

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD  
DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en  
docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho  
2022.**

Informe de tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con  
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

**Autora:**

**Anicama Agüero, Jessica Deley**

**Asesor (ORCID: 0000-0003-2878-660X)**

**Vásquez Carrillo, Francisco**

**HUACHO – PERU**

**2022**

## ÍNDICE

Resumen	iv
1. Introducción.....	7
2. Justificación de la investigación.....	20
3. Problema.....	20
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	23
4. Hipótesis.....	24
5. Objetivos .....	24
6. Metodología.....	25
7. Resultados.....	29
<b>8. Análisis y discusión.....</b>	<b>38</b>
<b>9. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>39</b>
Referencias bibliográficas.....	41
Anexos.....	46

### **PALABRAS CLAVE**

Tema	Relaciones interpersonales, estilos de liderazgo directivo
Especialidad	Educación

### **KEYWORDS**

Theme	Interpersonal relationships, managerial leadership styles
Specialty	Education

### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional.
Área.	Ciencias Sociales.
Sub área	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 "**Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2022.**" del (a) estudiante: **ANICAMA AGUERO JESSICA DELEY**, identificado(a) con Código N° **1618100367**, 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, 06 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



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

**Título**

**Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes  
de la Institución Educativa N° 20325**

**Title**

**Interpersonal relationships and managerial leadership styles in  
teachers of Educational Institution No. 20325**

## **RESUMEN**

Se propuso como objetivo de la presente investigación determinar las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021, para lo cual se estructura una metodología de tipo aplicada, presentando correlación entre las variables y de corte transversal, cuya muestra lo integra 35 docentes de plana institucional, determinando una encuesta y cuestionario respectivamente lo que conducirá a obtener resultados. La correlación produjo el resultado de la existencia de una relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo con un nivel de confianza = 95% ( $\alpha = .05$ ), así del mismo modo existe una relación significativa y directa entre las habilidades socioafectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

## **ABSTRACT**

Summary It was proposed as an objective of the present investigation to determine the interpersonal relationships and managerial leadership style in the teachers of the Educational Institution No. 20325, Huacho 2021, for which an applied methodology is structured, presenting correlation between the variables and court transversal, whose sample is made up of 35 institutional teachers, determining a survey and questionnaire respectively, which will lead to obtaining results. The correlation produced the result of the existence of a significant and direct relationship between interpersonal relationships and managerial leadership style with a confidence level = 95% ( $\alpha = .05$ ), in the same way there is a significant and direct relationship between the socio-affective skills and the transformational style of managerial leadership in the teachers of the Educational Institution No. 20325, Huacho 2021.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo en una organización ha cobrado vital importancia en las últimas décadas debido a que se han dado apertura a nuevos modelos y formas de dirección, lo que hace que las organizaciones y empresas se encuentren en una permanente lucha para ser cada vez más competitivos. En consecuencia, estas circunstancias han obligado a que sus integrantes deban ser cada vez más eficientes y aprendan a desarrollar sus capacidades en beneficio de la organización, y por ende, una mejor relación interpersonal.

Es por eso que, para abordar este tema, se tomaron en cuenta ciertos trabajos realizados las cuales se pasan a detallar:

Acuña y Bolívar (2019) en la ciudad de Barranquilla, Colombia proyectaron como objetivo si estilos de liderazgo y modelos de gestión establecen una relación. Metodología destino a un estudio cuantitativo no experimental y a realizarse en un determinado tiempo, empleando una encuesta y cuestionario, siendo los directivos docentes y pedagogos quienes integraron la muestra. Resultado logro establecer la presencia de una relación entre estilos de liderazgo y modelos de gestión, considerando la ejecución del liderazgo directivo fuertemente democrático con el respaldo de 61 a 80 de puntuación, logrando concluir con la destacada performance del directivo institucional al presentar un liderazgo democrático entre su plana docente, direccionando un modelo de gestión idóneo el cual cumple con la perspectiva institucional obteniendo una calidad educativa favorable y siendo notorio la relación entre variables.

Peire (2019) en Mendoza, Argentina dispuso como objetivo examinar si el modo de liderar del pedagógico directivo se direcciona a una gestión administrativa. Metodología que elaboro fue no experimental, teniendo un enfoque mixto, siendo transaccional, técnica se ajusta a entrevistas semiestructuradas con su correspondiente cuestionario, y muestra por conveniencia, lo que condujo a tener como resultado que el 60% de dirigentes pedagógicos no realizan una preparación operativa, lo que determino a concluir que el dirigente ejecuta bien el acompañamiento a la formación, enseñanza y medición, ateniendo todo tipo de actividades educacionales siendo respaldado por su modo de liderar institucionalmente.

Calle (2019) estimó como objetivo comprender las clases de liderazgo disponibles entre los administradores de los nosocomios de la red pública catalana, conllevando a emplear como metodología una técnica mixta cuyo enfoque se estimó exploratorio, acompañado por cuestionarios utilizados por los administradores entrevistados. Resultados dedujeron con un 3,2 sobre 4 rasgos de clase de liderazgo transformacional, siendo aceptado por los administradores. Conclusión, se exhibe que las administraciones de los nosocomios poseen generalmente consideración y preocupación por su personal que integra su organización. Sin embargo, esta situación puede mejorar mediante una reflexión sobre la actuación del líder.

Mendoza et al. (2018) en el estudio sobre el sistema hospitalario en Colombia, proyectaron como objetivo puntualizar el dominio de formas de liderazgo en el compromiso organizacional, teniendo una metodología en el cual se da inicio a través de acontecimientos reales, siendo observacional y de corte transversal involucro a los operarios asistenciales, con el soporte de un cuestionario que estableció como resultado se hayo un dominio directo considerable del liderazgo transformacional de 0,32 sobre el compromiso organizacional, por lo que condujo a concluir que los patrones empleados en dicha investigación aportaron satisfactoriamente para poder determinar el estilo de liderazgo que predominó más en los trabajadores y su desempeño profesional.

Ortiz, (2018) propuso como objetivo estimar la conexión entre clima organizacional y estilo de liderazgo directivo. Metodología propuesta tuvo un enfoque mixto, de muestra a estudiantes y de técnica entrevista conjuntamente con encuestas como instrumento. Resultado estableció con un 87% la existencia de un clima placentero, lo que permitió obtener como conclusión que se destaca un ambiente organizacional benévolo, lo que dispone el enlace entre variables. Sin embargo, en el distrito de Managua, Nicaragua se presentan inconvenientes que dificultan los procesos de comunicación entre los integrantes de la institución.

Paguay (2021) considero como objetivo establecer si gestión tutorial y consolidación de las relaciones interpersonales se relacionan. Metodología de tipo básica no experimental, con resultados en base a cifras, siendo descriptivo empleando cuestionarios como instrumento, y a los alumnos como muestra probabilística, conjuntamente con los docentes seleccionados aleatoriamente. Resultado expreso correlación de 0,833 y una significación de  $0,000 < 0,05$  presentada entre las variables, llegando a concluir la importancia y la notoriedad de la administración tutorial, viéndose reflejado en las relaciones interpersonales al mantenerse fortalecido y consolidado, llegando a favorecer el ambiente educacional y el desarrollo de los estudiantes.

Chorres (2020) analizo como objetivo precisar el enlace entre liderazgo directivo y el proceder pedagógico. Metodología ejecutada fue no experimental, de corte transversal, donde los pedagogos fueron la muestra de dicha investigación a criterio. Resultado confirmo que un 85% da como positivo el enlace entre liderazgo directivo y proceder pedagógico, aprobando el profesionalismo y su liderazgo directivo, obteniendo como conclusión la envergadura entre las variables siendo favorable, lo que genera indiscutiblemente que una instrucción está encaminada a una calidad educativa, donde los estudiantes son los más servidos al enriquecer sus conocimientos, y a nivel institucional encaminándolo a concretar los objetivos planificados previamente.

Cancino y Chauca (2021) presentaron como objetivo hallar la conformidad entre habilidades sociales y relaciones interpersonales, considerando como metodología un enfoque descriptivo, de tipo correlacional, tuvo como integrantes a estudiantes de enfermería donde los instrumentos aplicados derivaron a resultados que demostraron con un 51.8% un alto nivel entre las variables respectivamente, lo que encamina a concluir que si evidencian notablemente conformidad entre habilidades sociales y relaciones interpersonales, destacando positivamente un alto nivel por cada variable conduciendo a mejorar su profesionalismo.

Flores (2019) presento como objetivo como delimitar el dominio de relaciones interpersonales en la calidad al servicio educativo. Metodología descriptiva, obteniendo información cuyo enfoque se basa en números, no experimental, teniendo a docentes y estudiantes como muestra, conjuntamente con la aplicación de cuestionarios. Resultado demostró la influencia del dominio de las relaciones interpersonales en calidad al servicio educativo con  $(r = 0,536)$ ;  $p\text{-valor} = 0.002 < 0.05$  en docentes y  $(r = 0,768)$ ;  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , llegando a concluir la importancia de poseer habilidades comunicativas, acuerdo organizacional e incentivo laboral como un plus para mejorar indiscutiblemente el servicio de la calidad siendo factores que atribuyen en la relaciones interpersonales.

Seminario (2019) expreso como objetivo establecer si relaciones interpersonales y clima organizacional se relacionan. Metodología adjudicar fue básica, donde las variables presentan correlación en la cual incluyeron a trabajadores de la institución apoyado con cuestionarios que conllevo a obtener como resultado con un 35.38% manifiestan de ser buena las relaciones interpersonales, será excelente el clima organizacional. Conclusión establece que la armonía dentro de una convivencia institucional va a propiciar un ambiente organizacional idóneo, siendo el aprendizaje el respaldo de aquellos comportamientos que van a ser estimados socialmente, por lo que se demuestra la relación entre variables.

Para la fundamentación científica se tomaron los siguientes conceptos:

En cuanto a la variable relaciones interpersonales, Chávez (2018) indudablemente el ser humano tiene como necesidad durante su existencia relacionarse con otras personas, generando intercambio de emociones, obligaciones e intereses, así como el observar la vida desde otras perspectivas, conllevando a edificar conocimientos que se han de propiciar por experiencias. Es de exigencia que haya una interacción que conduzca a una comunicación de la cual resaltaran los valores entre los individuos, siendo interesante en el área de psicología social y educativa, ya que permiten determinar mediante dicho contacto quien será el educador y quien será el estudiante, siendo de prioridad los factores como el ambiente en el que se desenvuelven, el comportamiento de los involucrados y la educación que han adquirido hasta ese momento.

Cancino y Chauca (2021) se ajusta a estar en contacto con un mínimo de dos individuos sin límites de un máximo, en el cual se ven reflejadas actitudes que proporcionaran instituir y producir relaciones favorables ante la sociedad, donde los factores que se destacan ante este contacto serán los protagonistas, siendo la facultad para comunicarse óptimamente, atender con interés, la solución de problemas y la exteriorización auténtica de cada miembro con llevándolo al éxito. Además las habilidades de interacción se ponen en manifiesto al nacer la necesidad de contagiar sensaciones, sentimientos, desacuerdos y doctrinas, siendo el lenguaje de comunicación un aliado para apoyar al entendimiento entre los individuos y a su vez ganar conocimientos los cuales estarán basados en experiencias respectivamente.

Es interesante como el ser humano ha de comportarse con los demás, teniendo como base la necesidad de estar en contacto con otros individuos, en el cual se incorporan los procesos de socialización que se hacen presente desde la niñez y se hace constante, persistente e interrumpido a lo largo de la existencia del ser humano proporcionando un incremento en el desarrollo integral lo que facilita a integrarse a nuevas adaptaciones. Es importante que los valores estén presentes en estos procesos interpersonales, resaltando el compañerismo, la habilidad de construir el respeto, la sabiduría y sobre todo la confianza, lo que va a permitir solucionar conflictos y mejorar el desempeño profesional, siendo la voluntad propia lo que condicione. Flores (2019)

Nos manifiesta Seminario (2019) que las relaciones interpersonales más que importante es una necesidad inherente del ser humano, considerado como un recurso sustancial en la convivencia social, ya que propicia a obtener mejoras en su entorno circundante, lo que influye a desenvolverse, adaptarse e integrarse, favoreciendo a desarrollar identidades viéndose reflejado positivamente en la autoestima y su instrucción como persona. Además es fundamental que se evidencie un respeto entre los individuos, el saber escuchar, entender y comprender por las partes involucradas, lo cual fortalecerá los vínculos amicales y el enriquecer los conocimientos en base a las experiencias que serán compartidas, cuya finalidad es incrementar capacidades.

Coincidiendo con otros autores respecto a relaciones interpersonales nos declara Paguay (2021) que se enfoca directamente hacia un acercamiento que ha de ocurrir entre dos a más individuos, siendo la comunicación un factor elemental y único para generar intercambios de conocimientos, en las cuales se ha de valorar la participación de cada uno de los individuos, conllevando a obtener influencia entre sí, lo que va a determinar desarrollar un aprendizaje cooperativo y servicial, donde el contexto participe de forma indirecta a mejorar dichas relaciones existentes.

### **Habilidades socio afectivas**

Se detalla como un componente que radica sobre la emoción y sentimientos que determinan actuar, cuya finalidad es obtener un efecto que genera un equilibrio para ser expresado ante una situación no académica, donde los personajes involucran el nivel social con la intimidad personal, logrando solucionar conflictos de forma pacífica, siendo la comunicación asertiva lo que colabora a la toma de decisiones de forma consciente, Cancino y Chauca (2021).

Lo califica como capacidades Paguay (2021) que ha de transmitir en los procesos de comunicación, que tendrá como finalidad garantizar su seguridad inherente, donde sus sentimientos se desenvolverán adecuadamente siendo controlados por la inteligencia, logrando manejar correctamente contextos de inconveniencias. Por ello los sentimientos han de ser expresados de múltiples formas, donde la comprensión de los argumentos sociales conlleva a un excelente funcionamiento de la organización, enriqueciendo toda situación que genere posibilidades de éxito, siendo favorecido tanto de forma personal como colectivamente.

Lo enfocan Coronel y Vilca (2016) como un vínculo que no se entiende a través de la observación, siendo continuo y permanente, generándose desde el hogar, a través de articulaciones, expresiones y desplazamientos, que van a incentivar y propiciar conductas agradables y amigables, llegando a incitar a nuestro alrededor que los individuos tengan percepciones de atracción o repudio, apoyado por las manifestaciones faciales. Así mismo los comportamientos se van a caracterizar por

emociones, actitudes, ambiciones, criterios y derechos, los cuales van a participar en las destrezas sociales repercutiendo en sumar a las competencias adquiridas para actuar oportunamente en labores de índole interpersonal.

Tal como lo denomina De Araujo (2017) como un individuo que va hacer capaz de poseer un comportamiento único e independiente, el cual va a ir adquiriendo a través de las experiencias, donde las posiciones, culturas, patrones y valores se enlazan para influenciar sobre las emociones, el entendimiento y el cómo actuar al instaurar comunicación con otros individuos. Sin embargo, esta capacidad para interactuar tiene como cuna al hogar, donde se pueden propiciar las disconformidades familiares que van a provocar emociones negativas en sí mismos, lo que puede llevar perjudicar las interacciones con las personas de su entorno, ocasionando un déficit en su performance cognitiva, en el contexto social y emotivo, siendo influyente en su formación como persona y como profesional.

### **Habilidades comunicativas**

Denominado como una destreza que ha de tener una persona para poder propiciar las relaciones interpersonales nos informa Flores (2019) siendo exclusivamente el contacto que ha de existir conjuntamente con las palabras que van a ocasionar intercambiar ideas, costumbres y valores, como también se va a generar un contagio como las emociones y actitudes que van a determinar enlazar y crear nuevas amistades. Esta actividad nace como necesidad en el individuo para poder expresarse en diversas situaciones y en diversos contextos, por ello se hace imprescindible adquirir habilidades de lenguaje, donde se destacan el hablar, atender, interpretar y escribir, que van a tener como finalidad actuar con eficiencia y soltura en cualquier relación social.

También nos detalla Seminario (2019) que esta acción conduce a expresarse de forma libre con quienes nos rodean, compartiendo momentos considerables para el individuo, donde están presentes las ideas, valores y las experiencias, así como la percepción de sentir las emociones y actitudes. Es entendible que esta habilidad se

haga parte del individuo por estar presente desde el momento que nacemos, otorgándonos la facilidad para sobrevivir y poder desarrollarnos no solo como personas, sino también en el aspecto profesional y a darse en todos los contextos. Porello la calidad y el nivel con que se utilice los términos de comunicación, será primordial para poder obtener el placer de vinculación con otras personas.

Por ello cada persona es única, por lo que en un proceso de comunicación su formade desenvolverse será especial, en la cual pondrá en manifiesto su pensar y tendrá lafacilidad de expresar sentimientos que ha de ser fácilmente perceptible para la otrapersona, donde los términos a emplear reflejaran sus conocimientos adquiridos, demostrando capacidad y seguridad de lo que desea transmitir, proporcionando un fácil entendimiento y la importancia de establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, lo que conducirá satisfactoriamente al éxito del aprendizaje siendo aprovechado por los participantes, Paguay (2021)

Lo establece Guerrero (2017) que para poseer esta habilidad es necesario presentarcomo componente fundamental el lenguaje que se va a determinar por el mismo mensaje y escritura entre individuos de un mismo grupo el cual favorece a satisfaceruna necesidad innata y a crear una perspectiva única y particular de su inherente cultura el cual conlleva a formular ideas, emociones y pensamientos propios. Por ello la intención del de las habilidades comunicativas se centran en aprender, pensar y relacionarse, siendo fundamental saber atender, dialogar las cuales conciernen al nivel oral, y entender y escribir pertenece al nivel escrito. Asi mismo estos niveles se pueden catalogar como habilidades receptivas y productivas respectivamente.

De acuerdo a Ortiz (2018) se direcciona a la persona con capacidad para notificar unanoticia de forma clara y concreta, cuyo lenguaje a utilizar será el mismo de los que seencuentren a su alrededor, facilitando el entendimiento y al mismo tiempo tendrá lacapacidad para poder escuchar generando una interacción armoniosa.

## **Resolución de conflictos**

Nos hace de conocimiento que una buena comunicación no solo genera situaciones para poder relacionarse, sino también ayuda a solucionar inconvenientes, siendo observado la madurez del individuo y la sinceridad que ha de transmitir a través de sus palabras, fortaleciendo y facilitando las relaciones, haciendo de entendimiento que la amistad, el compañerismo está por encima de cualquier conflicto. Es fundamental ante este tipo de situaciones que siempre van acompañar a los individuos y se harán presentes en diversos contextos, la inteligencia sea un aliado conjuntamente con las emociones, comunicación y las relaciones interpersonales logrando encaminar a la resolución de conflictos. Seminario (2019)

De igual forma para Coronel y Vilca (2016) mantienen que los conflictos van a estar presentes en todas las etapas de nuestra vida y se pueden propiciar cuando uno menos lo piense, siendo fundamental estar preparado para este tipo de acontecimiento, donde las respuestas planteadas serán opciones viables para poder superar y resolver los conflictos. Por ello es interesante el saber admitir que los inconvenientes son parte de uno, siendo primordial la reflexión, su formulación, el no atacar, escuchar y ceder, sin temor o vergüenza a ser demostrado en grupo, ya que esto va a permitir no solo solucionar los problemas, sino también cuantificar la seriedad de esta, determinándola como una nada o enormemente.

Según Campos et al. (2017) está destinado a observar y examinar de forma positiva y calmada las discusiones, disputas y altercados interpersonales, logrando aportar y propiciar actuaciones las cuales tendrán como enfoque consolidar un aprendizaje integro entre los individuos, con la única finalidad de buscar un desenlace pacifico. Tener presente que una buena conversación será esencial y la voluntad de los implicados, generando entendimiento donde se hace necesario saber escuchar e interpretar, siendo importante aprovechar los recursos que van a permitir reflexionar, teniendo como respaldo un lenguaje constructor social.

Nos informa que toda desavenencia nos conduce a reflexionar, provocando coyunturas de instrucción, direccionando hacer lo correcto, a confrontar los

conflictos, siendo el dialogo que propicie el crecimiento personal y a la vez refuerza el desarrollo de coexistencia pacífica. Se hace imprescindible la cooperación activa de los involucrados, donde el respeto este presente para así poder obtener resultados favorables y agradables para los protagonistas, quienes construirán enlaces amicales al compartir experiencias que fomentarán aprendizajes al encontrar una solución para su conflicto. Quispe (2017)

### **Estilo de liderazgo directivo**

Sin duda alguna el liderazgo no solo conduce hacia el cumplimiento de metas, también influye, motiva y enseña que dichas metas son un propósito en común de los cuales como organización serán beneficiados. Los estilos de liderazgo van a propiciar múltiples alternativas cuyas estructuras estarán bien definidas permitiendo ejecutar sus obligaciones o funciones, donde la democracia, el autoritarismo y el dejar hacer como estilos propios de cada líder, van a favorecer a que cada individuo de la organización participe y genere cierta perspectiva de futuro, promoviendo mayor acción en su actuación. Acuña y Bolívar (2019)

Nos describe Sierra (2016) que va a estar respaldado por el proceder, peculiaridad y carácter que provenga de su personalidad, donde la dinámica de la acción educativa logra una proyección en la formación, asegurando prosperar en el ámbito profesional y en lo personal. Por ello en el contexto educativo el estilo de liderar una institución está bajo la actuación del director quien repercute e interviene en la comunidad educativa orientando y apoyando a que los sueños de una formación se hagan realidad, siendo las competencias que fomenten el trabajo, compromiso, confianza y motivación en todo el equipo institucional.

Presento en su investigación sobre estilos de liderazgo se direcciona por transmitir confianza, exhibiendo sus capacidades lo que conduce a fortalecer su autoconfianza, establece comportamientos que dictaminen el respeto entre sus discípulos, a los cuales ha de motivar continuamente a su estilo e instinto cuya finalidad será el interés personal y también el de la institución siendo denominados

un liderazgo transaccional y transformacional respectivamente. De esta manera se deduce la responsabilidad que ha de adquirir el líder y su manejo de liderar favorecido por su estilo único que ha de caracterizarlo, logrando así mantener el respeto y construir un clima enfocado en la democracia. Quispe (2020)

Por otro lado a través de su investigación Ortiz (2018) es proyectado como un talento, técnica, aptitud e inteligencia, donde su administración va a estar determinado en relación con sus obligaciones y con sus seguidores, siendo una influencia que le suscita a plantear modelos que estudien a entender la complejidad de la institución, direccionándolo a centrarse en el control y facultad para inspirar, motivar e instruir a su grupo de individuos cuya finalidad será transformar su individualismo para convertirlo en un progreso colectivo. Además recalca que las acciones del líder estarán sujetos ya sea a su participación, a su dominio, democracia, desinterés, transaccional, estratégico, transformacional, entre otras.

Se plantea que el liderazgo se relaciona íntimamente con el predominio entre el individuo que lo desempeña y la multitud que lo siguen, fundamentado por la obligación, compromiso y respuesta del equipo. Es así que surgen los estilos de liderazgo como el abocado a las personas o a las relaciones, seguidamente tenemos los que se inclinan a las tareas y objetivos, así como a la colaboración y participación, y por último tenemos a los líderes de acuerdo con el contexto y a los líderes evitativos, determinando que el estilo que adquiera el líder será fundamental para poder llegar a los objetivos organizacionales, Calle (2019).

### **Transformacional**

También nos manifiesta Quispe (2020) como una novedosa forma de liderar, destinado en la eventualidad de la organización, teniendo como base la perspectiva y el compromiso por cumplir con los objetivos predefinidos, llevando a sus seguidores por el camino de la dedicación constante, a laborar por los intereses de la organización en los cuales también se incluyen lo de ellos y por concretar las metas, por lo tanto el líder tendrá la obligación de concientizar a los seguidores a cumplir con las normas

de la organización para obtener los anhelados beneficios, apoyado por las actitudes del líder, por sus estrategias a plasmar de forma colectiva, involucrando a sus seguidores por el compromiso que han de cumplir como organización, generando adquirir aprendizajes de forma colectiva.

Lo califica Ortiz (2018) como un liderazgo que excede al transaccional ya que se focaliza en las habilidades de modificación, reforma y renovación, teniendo a su intuición como apoyo para saber ejecutar su función. Dispone de capacidades intelectuales que le propician actuar con previo análisis, donde la exposición o peligro no le genera temor gracias a las habilidades que posee en conjunto con su autoconfianza que le permite identificar las urgencias que provienen de sus seguidores, conllevando a creer en ellos y mostrar susceptibilidad hacia sus deseos, convirtiéndolo en líder tolerante y comprensible, con toda la predisposición a instruirse en base a la experiencia.

Así mismo, es definido por Calle (2019) como un liderazgo atractivo o carismático, dándose de forma natural, atrayendo miradas por el talento que posee, generando en sus seguidores un estímulo al cambio, predisponiéndolos a superar sus límites en base a la motivación, importancia y personalidad que desprende. Por lo tanto, la inspiración del líder es transmitida a sus seguidores, comprometiéndolos a trabajar y al mismo tiempo mejorar su desempeño, lo que genera a crear lazos de confianza entre ellos mismos, lo que determina su predisposición, interés y participación adecuada, acompañada por la motivación proveniente del líder.

Lo interpretan en dicha investigación Mendoza et al. (2018) como una intercomunicación entre el líder y los integrantes de la organización en el cual adecua una planificación en la dirección al examinar lo conveniente y favorable que surge, cuando uno de los componentes de su equipo altera su comportamiento y/o incentiva a su compañero con la única intención de adquirir un producto. Siendo más claros y precisos, es notable que los actos que desemboquen en motivación, aliciente o

estimulo, asi como la moralidad, van a determinar que todo propósito se direcciona a obtener resultados que le generen lealtad y placer absoluto.

### **Transaccional**

Lo describe también Quispe (2020) como un estilo de liderazgo que busca y promueve compartir experiencias y aprendizajes con sus seguidores y con los líderes, identificando claramente los deseos, urgencias y aspiraciones por parte de sus discípulos para luego ser cumplidos como recompensa al desempeñar bien su labor y que facilita y propicia alcanzar los objetivos, siendo aprovechado por el líder ya que concluye con su misión encomendada y al mismo tiempo sus discípulos cumplen con las faenas. La negociación e intercambio propuesta por el líder hacia sus discípulos busca siempre cumplir con objetivos establecidos por la organización y con ello la premiación por llegar a concretarlos.

Está considerado este tipo de liderazgo por su autoridad correctiva que ha de tener frente a sus seguidores, cuyo interés está enfocado en preservar el flujo acostumbrado de las intervenciones de la organización, teniendo que recurrir a múltiples y diversos estímulos que tendrán como finalidad incentivar a sus seguidores para obtener por parte de ellos su mejor performance. Es importante que los seguidores sean responsables ante la misión y visión tanto de los integrantes como de la organización, lo que llevara a explotar al límite todo su potencial, siendo supervisado y controlado por quien es considerado el líder. Ortiz (2018)

En este aspecto Calle (2019) lo decreta como un líder dominante, complicado y el adaptativo, el cual se enfoca en los éxitos que la organización pretende alcanzar, por ello el trabajo del líder se ve involucrado al tener que proponer retribuciones a sus seguidores, con la única intención de obtener resultados en base al desempeño laboral de cada integrante, para así, obtener el anhelado objetivo preestablecido por la organización. Esto significa que el contacto que ha de tener el líder con sus seguidores va a prometer satisfacciones mutuas, donde la exigencia puede estar presente por parte del líder con la única convicción de no alejar a la organización de su dirección.

Para Collantes (2017) lo enfoca como aquel individuo que reconoce y distingue que acciones hay que modificar para que sus seguidores puedan concretar o culminar con los objetivos, por tal motivo se le permite instituir una configuración en el sistema, donde su administración este destinado a ejecutar una serie de transacciones que le autorice a crear premios, remuneraciones o compensaciones como incentivo por el correcto rendimiento y contribución hacia la exigencia social de sus seguidores, por lo cual se podría llegar a examinar e incluso a juzgar que el comportamiento del líder de alguna manera es inflexible, severo o ajustado, pero en su momento adjunta con agradecimientos siendo evaluado como finalidad.

También nos dicen Mendoza et al. (2018) que este tipo de liderazgo se encamina en el intercambio de cualidades, capacidades y virtudes con los miembros de la organización, en el cual se introduce términos para este tipo de enlaces, como el que está dominado por cálculos acelerados de costo beneficio, siendo productivo así como limitado, se observa la intención de proponer recompensas a cambio de su desempeño al cumplir con las reglas que están destinadas a ejecutar con las tareas. Sin embargo el líder tendrá que manifestarse al no ver resultados por no existir recompensas siendo una prescripción para la mediocridad.

### **Dejar hacer, dejar pasar**

Para Acuña y Bolívar (2019) el término Laissez-faire no genera dirección, mandato o autoridad, se establece y se determina independencia para que cada integrante de la organización se desenvuelva a criterio sin sentir la influencia del líder, quien solo estará presente en situaciones extremas, sin embargo proporcionara datos, recursos, y su opinión de ser imprescindible, pero ha de tener bien claro que su participación no estará formulada por iniciativa inherente, e incluso acepta laborar como uno más, lo cual va a conllevar a que la productividad sea negativa donde el futuro sea dudoso y desconocido.

Según Quispe (2020) es drástico al definir que no existe un liderazgo, no se observan ni se siente la presencia de quien debería conducir al equipo, no tiene interés por lograr los objetivos, no lleva a cabo procesos de intercambio para satisfacer a sus seguidores con la finalidad de cumplir con la organización, dejando disponible la voluntad y decisión de los individuos a su cargo. Por ello este tipo de estilo que aplica un líder se caracteriza básicamente por el desprendimiento de su gestión, no favorece el contexto laboral, su desempeño será exigido por la organización, propiciando preocupación por no obtener resultados por parte de su desenvolvimiento, perjudicando a la organización y al personal que tiene a su cargo.

Coincidiendo con otros autores Calle (2019) es claro al mencionar que la figura del líder no se aprecia, ocasionando limitaciones no solo para sus seguidores sino también la organización, la cual se verá afectada drásticamente, ya que se encontrarán contextos de pasividad, angustia y disconformidad, que van a ocasionar pésimos desempeños finalizando en el fracaso. Así mismo la carencia del líder frente a sus seguidores va a conllevar adquirir respuestas negativas, por su falta de compromiso y actuación frente a su gestión encomendada.

Este tipo de liderazgo lo enfocan Mendoza et al. (2018) como inexistente, el que no genera ningún tipo de acercamiento con sus seguidores y con ello su influencia está determinada como engañosa, ya que tampoco posee destrezas de control, inspección o fiscalización, llegando incluso a no participar en ningún tipo de diligencias lo que direcciona a mantenerse de capitanear a sus miembros. Además solo hace presencia cuando esta es solicitada, ya que no informa sobre los pasos para llegar a los objetivos, siendo incierto su metodología de trabajo, resultando un líder frustrante y viéndose reflejado en una utilidad pobre e incluso pudiendo llegar al fracaso.

De tal forma este término es muy conocido y muy empleado por otros autores siendo denominado como liderazgo Laissez Faire, el cual no es considerado como el mejor tipo de liderazgo, ya que permite que el pedagogo se desempeñe profesionalmente sin ser supervisado, lo que puede ocasionar un desorden en la ejecución de las

mismas, al no percibir la imagen del directivo a quien considera un líder. Cahuana(2018)

La justificación se definió de la siguiente manera:

**Justificación teórica:** Es importante resaltar que las agrupaciones de los individuos pueden demostrarse a través de afectos, intereses y colaboraciones, siendo parte del comportamiento de un líder directivo. Por ello se evaluará si las relaciones interpersonales se enlazan con la peculiaridad de liderar del directivo en los docentes.

**Justificación Práctica:** El dirigir no solo a una institución educativa, sino también a su plana docente, implica más que una responsabilidad, al tener presente que toda profesión esta respaldada por la vocación de servicio. Así mismo se hace necesario que la intervención del directivo este patrocinada por sus relaciones interpersonales, como el estilo de liderazgo que ha de adquirir en beneficio de la educación y de la institución educativa.

**Justificación Social:** En toda institución educativa, como el alma mater, ha de construir profesionales con capacidad para desempeñar una buena labor en todos los contextos. Por consiguiente, el directivo mediante su estilo de liderar y en conjunto con las relaciones interpersonales, propiciara a favorecer un entorno motivacional el cual encamine hacia los objetos, logrando favorecer a cada integrante de la comunidad educativa y de su alrededor.

**Justificación metodológica:** La investigación correlativo correlacional de corte transversal se operativizó en la formulación del problema, objetivos e hipótesis. La población de trabajo es igual a la muestra, siendo una muestra no probabilística que se ejecutó en la institución educativa.

**Justificación Científica:** A través de la contribución manifestada en esta investigación científica, determina a observar como las relaciones interpersonales son parte esencial de las interacciones que se originan en un centro educativo el cual conduce a un mejor entendimiento, siendo acompañado por la participación del directivo quien, a través de su estilo de liderazgo, conducirá a su plana docente alcanzar las metas y a obtener una educación de calidad.

La problemática indica que a nivel internacional, se sigue resintiendo la incapacidad de los líderes educativos para orientar y motivar a los empleados responsables de la mejora continua de las instalaciones y la ejecución de proyectos de cooperación, así como de las peculiaridades de la gestión de las instituciones educativas, sin descuidar los recursos humanos. condiciones. Cambiar positivamente la calidad de la educación.

Leithwood (2009) argumentó en una publicación en una revista que el liderazgo es un fenómeno social, demostrando nuevamente que ciertas prácticas son efectivas independientemente del contexto en el que se desarrolla el liderazgo. Liderar el camino definiendo y articulando claramente la visión, estableciendo altas expectativas de desempeño, desarrollando talento y transformando la organización (especialmente la cultura escolar, etc.). Debido a este enfoque, la dirección de las instituciones educativas no presta la debida atención a sus empleados y todavía no cree que construir buenas relaciones entre los educadores en las instituciones educativas ayude en su gestión.

Sólo recientemente América Latina se ha dado cuenta de la importancia de incluir la promoción del liderazgo escolar en las políticas educativas. Por lo tanto, en los últimos cinco años, algunos países han comenzado a desarrollar iniciativas para fortalecer los principios, pero la falta de investigación sistemática o de datos estadísticos incluso más sólidos significa que muchas iniciativas se implementan "a ciegas" o simplemente. enlace.

Existe un consenso en la literatura internacional de que el trabajo de los directores debe centrarse en sus funciones y actividades pedagógicas para aumentar la motivación y la competencia de los docentes en sus funciones administrativas.

McKinsey and Company (2007) reconoció que es necesario repensar el papel de los líderes para que se priorice el desarrollo humano y tenga el potencial de mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes, ya que creo que este es todavía un tema que no ha sido aceptado o descuidado.

La gestión de las instituciones educativas en América Latina es una idea. De hecho, pocos investigadores se han dedicado al estudio sistemático de este fenómeno, y algunos artículos han sido publicados en revistas profesionales. Además, según UNESCO Perú, la definición del rol de director es más limitada que en otros casos, ya que incluye responsabilidad sobre diferentes áreas del trabajo escolar.

De este modo, los directores son responsables de: “Organizar, implementar y evaluar de forma unificada la gestión del I.E”, realizando funciones administrativas como proteger la infraestructura y los equipos del I.E, actualizar continuamente los avisos, la gestión documental, etc. Además, deben trabajar con organizaciones locales para garantizar la seguridad de las aulas dentro y fuera de los edificios escolares.

Por tanto, las instituciones educativas no son inmunes, y los docentes en cuestión no tienen una buena base para las relaciones mutuas, porque no hay motivación para sus esfuerzos, no hay mediador para los conflictos y, por lo tanto, no tienen un objetivo común a favor de la organización. Desde esta perspectiva, se cree que significa una comprensión científica más profunda de la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales entre los líderes directivos, porque la gestión es considerada la base de las instituciones educativas, independientemente de cuán buena sea la gestión, independientemente de sus premisas o estilo.

Ante lo expuesto se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?

Siendo sus problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la resolución de conflictos y el dejar del estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?

En relación a la conceptualización y operacionalización de las variables:

### **Definición conceptual**

#### **Relaciones interpersonales**

Descrito como un acercamiento entre dos o más individuos, en los cuales se ponen en manifiesto las habilidades socio afectivo, habilidades comunicativas, y la resolución de conflictos, lo que origina un contexto social armonioso. (Seminario, 2019)

#### **Estilo de liderazgo directivo**

Encaminado y atendido por un líder quien favorece una serie de actividades que tendrán como finalidad alcanzar los propósitos, siendo su estilo de liderazgo transformacional, transaccional o dejar hacer, dejar pasar, lo que permita su realización. (Quispe, 2020)

### **Definición operacional**

#### **Relaciones interpersonales**

Esta variable se midió de manera operacional mediante un cuestionario en la escala de Likert, compuesta por 11 ítems y que abarcaban las dimensiones respectivas.

#### **Estilos de liderazgo directivo**

Esta variable se midió de manera operacional mediante un cuestionario en la escala de Likert, compuesta por 34 ítems y que abarcaban las dimensiones respectivas.

<b>VARIABLE</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Escala de medición</b>
Relaciones interpersonales	Comunicación entre personas en forma mutua, para resolver problemas, afrontar compromisos organizacionales, alcanzar determinados objetivos expresando habilidades comunicativas en emociones e ideas.	Habilidades socio afectivas: 1, 2, 3 y 4 Habilidades comunicativas: 5, 6 y 7	Escala de Likert por su características corresponde a un ordinal.

	Las relaciones interpersonales son el contacto entre individuos, de los que pueden surgir estilos de comunicación como el agresivo, pasivo y asertivo, el cual va influir notablemente al suscitarse una comunicación. Coronel y Vilca (2016)	Resolución de conflictos: 8, 9, 10 y 11
Estilo de liderazgo directivo	Conjunto de capacidades para la motivación, orientación, mediación ante situaciones problemáticas, propiciando espacios de confraternidad y satisfacción.  Es el guía de la institución educativa, a través de una mezcla congruente de capacidades, filosofía y actitudes, que a su vez tendrá la responsabilidad de hacer cumplir los objetivos, mediante su exigencia y apoyo a su personal, llevándolos hacia la satisfacción de los intereses individuales y de la institución. Cahuana (2018)	Transformacional: 3, 21, 33, 34, 4, 15, 23, 25, 28, 29, 30, 19, 22, 24, 13, 14 y 17
		Transaccional 8, 10, 11, 12, 16, 2, 5, 7, 9, 18 y 26
		Dejar hacer, dejar pasar: 1, 6, 20, 27, 31 y 32

La hipótesis general fue: Las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo se relacionan de manera significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021

Mientras que las hipótesis específicas fueron:

Las habilidades socio afectivas y el liderazgo directivo se relacionan de manera significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Las habilidades comunicativas y el liderazgo directivo se relacionan de manera significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

La resolución de conflictos y el dejar del estilo de liderazgo hacer y dejar pasar se relacionan de manera significativa en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

En cuanto al objetivo general:

Determinar el tipo de relación que existe entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Siendo sus objetivos específicos:

Determinar la relación que existe entre las habilidades socio afectivas y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Determinar la relación que existe entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

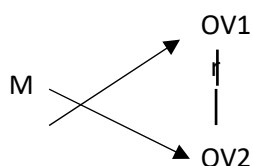
Determinar la relación que existe entre la resolución de conflictos y el dejar del estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

## METODOLOGÍA

El tipo de investigación descriptivo correlacional se distingue porque caracteriza los fenómenos o hechos de la realidad, tal como se presentan. Según Hernández, R. (2014) considera que la investigación descriptivo correlacional tiene como objetivo evaluar la correlación existente entre dos o más variables, pueden también ser conceptos o categorías, en consideración de un contexto específico.

El diseño de investigación le corresponde a un descriptivo, correlacional, de corte transversal, y conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2006), y se propone el siguiente diseño:

Esquemáticamente:



Dónde:

M: Muestra

O1: V1 Relaciones interpersonales

O2: V2

r: Relación entre variables.

Se llama población al conjunto de unidades o sujetos de análisis de observación con características comunes y perceptibles, así lo señalan Hernández y Mendoza (2018). Por otro lado, Arias (2006) lo señala como un grupo de personas o actores que participan para validar una información de importancia para el investigador los mismos que podrán ser analizados según sus opiniones para llegar a una conclusión”. (p.98). La población estuvo conformada por los docentes de Institución Educativa N° 20325es decir, 35 docentes.

De acuerdo a Niño (2011) la muestra es definida como una parte de un muestreo probabilístico porque ha sido elegido por el interés del investigador y tuvo un carácter de igual número con la población, es decir 35 participantes docentes del IESSP Manuel González Prada.

<b>PERSONAL</b>		<b>PUNTAJE TOTAL</b>
PERSONAL DIRECTIVO		<b>8</b>
PERSONAL DOCENTE NOMBRADO	Educación Inicial	<b>1</b>
	Educación Primaria	<b>3</b>
	Ciencias Sociales	<b>5</b>
	Comunicación	<b>3</b>
	Matemática	<b>2</b>
	Ciencia Tecnología y Ambiente	<b>1</b>
PERSONAL DOCENTE CONTRATADO	Ciencias Sociales	<b>2</b>
	Matemática	<b>1</b>
	Educación Inicial	<b>7</b>
	Inglés	<b>1</b>
	Ciencia Tecnología y Ambiente	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>

Se consideró a la fuente documental primaria (libros, artículos de revistas, tesis maestría y doctorales), fuente documental secundaria (basado en fuentes primarias, como es análisis de las variables estudiadas en las investigaciones presentadas en los antecedentes) y fuente documental terciaria (basados en las fuentes secundarias, como la identificación de títulos de revistas encontradas).

Para la recolección de datos de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta el cual comprende un conjunto de actos coordinados, a fin de obtener información sobre las variables Liderazgo pedagógico directivo y Desempeño Docente virtual, en los que el investigador recolecta datos acerca de un tema específico a través de un cuestionario, (Fernández y Hernández, 2018). En la presente investigación los encuestados fueron los docentes y el director de la Institución Educativa Pública N° 20325. Para aplicar la encuesta se envió al correo electrónico de los docentes el instrumento denominado cuestionario, el cual fue respondido en un tiempo máximo de 24 horas.

El instrumento que se utilizó para realizar la recolección de datos fue el cuestionario estructurado, con preguntas dirigidas para medir ambas variables de estudio de acuerdo a las dimensiones y sus respectivos indicadores que el docente respondió de acuerdo con la escala de Likert respectiva. El cuestionario estuvo sujeto a evaluación de los 3 expertos. Asimismo, se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del cuestionario.

En cuanto al procesamiento y análisis de la información, se utilizó el programa Excel, trasladándose luego al programa estadístico SPSS versión 24, para analizar y presentarlos en tablas y figuras con su respectiva frecuencia y porcentaje.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos se detallan a continuación, el proceso para la recolección de datos fue empezar por aplicar el instrumento de la encuesta para ambas variables a estudiar a una muestra de 35 docentes del IESSP Manuel González Prada; quienes respondieron de forma sincera cada pregunta planteada, con el fin de recolectar información para cumplir con el objetivo del presente estudio. A continuación, se redactará los resultados de acuerdo a un análisis descriptivo e inferencial.

### Análisis Descriptivo.

A continuación, detallaremos los niveles en los que se encuentra cada variable estudiada:

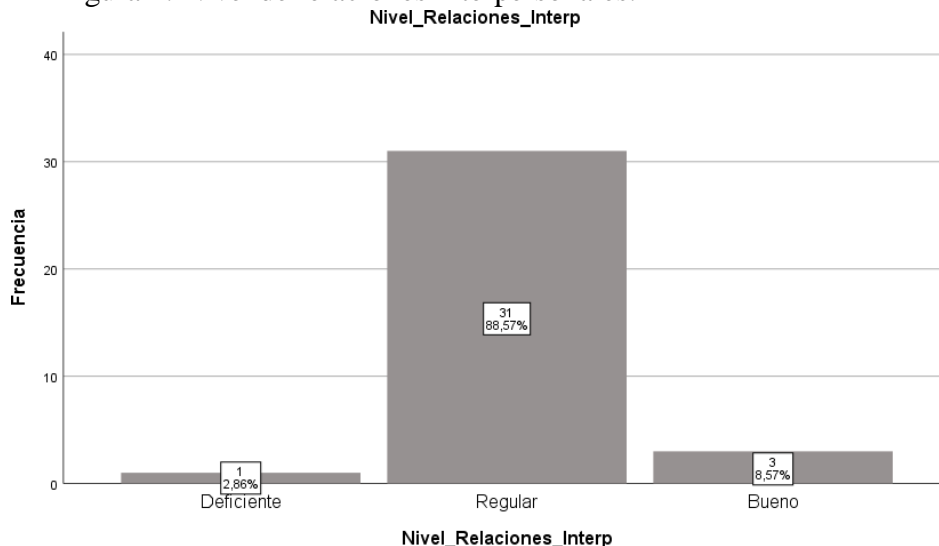
#### V1: Relaciones interpersonales.

Tabla 1:  
*Nivel de las relaciones interpersonales.*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,9
Regular	31	88,6
Bueno	3	8,6
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Nivel de relaciones interpersonales.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 1 y figura 1 que el nivel de relaciones interpersonales se encuentra el 88,6% en un nivel regular, el 8,6% en un nivel bueno y el 2,9% en un nivel deficiente.

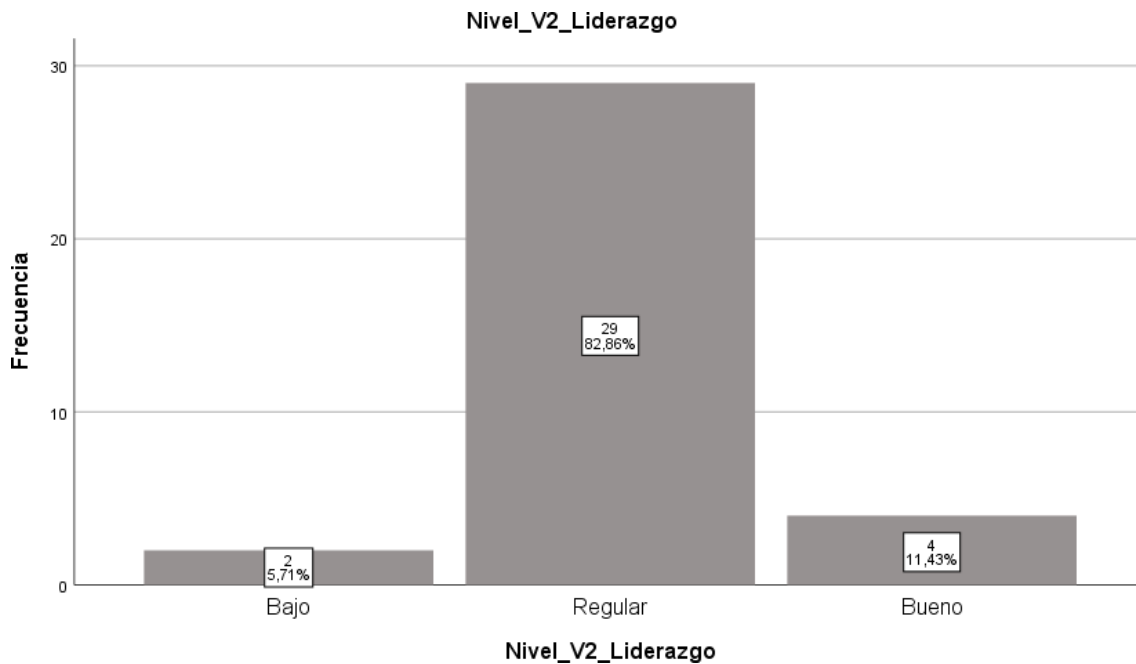
**V2: Liderazgo directivo.**

Tabla 2:  
*Nivel de liderazgo directivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,7
Regular	29	82,9
Bueno	4	11,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Nivel de liderazgo directivo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: Se puede visualizar en la table 2 y figura 2 que el nivel de liderazgo directivo se encuentra en un nivel regular con el 82,9%, en un nivel bueno con el 11,4% y en un nivel bajo con el 5,7%.

### **Análisis inferencial. Prueba de normalidad**

La muestra del estudio consta de 35 individuos, por lo que se procede a utilizar la prueba de normalidad Shapiro – Wilk. Para elegir el estadístico a utilizar para la contratación de nuestras hipótesis se procede a calcular la prueba de normalidad para ambas variables.

La elección del estadístico para el presente estudio se dará de la siguiente forma:

Sí,  $P > 0.05$  es una distribución normal; por lo tanto, se utilizará el estadístico Rho Spearman

Sí,  $P < 0.05$  es una distribución no normal; por lo tanto, se utilizará el estadístico Pearson

### **V1: Relaciones interpersonales.**

Tabla 3.

*Prueba de normalidad de relaciones interpersonales*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
SUMA_V1_RELACIONES_IN TERP	,957	35	,184

Fuente: Datos del Software SPSS 25

En la tabla 3 se puede apreciar que el valor de  $p = 0.183$ ; por lo que dice que es una distribución normal y se sugiere usar el estadístico Pearson

V2: Liderazgo Directivo.

Tabla 4.  
*Prueba de normalidad de liderazgo directivo*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
SUMA_V2_LIDERAZGO	,947	35	,090

Fuente: Datos del Software SPSS 25

En la tabla 4 se puede apreciar que el valor de  $p = 0.090$ ; por lo que dice que es una distribución normal y se sugiere usar el estadístico Pearson

### **Contrastación de las hipótesis del estudio.**

**Hipótesis general:** Existe relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021

Primero se plantean las hipótesis de la siguiente manera:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Consideramos un nivel de confianza = 95% ( $\alpha = .05$ )

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis se dará de la siguiente manera:

$P$  (Valor significancia) = 0.05

Si  $p$  es menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$

Si  $p$  es mayor 0.05 se acepta la  $H_0$

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson

Tabla 5.

*Relación entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo*

		SUMA_V2_L IDERAZGO	SUMA_V2_RELACIONES_ INTERP
SUMA_V2_LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
SUMA_V1_RELACIONE S_INTERP	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Fuente: Datos del Software SPSS 25

Interpretación: En la tabla se puede visualizar que el coeficiente Pearson = 0,835; lo cual nos indica una correlación positiva alta entre las variables. Del mismo modo, la significancia  $p = 0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), con la que se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula; dando a entender así que las relaciones interpersonales están relacionadas al liderazgo directivo.

**Hipótesis específica 1:** Existe relación significativa y directa entre las habilidades socio afectivas y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Primero se plantean las hipótesis de la siguiente manera:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa y directa entre las habilidades socio afectivas y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa y directa entre las habilidades socio afectivas y el liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Consideramos un nivel de confianza = 95% ( $\alpha = .05$ )

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis se dará de la siguiente manera:

$P$  (Valor significancia) = 0.05

Si  $p$  es menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$

Si  $p$  es mayor 0.05 se acepta la  $H_0$

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson

Tabla 6.  
*Relación entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional*

		SUMA_V1_D1_Hab _Socioafectivas	SUMA_V2_D1_Transfor macional
SUMA_V1_D1_Hab_S	Correlación de Pearson	1	,912**
socioafectivas	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
SUMA_V2_D1_Transfo	Correlación de Pearson	,912**	1
rmacional	Sig. (bilateral)	,000	

Fuente: Datos del Software SPSS 25

Interpretación: En la tabla 6 se puede visualizar que el coeficiente Pearson = 0,912; lo cual nos indica una correlación positiva muy alta entre las variables. Del mismo modo, la significancia  $p = 0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), con la que se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula; dando a entender así que las habilidades socioafectivas están relacionadas al estilo de liderazgo transformacional.

**Hipótesis específica 2:** Existe relación significativa y directa entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Primero se plantean las hipótesis de la siguiente manera:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa y directa entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa y directa entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Consideramos un nivel de confianza = 95% ( $\alpha = .05$ )

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis se dará de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H<sub>0</sub>

Si p es mayor 0.05 se acepta la H<sub>0</sub>

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson

Tabla 7.  
*Relación entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo*

		SUMA_V1_D2_Hab _Comunicativass	SUMA_V2_D2_Transacci onal
SUMA_V1_D2_Hab_Comunicativass	Correlación de Pearson	1	,452**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	35	35
SUMA_V2_D2_Transaccional	Correlación de Pearson	,452**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	35	35

Fuente: Datos del Software SPSS 25

Interpretación: En la tabla 7 se puede visualizar que el coeficiente Pearson = 0,452; lo cual nos indica una correlación positiva moderada entre las variables. Del mismo modo, la significancia  $p = 0,006$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), con la que se procede a aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la nula; dando a entender así que las habilidades comunicativas están relacionadas al estilo de liderazgo transaccional

**Hipótesis específica 3:** Existe relación significativa y directa entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Primero se plantean las hipótesis de la siguiente manera:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa y directa entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa y directa entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.

Consideramos un nivel de confianza = 95% ( $\alpha = .05$ )

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis se dará de la siguiente manera:

$P$  (Valor significancia) = 0.05

Si  $p$  es menor a 0.05 se rechaza la  $H_0$

Si  $p$  es mayor 0.05 se acepta la  $H_0$

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson

Tabla 8.  
*Relación entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar*

		SUMA_V1_D3_Resol_Co nflictos	SUMA_V2_D3_Dhacer_D pasar
SUMA_V1_D3_Resol_Conflict	Correlación de Pearson	1	,299
os	Sig. (bilateral)		,081
	N	35	35
SUMA_V2_D3_Dhacer_Dpasa	Correlación de Pearson	,299	1
r	Sig. (bilateral)	,081	
	N	35	35

Fuente: Datos del Software SPSS 25

Interpretación: En la tabla 8 se puede visualizar que el coeficiente Pearson = 0, 299; lo cual nos indica una correlación positiva baja entre las variables. Del mismo modo, la significancia  $p = 0,081$  siendo mayor a ( $\alpha = 0.05$ ), con la que se procede a aceptar la hipótesis nula y se rechaza la alterna; dando a entender así que la habilidad resolución de conflictos no están relacionadas al estilo de liderazgo, Hacer y dejar pasar.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho2021, en esa trayectoria investigativa se coincide con los resultados de Acuña y Bolívar (2019) Resultado logro establecer la presencia de una relación entre estilosde liderazgo y modelos de gestión, con un 61 a 80 de puntuación. Más aún el liderazgo democrático suma un 67% asociado a la gestión educativa de calidad que alcanza a un 54%. Mendoza et al. (2018) por su parte converge que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, son satisfactorios si, el estilo de liderazgo se encuentra relacionado con el desempeño profesional. Concluyen que las correlaciones son directas y significativas entre el liderazgo transaccional ( $r= 0.23$ ) y el compromiso organizacional en un  $r= 0.37$ , lo que define es que a mayor liderazgo de carácter democrático, es mayor también la solidez de la organización y por su puesto del desempeño.

Del mismo modo los resultados obtenidos por Peire (2019) en el caso que el acompañamiento académico, se encuentra respaldado por el líder institucional; asícomo Calle (2019) al llegar a la conclusión que la correlación es directa entre los trabajadores y el líder con el requisito que éste, permanezca en mejora continua y reflexiva. En forma particular es importante destacar los resultados de la investigación de Ortiz, (2018) que presentó inconvenientes que dificultan en la comunicación entre los integrantes de la institución al ser relacionados con el liderazgo que coinciden con la relación positiva moderada del presente trabajo sobre las variables comunicación y liderazgo transaccional.

Paguay (2021) corresponden en los resultados de su investigación sobre la relación entre la administración tutorial y las relaciones interpersonales con el estilo de liderazgo. Chorres (2020) confirma los resultados de la investigación al aseverar la relación entre liderazgo directivo y proceder pedagógico. Seminario (2019) precisa que la correlación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional es positiva. Los resultados de la investigación arrojan que el liderazgo directivo en un nivel satisfactorio y el desempeño docente en un 85.0%

de significatividad, lo que permite concluir que la investigación emprendida guarda relación con varias investigaciones realizadas, por el que se respalda.

Se coincide con el trabajo de Cancino y Chauca (2021) que llega a la conclusión de una relación significativa entre habilidades sociales y relaciones interpersonales. Flores (2019) por su parte se llega a resultados diferentes respecto a que poseen habilidades comunicativas y las relaciones interpersonales, en consideración que la relación entre las habilidades comunicativas y liderazgo es positiva pero moderada.

La correlación entre las variables relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo se ven confirmadas por distintos investigadores salvo con los resultados sobre las habilidades comunicativas y la resolución de problemas que fluctúan entre moderada y baja a pesar de ser significativas. El estilo de liderazgo directivo que destaca en significatividad es el democrático, puesto que se relaciona con la calidad de los servicios que en este caso es de la educación. Así mismo los investigadores coinciden en resaltar que el liderazgo permite una armonía en la convivencia institucional que apuntan al logro de objetivos y metas.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa y directa positiva alta entre las variables en la relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021, con la significancia  $p = 0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), en la consideración que las relaciones interpersonales arriban a un nivel de 88,57%.
2. Existe relación significativa y directa positiva muy alta entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021, con la significancia  $p = 0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ).
3. Existe relación significativa y directa positiva moderada entre las habilidades comunicativas y transaccional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 202, con la significancia  $p = 0,006$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ).
4. Existe relación significativa y directa positiva baja, puesto que el coeficiente es: Pearson = 0, 299 entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021, con una significancia  $p = 0,081$  siendo mayor a ( $\alpha = 0.05$ ).

## **RECOMENDACIONES**

1. Propiciar un Plan concertado para consolidar la relación significativa positiva alta entre los directivos de la Institución educativa en las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho. Extender mediante talleres de formación en habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo a los estudiantes y padres de familia de la Institución Educativa N° 20325, Huacho.
2. Proponer un plan de mejora en la temática habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho.
3. Proponer un plan de mejora en las habilidades sobre resolución de conflictos y el estilo de liderazgo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho.

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento a mi querido esposo Jonny Blanco Falcón, por su apoyo incondicional para hacer posible el logro de mis sueños académicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. (Tesis de Postgrado)*. Recuperado del Repositorio de la Universidad de la Costa. <https://acortar.link/1YvX2u>
- Cahuana, B. (2018). *Estilo de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes en las Instituciones Educativas Públicas - Pisco 2015. (Tesis de Postgrado)*. Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2173/1-.%20TESIS%20EDUCACI%c3%93N%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cancino, C., & Chauca, M. (2021). *Habilidades sociales y relaciones interpersonales en internas de enfermería, UNSA 2020. (Tesis de Pregrado)*. Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12789/ENcacac\\_y\\_chvemy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12789/ENcacac_y_chvemy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calle, C. (2019). *Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público Catalan. (Tesis de Postgrado)*. Recuperado del Repositorio de la Universidad Internacional de Catalunya. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668433/Tesis%20Candelaria%20Calle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Collantes, M. (2017). *Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2015. (Tesis de Postgrado)*. Recuperado del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5662/Collantes\\_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5662/Collantes_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Campos, Y., Jurado, F., & Rivera, M. (2017). *Estrategias para la resolución del conflicto escolarentre los estudiantes de grado cuarto de la IED Reino de Holanda*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Fundación Universitaria los Libertadores.  
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1448/camposyancy2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coronel, M., & Vilca, A. (2016). *Las habilidades socio-afectivas y su relación con el aprendizaje del idioma inglés en estudiantes del nivel secundario de la institución educativa particular Maestro Cesar Vallejo, UGEL 06, ATE, 2016*. (Tesis de Pregrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1249/tesis%2047094125.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, M. (2018). *Programa de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales. Chiclayo*. (Tesis de Pregrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
[https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5186/Chavez\\_Pupuche\\_Mabel\\_Karyn.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5186/Chavez_Pupuche_Mabel_Karyn.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chorres, V. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las redes educativas del distrito de Suyo-Piura-2020*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61552/Chorres\\_AVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61552/Chorres_AVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De Araujo, G. (2017). *Diferencias de las habilidades socio-afectivas en estudiantes con síndrome de asperger en una institución educativa privada inclusiva de Lima Metropolitana*. (Tesis de Pregrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3302/1/2017\\_Tomaz-De-Ara%C3%BAjo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3302/1/2017_Tomaz-De-Ara%C3%BAjo.pdf)

- Guerrero, Y. (2017). *Estrategias activas interdisciplinarias para fortalecer las habilidades comunicativas en los estudiantes del VII ciclo, especialidad primaria, de formación magisterial del IESPP Rafael Hoyos Rubio de la provincia de San Ignacio, 2014*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca. <https://acortar.link/jOj36M>
- Flores, M. (2019). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://acortar.link/bzJLVu>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. México. McGRAW-HILL.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGRAW-HILL.
- Mendoza, I., Castaño, J., & Garcia, B. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.07.pdf>
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. (Tesis de Postgrado). <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Paguay, N. (2021). *Gestión tutorial y relaciones interpersonales en una unidad educativa de Durán, 2020*. (Tesis de Postgrado). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56932/Paguay\\_CNMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56932/Paguay_CNMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peire, J. (2019). *Desarrollo del liderazgo pedagógico en las voces de los directivos de escuela*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad San Andrés. <https://acortar.link/GQmeoa>
- Quispe, P. (2020). *Estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones*

- Educativas Estatales Red 4 Callao*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9778/1/2020\\_Quispe-Martinez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9778/1/2020_Quispe-Martinez.pdf)
- Quispe, R. (2017). *Resolución de conflictos y convivencia escolar en los estudiantes del centro de educación técnica productiva Santa Fortunata de Moquegua, año 2017*. (Tesis de Postgrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19671/quispe\\_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19671/quispe_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sierra, G. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. *Rev. esc.adm.neg.* num 81, pp.111-129. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Seminario, M. (2019). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en el Instituto Superior TECSUP – Trujillo 2019*. (Tesis de Pregrado). Recuperado del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50794/Seminario\\_AMJ\\_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50794/Seminario_AMJ_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el tipo de relación que existe entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa y directa en la relación entre las relaciones interpersonales y estilo de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Estilo de liderazgo directivo</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación descriptivo.</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> :</p> <p>Correlacional transversal</p> <p><b>Población:</b> Docentes: 35</p> <p><b>Muestra:</b> 35 docentes</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> :Cuestionario</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la resolución de conflictos y el dejar del estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades comunicativas y liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la resolución de conflictos y el dejar del estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicos</b> Existe relación significativa y directa entre las habilidades socio afectivas y el estilo transformacional de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p> <p>Existe relación significativa y directa entre las habilidades comunicativas y de liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p> <p>Existe relación significativa y directa entre la resolución de conflictos y el estilo de liderazgo hacer y dejar pasar en los docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2021.</p>		

## ANEXO N°02

### Encuesta de Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en los docentes

*Estimado Docente de la Institución Educativa N° 20325, la presente encuesta tiene como objetivo constatar las Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en los docentes. Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con x la opción que creas necesario de acuerdo a los siguientes valores.*

*Valoración: escala Likert:*

1) *Nunca* 2) *Casi nunca* 3) *Algunas veces* 4) *Casi siempre* 5) *Siempre*

N°	ITEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	<b>Habilidades socio afectivas</b> ¿El director demuestra control de sus temores e ira siempre?					
2	¿El director demuestra usualmente expresiones de alegría?					
3	¿El director realiza muestras de amor a sus semejantes?					
4	¿El director demuestra autonomía en los momentos de tomar decisiones?					
5	<b>Habilidades comunicativas</b> ¿El director muestra la habilidad de saber escuchar?					
6	¿El director se comunica sus ideas con fluidez?					
7	¿El director manifiesta empatía en su comunicación hablada y escrita?					
8	<b>Resolución de conflictos</b> ¿El director demuestra capacidad de negociación para resolver conflictos?					
9	¿El director posee habilidades para mediar los conflictos?					
10	¿El director capacidades para lograr conciliar posiciones divergentes?					
11	¿El director expresa carisma en su comunicación?					

<b>Bueno</b>	<b>41</b>	<b>55</b>
<b>Regular</b>	<b>26</b>	<b>40</b>
<b>Deficiente</b>	<b>11</b>	<b>25</b>

## CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Porfavor, indique cuanto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada. La escala de calificaciones es la siguiente:

**TD** = Totalmente en desacuerdo con la afirmación. (1)

**D** = En desacuerdo. (2)

**NA/D**= Ni de acuerdo, ni desacuerdo. (3)

**A** = De acuerdo (4)

**TA** = Totalmente de acuerdo con (5)

Nº	Ítem	TD	D	NA/D	A	TA
1	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral					
2	Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.					
9	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener					
11	Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan					

14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19	Nos da charlas para motivarnos.					
20	Evita tomar decisiones.					
21	Cuenta con nuestro respeto.					
22	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea neces					
27	Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.					
28	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
31	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

<b>Bueno</b>	<b>126</b>	<b>170</b>
<b>Regular</b>	<b>80</b>	<b>125</b>
<b>Bajo</b>	<b>34</b>	<b>79</b>

## ANEXO N°03

### Validación de instrumento de experto 01

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo.
- 1.5 Autor del instrumento: Anicama Agüero, Jessica Deley
- 1.6 Título de la investigación: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				90
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				90
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				90
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				90
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				90
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				90
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				90
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				90
Sub Total					
Total					

**VALORACIÓN CUANTITATIVA: 90%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: noventa por ciento.**

**VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable**

**Leyenda:**

**01-13 Improcedente**

**14-16 Aceptable con recomendación**

**17-20 Aceptable**

**Lugar y Fecha: Huacho, 22 de febrero del 2022**

**Firma y Post firma:**

  
 Mg. Zeila C. Rodríguez Huerta  
 R. S. 052-036943  
 Especialidad Educación Inicial

**I.E "Estrellita del Saber"**  
**Distrito de Huacho**

## Validación de instrumento de experto 04

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo.
- 1.5 Autor del instrumento: Anicama Agüero, Jessica Deley
- 1.6 Título de la investigación: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325.

### II. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento: Encuesta Relación entre liderazgo directivo pedagógico y gestión institucional.
- 1.5 Autor del instrumento: Anicama Agüero, Jessica Deley
- 1.6 Título de la investigación: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325.

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				90
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				90
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				90
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				90
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				90
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				90
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				90
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				90
Sub Total					
Total					

**VALORACIÓN CUANTITATIVA: 90%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: noventa por ciento.**

**VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable**

**Leyenda:**

**01-13 Improcedente**

**14-16 Aceptable con recomendación**

**17-20 Aceptable**

**Lugar y Fecha: Huacho, 22 de febrero del 2022**

**Firma y Post firma:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Wilson Plasencia Zamora'.

**Mg. Over Wilson Plasencia Zamora**  
**Esp. Educación Primaria**  
**Subdirector – IE 20366**  
**Túpac Amaru II**

## Validación de instrumento de experto 05

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo.
- 1.5 Autor del instrumento: Anicama Agüero, Jessica Deley
- 1.6 Título de la investigación: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325.

### II. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento: Encuesta Relación entre liderazgo directivo pedagógico y gestión institucional.
- 1.5 Autor del instrumento: Anicama Agüero, Jessica Deley
- 1.6 Título de la investigación: Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325.

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-20)
		01% 25% 01	26% 50% 02	51% 75% 03	76% 100% 04
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				90

4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				90
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.				90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de organización.				90
8.COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables, dimensiones y indicadores				90
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				90
10.PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				90
Sub Total					
Total					

**VALORACIÓN CUANTITATIVA: 90%**

**VALORACIÓN CUALITATIVA: noventa por ciento.**

**VALORACIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable y aplicable**

**Leyenda:**

**01-13 Improcedente**

**14-16 Aceptable con recomendación**

**17-20 Aceptable**

**Lugar y Fecha: Huacho, 22 de febrero del 2022**

**Firma y Post firma:**



*M. Teresa Talancho Espinoza*  
Mg. Maria Teresa Talancho Espinoza  
DIRECTORA  
I.E. 329 - CALETA DE CARQUIN

**I.E 329**  
**Distrito de Carquin**

## ANEXO 06

Fiabilidad con el alfa de cronbach

### V1: Relaciones interpersonales.

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	11

### V2: Liderazgo directivo

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	34

## Anexo

### Operacionalización de variables



Relaciones interpersonales y estilos de liderazgo directivo en docentes de la Institución Educativa N° 20325, Huacho 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	nanopdf.com Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	