6	21,4	21,4	21,4
	ALTO	22	78,6	78,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 4

Nivel del instrumento Relaciones Interpersonales



En la tabla 4, el 78,6% de los individuos encuestados, indicaron un nivel alto de la variable relaciones interpersonales de los docentes y un nivel medio de 21,4 %.

Prueba de hipótesis General:

Análisis correlacional entre Liderazgo Directivo y Relaciones Interpersonales

Paso 1. Planteamiento de la suposición

H₀: No concurre relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.

H₁: Existe correlación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022.

Paso 2. Grado de confianza 95% ($\alpha = .05$)

Paso 3. Regla de decisión

Se admite H₁ si solo si Sig. < .05

Se admite H₀ si solo si Sig. > .05

Paso 4. Ensayo de reciprocidad de Spearman.

Tabla 5

Relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúñez de Mayolo-Santa, 2022

		Liderazgo Directivo	Relaciones Interpersonales
Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación.	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	28	28
Relación Interpersonal	Coefficiente de correlación.	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	28	28

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

De acuerdo a la tabla 5, los resultados detallaron que existe una correlación positiva alta de 0,771 entre la variable liderazgo directivo y la relación interpersonal con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0.05, de manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo cual, se concluye que hubo correlación entre ambas variables.

Prueba de hipótesis:

Tabla 6

Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022

		Liderazgo transaccional	Relaciones interpersonales
Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación.	1,000	,834**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N.	28	28
Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación.	,834**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N.	28	28

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

De acuerdo a la tabla 6, se observó que hubo una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo transaccional y la relación interpersonal con un Rho Spearman 0,834, con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0.05, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, concluyendo que hubo vinculación entre la dimensión y la variable.

Tabla 7

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022

		Liderazgo Correctivo	Relaciones Interpersonales
Liderazgo Correctivo	Coefficiente de correlación. Sig. (bilateral) N.	1,000 . 28	,733** ,000 28
Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación. Sig. (bilateral) N.	,733** ,000 28	1,000 . 28

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

De acuerdo a la tabla 7, según los resultados mostrados se indicó que existió una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales con un Rho de Spearman de 0,733, con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0.05, por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluyó que hay vinculación entre la dimensión y la variable.

Tabla 8

Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

		Liderazgo Transformacional	Relación Interpersonal
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación.	1,000	,389*
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N.	28	28
Relación Interpersonal	Coeficiente de correlación.	,389*	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N.	28	28

Nota: Base de Datos del Software SPSS 25

De acuerdo a la tabla 8, los resultados indicaron que existió una correlación positiva baja entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales con un Rho Spearman 0,389, con un nivel de significancia de $p=0,041$ menor a 0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternar. Se concluyó que hay vinculación entre la dimensión y la variable.

Análisis y Discusión

Conforme a los resultados conseguidos, con respecto al propósito general Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022, se estableció que existió una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la relación interpersonal siendo Rho Pearson 0,771, con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

En su estudio Pérez, (2019) indico en sus resultados que el liderazgo directivo y relación interpersonal los resultados evidenciaron mediante Rho de Spearman una correlación (0,695) positiva media con un valor $p =0.000$ concluyendo que existe relación entre la variable liderazgo directivo y relación interpersonal en las I.E. de la Red 18 U.G.E.L. 02, Los Olivos- 2018.

Para el primer propósito específico Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función de director en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022, el 92,9% de los encuestados, califico como nivel alto el grado de liderazgo directivo en la función de director y el 7,1 % como nivel medio.

El liderazgo directivo para Chiavenato (2012), señaló que es un “fenómeno social que acontece únicamente en los conjuntos sociales y en las compañías”. Logramos precisar que el liderazgo es un dominio interpersonal ejercido por una persona para direccionar hacia un mismo objetivo a un grupo determinado de personas por medio del proceso de comunicación humana. Contrastando los niveles encontrados de liderazgo directivo fueron de 6,3 % deficiente el 61,4% lo percibió como poco deficiente y el 32,3% de manera eficiente en los maestros. (Pérez, 2019)

El segundo objetivo específico fue Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022, donde el 78,6% de los encuestados lo califico con un nivel alto con respecto al grado de relación interpersonal de los docentes y el 21,4 % como nivel medio.

La relación interpersonal de docentes con la resolución de conflictos en la parte administrativa en educación no es visible, ya que el grado de relaciones entre

profesores y su calidad es buena por lo que afecta en la ejecución de conflictos con niveles bajos y aceptable (Bolaños, 2015). En su estudio Pérez (2019) identifico que el nivel de relaciones interpersonales en un 4,7% fueron malas, el 57,3% de nivel regular y el 37,8% con un nivel bueno.

El tercer objetivo específico Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022, mostraron que existió una correlación positiva alta con un valor de 0,834, y su nivel de significancia fue de $p=0,000$ menor a 0.05, indicando que se admitió la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, estableciendo que, existe la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la relación interpersonal en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

El liderazgo transaccional es la particularidad del líder, el cual, los métodos que emplea para motivar al personal apoyándose en brindar recompensas o castigos según el desempeño de sus colaboradores, asimismo tiene la capacidad de guiar e impulsar a su personal mediante la orientación respecto a la importancia de cada tarea y la finalidad que se pretende conseguir. Generalmente este modelo es más útil para organizaciones tradicionales que buscan líderes con habilidades de planificación e implementación de estrategias que conduzcan a los resultados deseados. (Jímenez y Villanueva, 2018)

El cuarto objetivo específico Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022, se hallo una relación positiva alta con un valor de 0,733, con un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a 0.05, indicando que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Concluyendo que existió relación significativa entre la dimensión liderazgo correctivo y la relación interpersonal en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

No entiende de flexibilidad y el ahínco como valor estrella debe persistir siempre sobre de los demás, Ya que establece un recorrido claro e impide concluyentemente cualquier despegó. Al tomar los arbitrajes de forma unilaterales y sin peripecia de contratación, apacigua con su dominio restrictivo todos los patrimonios de que salgan nuevas doctrinas por fragmento de terciadores y, con ello, la ideación y la iniciativa del personal que tiene bajo su tutela. (Jímenez y Villanueva, 2018)

Finalmente, el último objetivo específico determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022, se hallo una correlación positiva baja con un valor de 0,389, con un nivel de significancia de $p=0,041$ menor de 0.05, indicando que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipoteis nula , de tal manera se estableció que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la relación interpersonal en el personal pedagógico de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.

El personal docente es el líder que, por su carisma, búsqueda de interés de la organización e inspiración demuestra mejores resultados en las instituciones y por sus características presenta ventajas relevantes, convirtiéndose en un modelo a seguir, que brinda colaboración corporativa desarrollando habilidades socio personales y automotivación hacia el mismo y el personal a cargo. (Jímenez y Villanueva, 2018)

Conclusiones

Se concluyó que existió una correlación positiva alta de la variable liderazgo directivo y la relación interpersonal con un valor de 0,771 y una significancia de $p=0,000$.

Se concluyó que el 92,9% de los encuestados calificaron como nivel alto el grado de liderazgo directivo en la función de director y el 7,1% con un nivel medio.

Se Concluyó que el 78,6% de los encuestados, calificaron la relación interpersonal de los docentes con un nivel alto y el 21,4% con un nivel medio.

Se concluyó que existió correlación positiva alta con un valor de 0,834 con una significancia de $p= 0,000$ entre la dimensión liderazgo transaccional y la relación interpersonal.

Se concluyó, que existió una correlación positiva alta con un valor 0,733 y una significancia de $p=0.000$ entre la dimensión liderazgo correctivo y la relación interpersonal.

Se concluyó, que existió una correlación positiva baja con un valor de 0,389 y una significancia de $p=0,041$ entre la dimensión liderazgo transformacional y la relación interpersonal determinando que la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se relacionan significativamente.

Recomendaciones

La U.G.E.L. debe practicar una inspección transparente a los directores y personal docente, para que no incurran en acciones que no competen en sus obligaciones requeridas para la administración de las instituciones colegiales, puesto que el mal liderazgo no permite que se consiga los propósitos instituidos, transgrediendo asimismo la relación interpersonal en los docentes.

La U.G.E.L. debe formar directores empleando programas de liderazgo como materiales formativos consintiendo que el personal pedagógico pueda prepararse para que logren liderar un establecimiento a través de sus ocupaciones ya que son esenciales e indispensables para adquirir y formar el liderazgo como una habilidad para conseguir la calidad educativa.

Los directores deben viabilizar que la institución pedagógica posea buena relación interpersonal mediante diferentes habilidades permitiendo conseguir un ambiente organizacional adecuado, impidiendo división entre docentes, inconvenientes y rencillas en la institución educativa.

Conservar las cualidades del liderazgo correctivo del personal docente y directivo de la institución educativa para un correcto desempeño y capacidad de sobreponerse a dificultades administrativas, a fin de cambiar la institución en un lugar de enseñanza auténtica, oportuno y de unificación logrando constituir un ambiente armonioso.

Promover el liderazgo basado en el conjunto pedagógico, desarrollando capacidades particulares y competitivos que compongan asociación entre el director y los docentes para que se fortalezca el progreso de enseñanza e aprendizaje de cada área de estudio que genere buenas expectativas en los propósitos de enseñanza de la I.E.

Referencias bibliográficas

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.
- Escalante, G., Repetto, A., & Mattinello, G. (2012). Exploración y análisis de la actitud hacia la estadística en alumnos de psicología. *Liberabit*, 18(1), 15-26.
- Fontes, E., Dália, R., Fontes, F., & Amorim, C. (2019). La influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral. *Qualitas*, 20(2), 89-114.
- Garnique, J. (2018). *Liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa inicial N°203 "Pasitos de Jesús"*. Lambayeque. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Gladys, P. (2019). *Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E de la red 18 UGEL 02, Los Olivos - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- González, R., Palomares, A., López, E., & Gento, S. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos educativos*, 24(9), 9-25.

- Guillermo, L. (2018). *Estilo de liderazgo del director y relaciones interpersonales de la Institución Educativa Alfonso Ugarte - Nuevo Chimbote*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación: Sexta edición*. México: McGraw Hill Education.
- Leithwood, K., & Day, C. (2007). *Liderazgo exitoso de directores en tiempos de cambio*. Springer.
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2018). *Perfiles de liderazgo pedagógico en escuelas primarias y su relación con el rendimiento*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (Zoom educativo N° 5).
- Molina, N., & Pérez, I. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193-219.
- Montenegro, M. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria-2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Oliva, M. (2015). Aportaciones teóricas de Kurt Lewin al aprendizaje y la investigación socio-educativa. *Rev. ARJE*, 48-64.
- Pilay, J., & Magallán, M. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la Unidad Educativa "Antonio Issa Yazbeck", provincia Santa Elena - Ecuador, 2017*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *PRELAC*.
- Serrano, J. (2019). *El liderazgo pedagógico directivo y las relaciones interpersonales de la Institución Educativa Primaria N°70035 de la ciudad de Puno, 2017*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

- Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente. *Compás empresarial*, 10(1), 76-99.
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (2014). Métodos de recolección de datos para un investigación. *Boletín electrónico Universidad Rafael Landívar*, 1(3), 1-21.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Santiago: Universidad de Chile.
- Weinstein, J., Hernández, M., Cuélla, C., & Flessa, J. (2015). *Liderazgo escolar en América Latina y El Caribe: Experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Chile: OREALC/UNESCO.

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo directivo	Es el rol del director, debe ser practicado con propiedad, administra el liderazgo en la institución asumiendo nuevas responsabilidades centradas a mejorar el aprendizaje de los escolares, constituye la base sobre la cual se instalan las demás interacciones dentro de la institución, brinda recursos para evaluar el acceso y desempeño institucional, efectuando también programas de formación. (MINEDU, 2014)	Capacidad del director influir en otras personas para alcanzar objetivos en común, será medido mediante un cuestionario constituido por 82 ítems distribuidos en tres dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo correctivo y liderazgo transaccional. Siguiendo el criterio de calificación de 1, 2, 3, 4 y 5 que corresponden a las escalas de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre; los valores finales de la variable serán: Nivel bajo(82-191), nivel medio(192-302), y nivel alto (303-410).	Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada atribuida - Influencia idealizada conductual - Motivación inspiracional - Carisma/Inspiracional - Estimulación intelectual 	1,11,21,31,41,51,61,67,3,13,23,33,43,53,63,68,71,75,5,15,25,35,45,55,64,69,72,76,7,17,27,37,47,57,65,73,77,70	Ordinal
			Liderazgo Correctivo	<ul style="list-style-type: none"> - Consideración individualizada - Recompensa contingente 	9,19,29,39,49,59,66,74,78,8,16,24,32,40,48,56,62,80	
			Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección por excepción activa - Dirección por excepción pasiva - Laissez-Faire - Liderazgo pasivo 	6,14,22,30,38,46,54,4,12,20,28,36,44,52,2,10,18,26,34,42,50,58,60,79,81,82,	
Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales son las interacciones recíprocas entre dos o más personas, constituyen un medio para comunicarse,	Interacciones sociales entre dos o más personas que serán medidas mediante un cuestionario constituido por 15 ítems	Comunicación	Comunicación asertiva entre compañeros.	1, 2, 3, 4, 5	

	expresar sentimientos, opiniones y son una forma de compartir aprendizajes transmitiéndolos entre compañeros. Son relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Bolaños, 2015)	distribuidos en tres dimensiones: Comunicación, trato y actitud. Siguiendo el criterio de calificación de 1, 2, 3, 4 y 5 que corresponden a las escalas de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre; los valores finales de la variable serán: Nivel bajo (15-35), nivel medio (36-55), y nivel alto (56-75).	Actitud	Interacción activa demostrando una actitud creando condiciones favorables para una buena comunicación	6, 7, 8, 9, 10	Ordinal
			Trato	Desarrollo del trato en base a conexiones socio-afectivas entre compañeros	11, 12, 13, 14, 15	

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Mediante la aplicación de esta encuesta se tiene la finalidad de obtener información sobre el liderazgo que brinda a la Institución Educativa. Por lo que se solicita su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una X las alternativas que crea Ud. conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

(1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) ALGUNAS VECES (4) CASI SIEMPRE (5)

SIEMPRE

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Ayuda a los demás siempre que se esfuercen?					
2	¿Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados?					
3	¿Trata de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios?					
4	¿Trata de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos?					
5	¿Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante?					
6	¿Expresa sus valores y creencias más importantes?					
7	¿A veces está ausente cuando surgen problemas importantes?					
8	¿Cuando se resuelven problemas, trata de					

	verlos de distintas formas?					
9	¿Trata de mostrar el futuro de modo optimista?					
10	¿Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con ella?					
11	¿Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño?					
12	¿Se decide actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal?					
13	¿Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas?					
14	¿Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
15	¿Le dedica tiempo a enseñar y orientar?					
16	¿Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas?					
17	¿Sostiene la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo?					
18	¿Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses?					
19	¿Trata a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo?					
20	¿Señala que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones?					
21	¿Actúa de modo como se gana el respeto de los demás?					
22	¿Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas?					

23	¿Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas?					
24	¿Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen?					
25	¿Se muestra confiable y seguro?					
26	¿Construye una visión motivante del futuro?					
27	¿Dirige su atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares?					
28	¿Suele costarle tomar decisiones?					
29	¿Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?					
30	¿Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
31	¿Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas?					
32	¿Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo?					
33	¿Medita detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora?					
34	¿Enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
35	¿Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado?					
36	¿Expresa confianza en que se alcancen las metas?					
37	¿Es efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades?					
38	¿Utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros del grupo de trabajo?					

39	¿Es capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer?					
40	¿Es efectivo/a representando a los demás frente a los superiores?					
41	¿Puede trabajar con los demás en forma satisfactoria?					
42	¿Aumenta la motivación de los demás hacia el éxito?					
43	¿Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización?					
44	¿Motiva a los demás a trabajar más duro?					
45	¿Dirige un grupo que es efectivo?					
46	¿Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo?					
47	¿Tienen confianza en sus juicios y decisiones?					
48	¿Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos?					
49	¿Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
50	¿Busca la manera de desarrollar las capacidades de los demás?					
51	¿Aclara a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo?					
52	¿Se concentra en detectar y corregir errores?					
53	¿Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar?					
54	¿Tiende a no corregir errores ni fallas?					
55	¿Hace que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo?					

56	¿El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización?					
57	¿Intenta mostrar coherencia entre lo que dice y hace?					
58	¿Intenta ser un modelo a seguir para los demás?					
59	¿Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables?					
60	¿Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión?					
61	¿Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados?					
62	¿Se relaciona personalmente con cada uno de sus colaboradores?					
63	¿Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hace saber que lo han hecho bien?					
64	¿Se interesa por corregir y solucionar los errores que se producen?					
65	¿En general no supervisa el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave?					
66	¿Generalmente prefiere no tener que tomar decisiones?					
67	¿Se preocupa de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás?					
68	¿Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo?					
69	¿Expresa su interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas?					

70	¿Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar con la dirección?					
71	¿Se interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo?					
72	¿Es capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales?					
73	¿Tiende a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo?					
74	¿Sabe lo que necesita cada uno de los miembros del grupo?					
75	¿Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo?					
76	¿En general cumple con las expectativas que tienen los subordinados?					
77	¿Informa permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen?					
78	¿Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir?					
79	¿Logra contar con un equipo cada vez que hay trabajo extra?					
80	¿Quienes trabajan con la dirección escuchan con atención?					
81	¿Puede construir metas que incluyan las necesidades de los demás?					
82	¿Los demás creen que es grato trabajar con la dirección?					

ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado(a) Señor(ita):

Con el presente cuestionario (anónimo y sin compromiso), deseamos conocer cómo se desenvuelven las relaciones interpersonales entre los profesionales de salud, para fines académicos. Le agradeceremos responder con sinceridad.

Gracias por su colaboración.

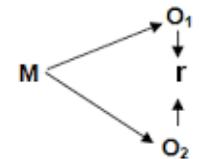
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

II. CONTENIDO

ENUNCIADOS		1	2	3	4
<i>Comunicación</i>					
1.	Saludo a mis compañeros de trabajo.				
2.	Conversar con mis compañeros de trabajo amplía mi grupo de amistades.				
3.	A través de la comunicación en el ambiente laboral amplío el conocimiento de mí mismo.				
4.	Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como de mis debilidades.				
5.	Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.				

<i>Actitud</i>					
6.	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.				
7.	Las amistades cordiales en el ambiente laboral facilitan un trabajo cooperativo.				
8.	La participación con mis compañeros de trabajo me permite realizar mejor mis tareas.				
9.	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.				
10.	En mi centro de labores siempre prevalece la verdad.				
<i>Trato</i>					
11.	Mis relaciones con los demás están basadas en la confianza.				
12.	Recibo un trato respetuoso de mis compañeros de trabajo.				
13.	Los compañeros de trabajo son unidos y se tratan con afecto y comprensión.				
14.	Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los compañeros de trabajo.				
15.	Hombres y mujeres se tratan por igual.				

Anexo 3. Matriz de consistencia lógica y metodológica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función de director en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022</p> <p>Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa,</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo directivo Liderazgo transaccional Liderazgo correctivo Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Comunicación Actitud Trato</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Transversal Descriptivo Método y diseño de la investigación</p> <p>Correlacional</p>  <p>Dónde: M: Muestra O₁: Variable liderazgo directivo O₂: Variable relaciones interpersonales r: Índice de relación entre las variables</p> <p>Población Muestra</p> <p>La población es igual a la muestra y está conformada por 28 docentes de la I.E. Santiago</p>

<p>las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022?</p>	<p>2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p>	<p>Mayolo- Santa, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo- Santa, 2022.</p>		<p>Antúnez de Mayolo.</p>
--	--	--	--	---------------------------

Anexo 4. Relación de docentes que conforman la muestra

INSTITUCION EDUCATIVA		
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"		
<u>NIVEL SECUNDARIA</u>		
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	LEYVA MIRANDA, SEGUNDO RAMON	DIRECTOR
2	CHAPOÑAN QUIJANO, ANTONIO EDGAR	SUB DIRECTOR
3	RISCO MOZO, IRMA EMERITA	JEFE LABORATORIO
4	AGUIRRE TAPIA, WALTER OSWALDO	COORD. SOCIALES
5	CASTILLO CASTILLO, DEISY PATRICIA	COORD. TUTORIA
6	GONZALES PASTOR, PEDRO BRAULIO	COORD. CIENCIAS
7	RUBIO VELIZ, LUIS ALBERTO	COORD. COMUNICACIÓN
8	CHUNG MENDOZA, ELIZABETH IRENE	DOCENTE
9	ESTRADA RAMIREZ, AGUSTIN PIO	DOCENTE
10	SANCHEZ MORALES, JUAN ANTONIO	DOCENTE
11	CELESTINO ISIDRO, ANA LUZ	DOCENTE
12	JACINTO QUEZADA, LUIS ENRIQUE	DOCENTE
13	RODRIGUEZ BOCANEGRA, PETER HUGO	DOCENTE
14	YAUCE CORNEJO, EDGAR JAVIER	DOCENTE
15	ABANTO RIOS, MARIA ELVA	DOCENTE
16	VALVERDE SALAZAR, LUIS FERNANDO	DOCENTE
17	NOVOA ALFARO, ANA MARIA	DOCENTE
18	VALLE ALVAREZ, BRAHYAN DREYER	DOCENTE
19	CASTRO GARAY, JOSE	DOCENTE
20	RODRIGUEZ GARCILAZO, GLORIA MARIA	DOCENTE
21	FERNANDEZ GARCIA, ELI JESUS	DOCENTE
22	VILLANUEVA TARAZONA, EDITH SOCORRO	DOCENTE
23	SANTOS REATEGUI, ELVIS	DOCENTE
24	RUBIO RODRIGUEZ, FELICITA ISABEL	DOCENTE
25	IZAGUIRRE POLO, LUIS ALBERTO	DOCENTE
26	LUNAREJO GIRALDO, ROOSEVELT IVAN	DOCENTE
27	OLIVARES HUAMANCHUMO, KARIN ELIANA	DOCENTE
28	BOCANEGRA DIAZ, ROXANA	DOCENTE

Anexo 5. Validez de instrumentos por juicio de expertos

I. Información general.

Nombres y apellidos del validador:

Fecha:

Especialidad:

Nombre del instrumento evaluado:

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022”

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)						

Confiabilidad:

Alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Anexo 6. Confiabilidad

Confiabilidad de Liderazgo Directivo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,934	,935	82

Confiabilidad de Relaciones Interpersonales

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,767	,790	15

Anexo 7. Formato de Publicación en Repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ABUHADBA MOSCOSO KENNY OSGUEL		10558789	kennyhola2016@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Testis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
RELACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO-SANTA, 2022			
5. Programa Académico			
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵



Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	16	06	2023

Importante

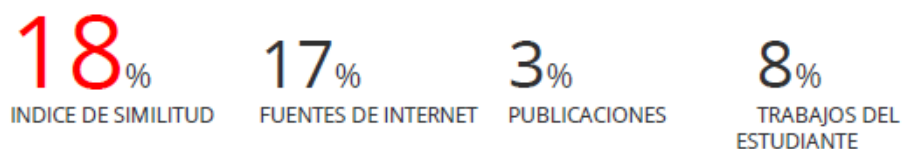
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30051, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 001-2018-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 001-2018-CONCYTEC-DESC (Numerales 1.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prevaleciendo el tipo de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente realizados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio I+D+i.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 8. Reporte de similitud

Relación del liderazgo directivo y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo-Santa, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%



9	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
15	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Fundacion Universitaria Juan de Castellanos Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
18	retos-directivos.eae.es Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %



20	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
21	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	quimbaya.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	arje.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
25	es.jdch.com Fuente de Internet	<1 %
26	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
27	moam.info Fuente de Internet	<1 %
28	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



32	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	<1 %
34	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

