



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de
docentes de la Institución Educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”,
Sullana 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Alamo Palacios, Socorro del Pilar, (ORCID: 0000-0001-8736-439 X)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides, (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios y le doy Gracias por haberme dado la vida, a mi Madre que me inculcó con sus sabias palabras la perseverancia, para llegar a este momento importante en mi formación Profesional y alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Deseo expresar mi agradecimiento al Personal Directriz y Docentes del Nivel Secundaria de la I.E N° 14793 “Luciano Castillo Colona” de Bellavista y al Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar, Profesor de Postgrado de la UCV por su dirección y asesoramiento, que permitieron la culminación de esta investigación.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 02 DE MARZO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019, presentada/o por el /la Bachiller ALAMO PALACIOS SOCORRO DEL PILAR

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 02 DE MARZO DE 2020

DR. MÉNDIZ ESPINOZA YVÁN ALEXANDER
PRESIDENTE

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada(o) con DNI 03564910, con la tesis titulada: Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar

DNI: 03564910

Piura, marzo del 2020.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de Variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	20
2.5 Procedimiento	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42
Anexo 1: Ficha técnica para el instrumento Liderazgo Directivo	42
Anexo 2: Encuesta Liderazgo Directivo para Docentes	45
Anexo 3: Ficha técnica para el instrumento Relaciones Interpersonales	48
Anexo 4: Encuesta Relaciones Interpersonales para Docentes	51

Anexo 5: Matriz de validación de instrumentos	54
Anexo 6: Currículo de Validadores	78
Anexo 7: Base de datos de variables	83
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de las variables	85
Anexo 9: Permisos y autorizaciones	86
Anexo 10: Evidencias del estudio	90
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de Tesis	92
Anexo 12: Captura de pantalla de Turnitin	93
Anexo 13: Autorización, publicación tesis en Repositorio Institucional UCV	94
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de Investigación	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01	Distribución de la población de estudio según género de docentes nombrados y contratados.	18
Tabla N°02	Distribución de la población de estudio según género de docentes nombrados	19
Tabla N°03	Tabla cruzada Estimulación intelectual en Relaciones interpersonales	23
Tabla N°04	Tabla cruzada Motivación inspiradora en Relaciones interpersonales	23
Tabla N°05	Tabla cruzada Consideración individualizada en Relaciones interpersonales	24
Tabla N°06	Tabla cruzada Influencia idealizada en Relaciones interpersonales	24
Tabla N°07	Tabla cruzada Liderazgo directivo en Relaciones interpersonales	25
Tabla N°08	Influencia de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna	26
Tabla N°09	Coeficiente de Determinación (R2)	26
Tabla N°10	Influencia de la dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna	27
Tabla N°11	Coeficiente de Determinación (R2)	28
Tabla N°12	Influencia de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.	29
Tabla N°13	Coeficiente de Determinación (R2)	29
Tabla N°14	Influencia de la dimensión influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna	30
Tabla N°15	Coeficiente de Determinación (R2)	31
Tabla N°16	Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.	31
Tabla N°17	Coeficiente de Determinación (R2)	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1	Distribución de la población según género de docentes nombrados y contratados.	18
Figura N° 2	Distribución de población según género docentes nombrados.	19

Resumen

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019. El tipo de investigación empleado fue el cuantitativo, No Experimental, con un diseño descriptivo, correlacional; la muestra estuvo conformada por 30 docentes de secundaria. Se emplearon como técnica la encuesta y como instrumentos de recojo de información dos cuestionarios con escala de Likert, referente a las variables Liderazgo directivo y Relaciones interpersonales, ambas variables fueron validados por juicio de expertos y con confiabilidad mediante Alpha de Cronbach. Según los resultados obtenidos las dimensiones: Estimulación intelectual, Motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada del Liderazgo directivo presentan una relación directa alta, Moderada, Alta y Moderada respectivamente con la variable Relaciones interpersonales de los docentes. En conclusión existe relación Muy alta (coeficiente de Pearson = 0,782) entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Palabras clave: Liderazgo directivo, Estimulación intelectual, Motivación inspiradora, Consideración individualizada e Influencia idealizada.

Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of determining the influence of the directive leadership in the interpersonal relations of the teachers of educational institution 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019. The type of research used was the quantitative, Non-Experimental with a descriptive, correlational design; the sample consisted of 30 secondary teachers. The survey was used as a technique and two questionnaires with a Likert scale, referring to the variables Management Leadership and Interpersonal Relations, both variables were validated by expert judgment and with reliability by Alpha de Cronbach. According to the results obtained, the dimensions Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation, Individualized Consideration and Idealized Influence of the Leadership Leadership have a high, Moderate, High and Moderate direct relationship respectively with the variable Interpersonal relationships of the teachers. In conclusion, there is a very high relationship (Pearson coefficient = 0.782) between the leadership and the interpersonal relations of the teachers of the educational institution N ° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

Keywords: Leadership directive, intellectual stimulation, inspirational motivation, individualized consideration and idealized influence.

I. INTRODUCCIÓN

Respecto a la realidad problemática del presente estudio se ha tenido en cuenta un enfoque internacional, nacional, regional y local referente a la investigación liderazgo directivo y relaciones interpersonales. En el ámbito mundial, actualmente, adquiere mayor relevancia los líderes educativos que generan ascendencia y el éxito de la aplicación de los principios organizacionales, debido a que presentan un gran nivel de autoridad en el comportamiento de los profesores que integran organizaciones educativas. Actualmente se requiere que quienes dirigen las organizaciones educativas, asuman un liderazgo eficaz, capaz de generar el compromiso e identidad institucional en los docentes a través de relaciones interpersonales favorables. En ese sentido, los líderes educativos están llevando al éxito o al fracaso a las instituciones que dirigen (Arias, 2006).

En la práctica actual, se necesita líderes que asuman un liderazgo para generar capacidad de iniciativa e innovación en sus dirigidos, demostrando confianza, respeto, seguridad de sí mismo, visión de futuro; y tener la capacidad de suscitar relaciones positivas con sus colaboradores, evitando y solucionando conflictos que surjan dentro de la práctica educativa (Carrera, 2017).

En ese sentido, se puede decir que liderazgo pedagógico y las interrelaciones de los colaboradores que se desarrollan en las organizaciones educativas están relacionadas entre sí, debido a que las acciones positivas giran alrededor de un líder eficaz, motivador, facilitador de trabajo en equipo, promovedor de un buen ambiente de trabajo, etc. (Carrera, 2017).

A nivel de Perú, las investigaciones realizadas respecto al liderazgo directivo indican que aún se maneja en algunos casos el enfoque tradicional. Es decir, los líderes toman decisiones en forma personalista, pocas veces trabajan en equipo, no confían en sus docentes y no delegan funciones. Esto, genera dificultades en las buenas relaciones interpersonales, debido a que se

forman grupos de docentes, unos a favor del director y otros en contra, por ello se puede decir que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel moderado (Carhuavilca, 2017).

La región Piura no es ajena a las características de la realidad nacional, notándose que el liderazgo directivo no alcanza niveles que pretende el Ministerio de Educación, lo que contribuye a que algunos docentes no asuman sus roles y funciones generándose conflictos en la comunicación interpersonal entre docentes y docentes - directivos, al momento de tratar de solucionar ese problema (Dioses, 2019).

En la Institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna” Bellavista, Sullana, el nivel de liderazgo directivo no es el adecuado, los directivos no presentan una proyección visionaria de futuro, escasamente promueven el trabajo en equipo y no solucionan oportunamente los conflictos generados dentro de la Institución; asimismo, no confían plenamente en los docentes y no les brindan un trato igualitario. Es decir, el liderazgo de los directivos sigue siendo tradicional y muy poco innovador.

Asimismo, las relaciones interpersonales no alcanzan los niveles esperados, algunos docentes no practican los valores Institucionales, no mantienen una comunicación fluida entre docentes, escasamente participan en grupo; asimismo, algunos docentes no se comprometen, ni se identifican con la Institución lo cual genera un malestar en los demás docentes.

De acuerdo a la realidad descrita, se hace necesario realizar la presente investigación, cuyo propósito es determinar relación liderazgo directivo en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Bellavista, Sullana. Dicha investigación nos permitirá establecer sugerencias que contribuyan a promover niveles de liderazgo directivo enfocados en cambios que la realidad de hoy exige, tomando en cuenta el aprendizaje, valores democráticos, respeto y convivencia.

Respecto a los trabajos previos a nivel internacional se ha encontrado a Monroy (2013), Beiza (2012), Bolaños (2015), los cuales se describen a continuación:

Monroy (2013), realizó un estudio en el Municipio Valencia - Escuela Estatal Rafael Saturno Guerra, Parroquia Miguel Peña, del Municipio de Valencia Estado de Carabobo, Venezuela; su objetivo era investigar liderazgo directriz como elemento estratégico en efectividad del desempeño del profesor, el estudio fue desarrollado desde la perspectiva de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental aplicado en un periodo de tiempo determinado. La muestra fue de 24 docentes y 8 especialistas de la organización, se aplicó un cuestionario, a través de una encuesta. El estudio concluye que más del 50% de los docentes opina que el liderazgo directivo no muestra tener efectividad en cumplimiento de metas, así como no valora el esfuerzo de sus colaboradores.

La investigación descrita aporta que el líder pedagógico en las Instituciones Educativas sigue siendo tradicional, los directivos manejan las instituciones en forma autoritaria, dialogan muy poco con los demás miembros de la comunidad y no delegan funciones por ser demasiado personalistas.

Beiza (2012), Venezuela, realizó un estudio en Escuela Básica Nacional, Creación Chaguaramos II, cuyo propósito era investigar relaciones interpersonales de los maestros como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. La investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativa, no experimental, población de estudio 22 docentes y 13 alumnos. La información se recopiló utilizando la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario con escala valorativa. Una de las conclusiones relevantes es que las relaciones interpersonales no son manejadas como un soporte para la mejora y optimización del clima laboral.

La investigación analizada concluye, las relaciones interpersonales no se están manejando de la manera correcta en las instituciones educativas, ya

que tanto directivos como docentes no manejan las técnicas y herramientas necesarias que permitan la promoción de relaciones interpersonales fluidas y armónicas entre los integrantes de la organización educativa.

Bolaños (2015), Guatemala, realizó un estudio para identificar asociación entre relaciones interpersonales de los docentes y manejo de conflictos educativos. La investigación de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, correlacional. La muestra conformada por el 88.8% del total del universo. Los datos fueron recopilados mediante encuesta y cuestionario con escala valorativa. La conclusión más importante es que las relaciones interpersonales son adecuadas.

Dicho estudio proporciona que las relaciones interpersonales entre los maestros constituyen factor fundamental para mantener una buena comunicación y por ende facilita la labor en grupo para reconocer y absolver problemas. Se puede decir que promover buenas relaciones interpersonales se convierte en un reto fundamental para quienes dirigen las organizaciones educativas.

Respecto a los trabajos previos relacionados con la presente investigación a nivel Nacional se ha encontrado a Carrera (2017) y Pérez (2019), que a continuación se mencionan:

Carrera (2017), realizó estudio en la Universidad Cesar Vallejo. Perú, Liderazgo del director y relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Chilca, 2016, objetivo: analizar asociación entre liderazgo directriz y relaciones interpersonales. Que fue desarrollado mediante enfoque cuantitativo, no experimental, diseño correlacional de corte transversal. Muestra utilizada fue de 114 docentes de Secundaria en las entidades educativas objeto de estudio. A la muestra se le aplicó un cuestionario; a través de encuesta. Concluyó que se evidencia asociación alta al relacionar las variables.

El estudio aportó que el liderazgo que fomenta el director tiene relación directa con relaciones interpersonales con profesores, es decir, ambas

variables están relacionadas entre sí. Al variar el nivel del liderazgo directivo, también varía el nivel de relaciones interpersonales. En consecuencia, los directores deben asumir el reto de conducir eficazmente las instituciones educativas dentro de un marco democrático y de coordinación permanente.

Pérez (2019), en su tesis denominada: Liderazgo pedagógico y relaciones interpersonales de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018, cuyo fin era determinar relación del líder pedagógico y relaciones interpersonales. La población conformada por 480 docentes de la Institución analizada, la muestra fueron 127 docentes. Los datos fueron recopilados, a través de encuesta y cuestionario. Se concluyó que el liderazgo directivo y relaciones interpersonales tienen relación positiva media.

Esta investigación aporta que existe una confirmación a nivel nacional y regional, liderazgo directriz y relaciones interpersonales se encuentran asociados o relacionados entre sí. En consecuencia, cuando los directivos promueven y desarrollan un liderazgo democrático, basado en el diálogo, en canales abiertos de comunicación, también inducen o generan mejores relaciones interpersonales entre los docentes. En ese sentido, siendo una de las prácticas principales de los directivos la supervisión y acompañamiento a los docentes presenta una relación directa con el compromiso docente. Es decir, el liderazgo directivo también refleja su relación en forma directa, a través de su función supervisión, con el compromiso e identificación que los docentes muestran durante el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a los trabajos previos de investigación, a nivel Local encontramos a Franco (2018), Dioses (2019).

Franco (2018), en su estudio, El liderazgo directriz y su relación en la gestión educativa, del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018, que realizó para identificar relación entre estas variables. Utilizó un estudio correlacional, no experimental, sincrónico. Población 212 docentes objeto de estudio, con una muestra poblacional de 132 maestros. Los datos del estudio

fueron obtenidos mediante la técnica encuesta y cuestionario. La conclusión principal desde la perspectiva de los docentes, el liderazgo directivo tiene un calificativo de bueno.

Este estudio aporta, que se hace necesario que los directivos asuman su rol de líderes dentro de las organizaciones educativas que dirigen, con la finalidad de inducir o generar en los docentes el compromiso de identidad, que debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, para lograr calidad que supere las expectativas y objetivos de la institución.

Dioses (2019), presentó su Tesis: Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20508 San Francisco de Asís, La Quinta-Marcavelica, 2017, cuyo objeto era investigar influencia de ambas variables. El estudio fue desarrollado mediante investigación cuantitativa, no experimental, correlacional. Utilizó una muestra de 10 docentes. Para el recojo de datos se empleó cuestionarios con escala valorativa. Se considera como conclusión que las relaciones interpersonales presentan un nivel Bueno, lo cual permite el trabajo en equipo y el trabajo colaborativo.

La investigación aporta, que teniendo un buen nivel de relaciones interpersonales dentro de una organización educativa facilita el trabajo colaborativo, debido a que interactúan con mayor facilidad. Es decir, cuando existen relaciones positivas entre los docentes se facilita la realización de acciones en conjunto, lo cual constituye una ventaja comparativa que deben tratar de alcanzar los directivos de las organizaciones del campo educativo, con la finalidad de fortalecerse interiormente e iniciar grandes desafíos de desarrollo institucional.

En relación a las teorías que fundamentan el presente estudio, se ha considerado diversas definiciones, estilos y dimensiones con los cuales se ha evaluado dicha variable.

El liderazgo directivo es concebido por Cantón (2001), como un conjunto de habilidades relacionadas que influyen sobre la actividad que desarrollan los docentes y estudiantes. Es decir, el accionar de los docentes y estudiantes dependen mucho de las acciones que realizan los líderes de las organizaciones educativas, debido a que son los que tienen la capacidad de generar motivación, compromiso, identidad en los demás miembros de la organización. En la práctica el liderazgo directivo define el papel y la responsabilidad que el director debe asumir para generar un impacto en la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes de los estudiantes, brindando apoyo y acompañamiento al trabajo de los docentes.

En ese sentido, Goleman (2002, p.71) liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada”. Considera que liderazgo directivo, es una competencia que debe ser desarrollada por estos, debido a que se hace necesario la adquisición de conocimientos: normas, estrategias, etc. Del mismo modo, habilidades: gerenciales y sociales; desarrollando actitudes, basadas en la práctica de valores éticos, que permitirán conducir los recursos de manera eficaz con aprobación de la comunidad escolar.

Desde la perspectiva de los autores descritos el liderazgo directivo, se constituye en un elemento fundamental para gestionar la calidad educativa en las Instituciones educativas, debido a que tiene incidencia directa en el quehacer educativo que se realiza a diario dentro de estas.

Por su parte, Rojas (2006) señala que liderazgo involucra una serie de habilidades y competencias que se deben adquirir. En ese sentido, Uribe (2007) considera que los liderazgos directivos crean un clima organizacional que favorece las actividades escolares. De acuerdo a esta perspectiva, para que el liderazgo directivo sea efectivo, quienes dirigen instituciones educativas tienen que formarse y adquirir capacidades y competencias para gestionar recursos humanos y recursos materiales; así como, para generar climas

favorables de trabajo con la finalidad de lograr un mayor rendimiento productivo de los actores de la comunidad educativa.

Delgado (2010. p, 70) considera, que quien asume el liderazgo directivo, tiene que adquirir habilidad y capacidad para fomentar la creatividad en las personas de su organización y motivarlas para solucionar los problemas; debe tener la capacidad para comunicar su visión de futuro organizacional. El autor manifiesta que quienes asuman el liderazgo directivo tiene que tener la habilidad y capacidad para responder a las necesidades de su personal y lograr que cada una de ellas se identifique con su liderazgo y la organización, asumiendo los valores y modelos de comportamiento institucional.

En ese mismo sentido Vallejo (2012) considera, el liderazgo tiene que ver con la capacidad que tiene la persona para realizar convocatorias, establecer una organización y brindar motivación a un conjunto de personas para lograr objetivos comunes. Desde esta perspectiva, capacidad de convocatoria, gestión organizativa y motivacional que tenga el líder de la organización genera respuestas y soluciones positivas en los grupos, que les permite alcanzar metas previstas por la organización.

Respecto al estilo de liderazgo directivo, Leithwood (2004) considera tres estilos de liderazgo son: Autocrático, democrático y Laissez – fire. Dichos estilos se especifican brevemente a continuación: 1). Estilo Autocrático: el líder toma decisiones sin consultar a los colaboradores. En la práctica este estilo de liderazgo genera insatisfacción y malestar en sus seguidores; 2). Estilo democrático, el líder genera confianza en sus seguidores porque las decisiones que se toman las sienten suyas y las asumen como tal; 3). Estilo Laissez - Fire: hace referencia al “deja hacer y deja pasar”. Es decir, en este tipo de liderazgo los seguidores son los que toman las decisiones, tienen completa autonomía, se les provee toda la información y recursos que necesiten para hacer su trabajo y se interviene únicamente cuando alguno de ellos lo solicita.

Para evaluar la variable liderazgo directivo se ha considerado las dimensiones establecidas por Delgado (2010), Estimulación intelectual: hace referencia a la capacidad de quienes dirigen las organizaciones educativas que promueven a los miembros de la organización hacia la innovación y creatividad (Delgado, 2010). En otras palabras, es un conjunto de habilidades que tienen quienes dirigen las organizaciones para gestionar el desarrollo intelectual de los docentes con la finalidad de que generen ideas innovadoras en su quehacer educativo, así como adquiera la capacidad para solucionar problemas. En general, un líder educativo debe gestionar el crecimiento académico de los docentes en beneficio de un excelente servicio educativo; 2). Motivación inspiradora: Está relacionada con la imagen que genera quien lidera el equipo (Delgado, 2010). En ese sentido las instituciones educativas requieren que quienes dirijan la organización tengan visión compartida del futuro, generen el espíritu de equipo en la institución. Así como ser sensibles y solidarios con los docentes y tengan la voluntad y visión de trascender con acciones y conductas que sean dignas de imitar; 3). Consideración individualizada: Hace referencia que quienes dirigen la organización dan un tratamiento diferenciado; es decir, los líderes tratan a cada colaborador en forma diferente en función de su necesidad y capacidad. (Delgado, 2010). En consecuencia, los líderes educativos deben considerar que cada docente presenta capacidades y habilidades personales y profesionales diferenciadas que deben identificar, potenciarlas y orientarlas hacia la visión de futuro institucional; 4). Influencia idealizada: Delgado (2010) considera al respecto que un líder carismático posee una potencialidad relevante, pues en la práctica se muestra que se relaciona con mayor facilidad con los colaboradores de la organización. Se puede decir entonces que este don es una habilidad que posee el líder para dirigir con mayor facilidad a un conjunto de colaboradores; lo cual en las instituciones educativas se ve reflejada en la confianza mutua que existe entre ellos, así como por la preocupación y motivación hacia mejores niveles de logro de aprendizaje (Maquera, 2011).

En relación a los fundamentos que sustentan la variable relaciones interpersonales se ha considerado su definición por diversos autores, sus características principales y las dimensiones para poder evaluarla.

Las relaciones interpersonales para Caballo (2002) resultan fundamentales en un ámbito laboral, debido a que facilitan las relaciones y la socialización. En ese mismo sentido Bizquera (2003 p. 23) considera que es una relación mutua. Desde la perspectiva de los autores mencionados, las relaciones interpersonales son elementos relevantes que facilitan la socialización entre los miembros de una organización, contribuyendo al trabajo colaborativo.

De igual manera, Pichón (2005) considera que están basadas en la interacción dentro de un ámbito social. Es decir, se produce una relación interpersonal debido a que existe un contacto e interacción entre personas, de acuerdo a la actividad que realiza en forma conjunta dentro de un organismo social. Dicho contacto puede ser profundo o superficial pero la interacción se realiza cotidianamente entre los miembros de una organización.

Zaldívar (2007) indica que interrelacionarse es importante en el desarrollo de las actividades humanas en cualquier contexto social, teniendo como soporte a la comunicación. Bajo esta concepción la comunicación se constituye en una herramienta prioritaria que debe desarrollarse dentro de las organizaciones, debido a que es, el soporte prioritario para el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas y cordiales entre las personas que desarrollan una misma actividad laboral o social.

Desde la perspectiva manifestada por los autores descritos, las relaciones interpersonales son relaciones que le permite a una persona interactuar con otras en el desarrollo de cualquier actividad, en cualquier contexto social, teniendo como base a la comunicación. En ese sentido la comunicación es el medio que permite a dos personas poder interactuar a través de intercambio de información y de opiniones o puntos de vista.

Dalton Hoyle y Watts (2007) consideran que en ambientes laborales las personas están en contacto y conviven, desarrollando habilidades que les permiten lograr la eficiencia organizacional. En ese mismo sentido, Martínez (2010, p. 32) considera que las relaciones interpersonales se encuentran referidas al trato mutuo que tiene el trabajador con los demás miembros de la organización. Desde esta concepción, la comunicación juega un rol importante entre los integrantes de una organización, pues permite intercambiar ideas, opiniones, sentimientos, etc.

Según Gonzales (2004) las características de las relaciones interpersonales son tres. i). Comunicación: Hace referencia al intercambio de información y a la acción de llegar a entenderse entre una persona y otra; dichas acciones es una de las necesidades prioritarias dentro de las organizaciones (Jara, 2005). Esta característica permite transferir y recibir información, así como lograr entenderse a través de metas y objetivos comunes. En consecuencia, esta característica permite mantener integrado por medio de la información a todos los miembros de la organización, lo cual posibilita orientarlos hacia las metas y objetivos institucionales; ii). Actitudes: Hace referencia a un modelo de conducta que tienen los individuos (Barriga, 2001). De acuerdo a estas consideraciones, las actitudes se constituyen en un aporte de las relaciones interpersonales, pues modulan las conductas y comportamientos de los miembros de una organización orientándolos hacia el desarrollo de una cultura institucional, teniendo como base la práctica de valores. Por consiguiente, la generación de actitudes positivas genera el compromiso e identificación del personal de una organización hacia el logro de la visión compartida por todos los miembros; iii) Normas de convivencia: Está referida a pautas de protocolo, respeto y organización entre los miembros de una organización durante el desarrollo de cualquier actividad (Acosta, 2007). En ese sentido en las organizaciones educativas las normas y reglamentos que rigen la institución educativa, son para asegurar su cumplimiento y deben ser creadas, consensuadas y socializadas.

Para evaluar las relaciones interpersonales se han considerado 05 dimensiones Yáñez (2012) Competencia, Apertura, Integridad, Benevolencia e Identificación Organizacional: 1).Competencia: son cualidades, habilidades, experiencias y conocimientos necesarios que se usan para cumplir con los actos de dominios específicos del componente critico confiable (Yáñez, 2012); 2) Apertura: Es la iniciación en las comunicaciones, exponiendo su propia debilidad cuando comparte investigación importante de sus labores, esfuerzo sincero que revela los sentimientos personales (Yáñez, 2012); 3). Integridad: Involucra percibir a la persona adhiriéndose a los principios morales considerados aceptables (Yáñez, 2012). Para (Meyer et al. 1995); es la combinación de palabras y acciones (cumpliendo sus ofrecimientos) a decir la verdad, asumiendo ser responsable ante sus errores, no distorsionando los hechos, manteniendo la igualdad considerando los logros de los demás; 4). Benevolencia: unida a confiabilidad, significa no perjudicar, ni transgredir a las personas por lo contrario es hacer el bien, postergando sus motivos en favor de sus beneficios personales (Yáñez, 2012); 5). Identificación Organizacional: Subraya lo importante de la persona cuando está interesada, identificándose con los objetivos de la organización, lo opuesto es involucrar lo que percibe del otro, desvinculándose con la organización (Yáñez, 2012).

Habiéndose descrito la realidad problemática y los fundamentos teóricos de la variable de estudio, se plantea el problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”?

Así mismo se plantea los siguientes problemas específicos: 1).¿Cuál es la influencia de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E .N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”?; 2).¿Cuál es la influencia dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”?; 3).¿Cuál es la influencia de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”?; 4). ¿Cuál es la influencia de la dimensión

influencia idealizada en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”?

Respecto a la justificación del estudio, este tiene relevancia social aporte teórico y aporte metodológico los mismos que se fundamentan a continuación:

Relevancia social, tiene en consideración que los resultados del estudio conllevarán a generar proyectos de mejora del nivel liderazgo directivo, el cual propiciará mejoras en la interacción de los maestros y beneficiará a los demás integrantes de la organización, especialmente, a los estudiantes ya que al mejorar ambas variables se contribuirá a mejorar el proceso de aprendizaje.

El estudio tiene un aporte metodológico debido a que la responsable de la investigación elaborará los instrumentos respectivos para el análisis de ambas variables de estudio, los mismos que podrán ser aplicados o tomados de referencia en otras investigaciones similares o complementarias. Además, se justifica por presentar aporte teórico, con los resultados de la investigación se cubrirá un vacío de información, la misma que servirá para la elaboración de las acciones del Plan Anual de Trabajo en la Institución educativa.

Respecto a las hipótesis generales y a las hipótesis específicas del presente estudio se ha planteado, como hipótesis general a; H1: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019; Ho: No existe influencia significativa del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

Así mismo, plantea como hipótesis específicas en relación a los problemas planteados: Hi: Existe influencia significativa de la estimulación intelectual en relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; Hi: Existe influencia significativa de motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de

docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; Hi: Existe influencia significativa de consideración individualizada en relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; Hi: Existe influencia significativa de Influencia idealizada en relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Finalmente el estudio, en lo referente al objetivo general plantea lo siguiente: Determinar la influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales de los docentes de institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

De igual modo, se plantean los objetivos correspondientes en relación a los problemas e hipótesis planteados:

- Identificar la influencia de estimulación intelectual en relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”.
- Determinar la influencia de motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”.
- Establecer la influencia de consideración individualizada en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”.
- Determinar la influencia de influencia idealizada en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Dentro del Paradigma Positivista, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), basarse en el positivismo es aceptar conocimientos que procedan de la experiencia del sujeto, el empirismo, principio de verificación de las proposiciones, sólo tienen validez los conocimientos que existen ante la experiencia y observación; todo debe ser comprobado para ser válido para la ciencia.

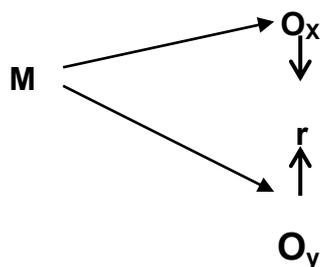
El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo porque se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

Es un estudio descriptivo, correlacional y transversal (Hernández et al, 2012) descriptivo, porque describe las variables, liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes antes de relacionar dichas variables. Es correlacional, (Hernández et al, 2012), cumplió con el propósito determinar influencia de las variables; a través del coeficiente de Pearson, la significancia bilateral y el coeficiente de determinación. Es transversal porque el estudio se realizó en un tiempo específico determinado.

2.1.2. Diseño de investigación

Es una investigación no experimental, para relacionar las variables de estudio se contó con datos numéricos, se recopiló y analizó datos de las variables, tal como se encontró en la realidad, sin alteración alguna.

Diseño del Esquema:



Dónde:

M: Docentes nombrados de secundaria I.E. N°14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

O x: Liderazgo directivo

O y: Relaciones interpersonales

r: Influencia

2.2. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Liderazgo directivo, para su evaluación se recopiló la información con aplicación de cuestionario con escala Likert y la encuesta, las cuales representa el instrumento y la técnica respectivamente. Dicho cuestionario fue aplicado a la plana docente de la organización educativa mediante un muestreo no probabilístico.

Variable Dependiente: Relaciones interpersonales, la misma que para su evaluación empleó la encuesta y un cuestionario con escala Likert, Dicho cuestionario fue aplicado a la plana docente de la organización mediante un muestreo no probabilístico.

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1=Liderazgo Directivo	Conjunto de habilidades relacionadas que influyen sobre la actividad que desarrollan los docentes y estudiantes. (Cantón, 2001; Delgado, (2010).	Nivel del proceso de Influencia por parte de los directivos hacia los docentes para el logro de metas comunes considerando los aspectos estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada, medido a través de un cuestionario 27 preguntas Tipo escala de Likert	Estimulación Intelectual Motivación Inspiradora Consideración Individualizada Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> •Ideas Innovadoras •Soluciones prácticas •Crecimiento Académico. •Visión Compartida •Espíritu de Equipo •Sensible y Solidario •Trascendente •Empatía Personal •Integridad Personal •Confianza Integra •Logros Académicos 	Tipo: Likert Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5
V2=Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales están basadas en la interacción de los individuos dentro de un ámbito social (Pichón, 2005; Yáñez, (2012).	Nivel de la relación o contacto entre docentes, teniendo en cuenta los aspectos competencia, apertura, integridad, benevolencia e identificación organizacional medida a través de un cuestionario 26 preguntas tipo escala Likert.	Competencia Apertura Integridad Benevolencia Identificación Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> •Conocimiento •Habilidades •Valores •motivaciones •Participativo •Asertividad •Comprensión •Coherencia •Confiabilidad •Responsabilidad •Empatía •Lealtad •Identidad •Comportamiento •Comunicación 	Tipo: Likert Nunca: 1 Casi Nunca: 2 A veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

En Institución Educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019, población docente del nivel secundaria es de 42.

Tabla 01

Distribución de población: Según género de docentes nombrados y contratados

Género	N°	%
Mujeres	20	48
Hombres	22	52
Total	42	100

Fuente: Padron de Docentes Nivel Secundario I:E:14793. “Luciano Castillo Colonna” -2019.

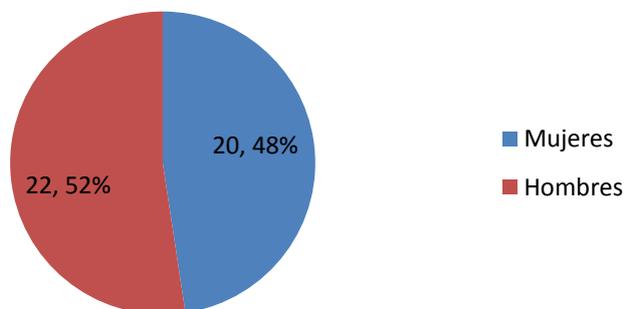


Figura N°1. Distribución de población: Según género de docentes nombrados y contratados.

En la tabla y en la Figura N° 1 observamos el número de docentes del nivel secundario nombrado y contratado según sexo.

Muestra

La muestra fue intencionada, 30 docentes nombrados del nivel secundaria de la Institución Educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019, excluyéndose a los docentes contratados debido a que solamente están por algún periodo de tiempo.

Tabla 02

Distribución de la población de estudio según género de docentes nombrados del nivel Secundaria

Género	N°	%
Mujeres	18	60
Hombres	12	40
Total	30	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

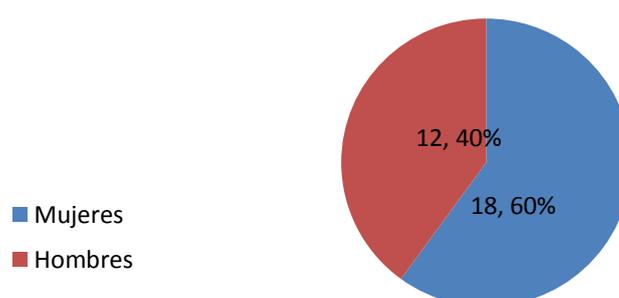


Figura N° 2 Distribución de la población de estudio según Género de docentes nombrados.

Notése en la tabla y Figura N° 2 la población de estudio docentes nombrados del nivel secundario según género. correspondiendo el 60% al sexo femenino y el 40% corresponde al sexo masculino

Muestreo

Muestreo intencional. Criterio de inclusión: Docentes nombrados porque poseen mayor experiencia y conocimiento de la realidad de la institución. Criterio de exclusión: Docentes contratados porque la mayoría son nuevos y desconocen la realidad.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

VARIABLE DE ESTUDIO	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTE
Liderazgo Directivo	Encuesta	Cuestionario	Docentes
Relaciones Interpersonales	Encuesta	Cuestionario	Docentes

Técnica de recolección de datos

Variable independiente: Liderazgo directivo, se utilizó el cuestionario, teniendo como objetivo la percepción de los docentes.

Variable dependiente: Relaciones interpersonales, para evaluar la mencionada variable se empleó encuesta, se requiere conocer la apreciación de los docentes.

Instrumentos de recolección de datos

Variable independiente: Liderazgo directivo, evaluada mediante cuestionario con escala de Likert, cuya elaboración fue realizada por la autora del estudio. 27 ítems, dividido en dimensiones.

La variable dependiente relaciones interpersonales, fue evaluada mediante cuestionario con escala de Likert, de 26 ítems, en cinco capacidades: competencia, apertura, integridad, benevolencia e identificación organizacional.

Los instrumentos aplicados para evaluar serán cuestionarios con escala Likert: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre= 4, Siempre= 5.

Validez y confiabilidad

Para validar los instrumentos de variables se utilizó el juicio de expertos integrado: por el asesor del curso y dos profesionales exteriores, a través de una lista de cotejo en el cual se consideró las relaciones existentes entre: variable y dimensión, dimensión e indicadores, indicadores e ítems y opción de respuesta.

Para determinar la confiabilidad de cada instrumento se aplicó una prueba piloto a 15 profesores de una institución similar a la institución objeto de estudio. Los resultados obtenidos del coeficiente Alfa de Cronbach para la variable liderazgo directivo fueron de un valor de 0,803 y para la variable relaciones interpersonales de un valor de 0,818; en tal sentido, los instrumentos aplicados resultan confiables.

2.5. Procedimiento

Los instrumentos fueron aplicados en un periodo de tiempo determinado a los docentes considerados dentro de la muestra del presente estudio. Se recogió la información de las variables en un mismo periodo de tiempo. Para obtener la información se entregó ambos instrumentos a cada docente con su respectivo código para facilitar el procesamiento de la información, debido a que se relacionó los puntajes obtenidos por cada docente en dichas variables, tanto por dimensiones como en su puntaje total.

2.6. Método de análisis de datos

La información obtenida se procesó mediante el programa SPSS V. 21, siguiendo el siguiente procedimiento:

- Se elaboró la base de datos de la información recopilada de liderazgo directivo y relaciones interpersonales, teniendo en consideración escala Likert seleccionada.

- Se procesó electrónicamente, a través del programa SPSS V.21 la información recopilada.
- Se estableció la influencia de una variable en la otra a través del coeficiente de Pearson (r) y coeficiente de determinación.
- Se realizó la prueba de hipótesis con el coeficiente de significancia bilateral.

2.7. Aspectos éticos

Se usó fundamentos y métodos de investigación científica; así como, se consideró para la redacción del informe final las reglas de escritura APA.

Asimismo, para la aplicación de los instrumentos se tomó en cuenta el principio de transparencia. Para ello se dio a conocer a los docentes los objetivos y fines de la aplicación de los instrumentos. Así también, se protegió a quienes colaboraron con la investigación. Del mismo modo la información recopilada será para uso exclusivo de la presente investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

O₁: Identificar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 03

*Tabla Cruzada Estimulación Intelectual*Relaciones Interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				
	Nivel	Porcentaje	Malo	Regular	Bueno	Total
Estimulación Intelectual	Malo		0	5	0	5
		% del Total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	Regular		0	15	0	15
		% del total	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
	Bueno		0	7	3	10
		% del total	0,0%	23,3%	10,0%	33,3%
	Total		0	27	3	30
		% del Total	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%

Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

La Tabla indica la relación de la dimensión estimulación intelectual y relaciones interpersonales, observándose el valor más resaltante del 50,0% de la calificación es de nivel Regular en la dimensión estimulación intelectual y relaciones interpersonales.

O₂: Determinar la influencia de dimensión motivación inspiradora en relaciones interpersonales docentes de I.E. N° 14793 “Luciano Castillo C”

Tabla 04

*Tabla cruzada Motivación inspiradora*Relaciones interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				
	Nivel	Porcentaje	Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación Inspiradora	Malo		0	5	0	5
		% del Total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	Regular		0	14	1	15
		% del total	0,0%	46,7%	3,3%	50,0%
	Bueno		0	8	2	10
		% del total	0,0%	26,7%	6,7%	33,3%
	Total		0	27	3	30
		% del Total	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%

Fuente. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

En el cuadro se observa relación entre motivación inspiradora y relaciones interpersonales que 46,7% de los profesores califican en nivel Regular.

O₃: Establecer la influencia de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 05

*Tabla cruzada Consideración individualizada *Relaciones interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				
	Nivel	Porcentaje	Malo	Regular	Bueno	Total
consideración Individualizada	Malo		0	6	0	6
		% del Total	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
	Regular		0	16	0	16
		% del total	0,0%	53,3%	0,0%	53,3%
	Bueno		0	5	3	8
		% del total	0,0%	16,7%	10,0%	26,7%
Total			0	27	3	30
		% del Total	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario Aplicados a docentes

Interpretación:

En la Tabla se observa la relación consideración individualizada y relaciones interpersonales, el 53,3% de encuestados califican en nivel Regular la dimensión consideración individualizada y relaciones interpersonales.

O₄: Determinar la influencia de la dimensión influencia idealizada en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 06

*Tabla cruzada Influencia idealizada *Relaciones interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				
	Nivel	Porcentaje	Malo	Regular	Bueno	Total
Influencia Idealizada	Malo		0	5	0	5
		% del Total	0,0%	16,7%	0,0%	16,7%
	Regular		0	14	1	15
		% del total	0,0%	46,7%	3,3%	50,0%
	Bueno		0	8	2	10
		% del total	0,0%	26,7%	6,7%	33,3%
Total			0	27	3	30
		% del Total	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%

Fuente. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

La relación de Influencia idealizada y relaciones interpersonales, se evidencia en el cuadro, el 46,7% de encuestados califican en nivel Regular.

Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 07

*Tabla cruzada Liderazgo directivo*Relaciones interpersonales*

		Relaciones Interpersonales				
	Nivel	Porcentaje	Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Directivo	Malo		0	6	0	6
		% del Total	0,0%	20,0%	0,0%	20,0%
	Regular		0	16	0	16
		% del total	0,0%	53,3%	0,0%	53,3%
	Bueno		0	5	3	8
		% del total	0,0%	16,7%	10,0%	26,7%
Total			0	27	3	30
		% del Total	0,0%	90,0%	10,0%	100,0%

Fuente. . Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

En el Cuadro el 53,3% de docentes califican en nivel Regular el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales.

3.2. Estadística inferencial

Demostración de hipótesis

H_i: Existe influencia significativa de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 08

Influencia de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes

Correlaciones			
Estimulación Intelectual	Correlación de Pearson	Estimulación intelectual 1	Relaciones interpersonales ,661**
	Significancia Bilateral		,000
	N	30	30
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,661**	1
	Significancia Bilateral	,000	
	N	30	30

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

Interpretación:

El cuadro muestra influencia de dimensión estimulación intelectual y relaciones interpersonales de docentes de la Institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, existe influencia de la dimensión en las relaciones interpersonales y de acuerdo a resultados del coeficiente de Pearson la influencia es Alta ($r=0,661$)

Tabla 09*Coefficiente de Determinación (R2)*

Resumen del Modelo		
Modelo	R	R cuadrado
1	,661 ^a	,437

a. Predictores: (Constante), Estimulación intelectual
 Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

Se analizó el coeficiente de determinación R2 que identifica la influencia de dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, tiene valor de 0.437, la mencionada dimensión ejerce una influencia que asciende al 43.7%.

Demostración de hipótesis

H₁: Existe influencia significativa de la dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 10

Influencia de la dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes.

Correlaciones				
Motivación inspiradora	Correlación de Pearson	Motivación Inspiradora	Relaciones interpersonales	
			1	,536**
	Significancia Bilateral			,002
	N		30	30
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson		,536**	1
	Significancia Bilateral		,002	
	N		30	30

**La correlación es significativa en el nivel,0,01(bilateral)
 Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

Al analizar este cuadro, evidenciamos la influencia motivación inspiradora en relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, observándose una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$, desechando la hipótesis nula, concluyéndose que existe influencia de motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes. La influencia es Moderada ($r=0,536$).

Tabla 11

Coefficiente de Determinación (R2)

<i>Resumen del Modelo</i>		
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>
<i>1</i>	<i>,536^a</i>	<i>,287</i>

a. Predictores: (Constante), Motivación inspiradora
Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

El valor del coeficiente R2 para determinar la influencia de la dimensión motivación inspiradora en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; es 0,287. En otras palabras, la mencionada dimensión está ejerciendo una influencia que asciende de 28,7%.

Demostración de hipótesis

H_i: Existe influencia significativa de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

H_o: No existe influencia significativa de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

Tabla 12

Influencia de la dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes

Correlaciones			
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	Consideración individualizada	Relaciones interpersonales
		1	,623**
	Significancia Bilateral		,000
	N	30	30
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,623**	1
	Significancia Bilateral	,000	
	N	30	30

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

Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

La influencia dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, tiene una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, mostrando influencia de dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes. La influencia es Alta ($r=0,623$). valor de Pearson.

Tabla 13

Coefficiente de Determinación (R2)

Resumen del Modelo		
Modelo	R	R cuadrado
1	,623^a	,388

a. Predictores: (Constante), Consideración individualizada

Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Así también, se calculó el coeficiente de R2 de influencia de dimensión consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; el mismo que tiene valor de 0,388. En otras palabras, la mencionada dimensión está ejerciendo una influencia que asciende al 38.8%.

Demostración de hipótesis

H₁: Existe influencia significativa de la dimensión Influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión Influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”

Tabla 14

Influencia de la dimensión influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes

Correlaciones			
Influencia idealizada	Correlación de Pearson	Influencia Idealizada 1	Relaciones interpersonales ,482**
	Significancia Bilateral N	30	,007 30
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,482**	1
	Significancia Bilateral N	,007 30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)
Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

Este cuadro muestra influencia de la dimensión influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, observándose significancia bilateral de $0.007 < 0.05$, rechaza la hipótesis nula y afirma que existe influencia de la dimensión influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes. El valor de Pearson nos señala que la influencia es Moderada ($r=0,482$)

Tabla 15*Coefficiente de Determinación (R2)*

Resumen del Modelo		
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>
1	482 ^a	,233

a. Predictores: (Constante), Influencia idealizada
Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Se calculó coeficiente de determinación R2 para conocer la influencia de la dimensión influencia idealizada en relaciones interpersonales de docentes de la I.E N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; el mismo que tiene valor de 0,233. En otras palabras la dimensión está ejerciendo una influencia que asciende al 23.3%.

Demostración de hipótesis

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

Tabla 16*Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes.*

Correlaciones			
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	Liderazgo Directivo	Relaciones interpersonales
		1	,782**
	Significancia Bilateral		,000
	N	30	30
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,782**	1
	Significancia Bilateral	,000	
	N	30	30

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

Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Interpretación:

Se está mostrando la influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, niega la hipótesis nula, y se admite la existencia de influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes. Igualmente, en el valor de Pearson la influencia es Muy alta ($r=0,782$)

Tabla 17

Coefficiente de Determinación (R2)

Resumen del Modelo		
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>
1	,782 ^a	,611

a. Predictores: (Constante), Liderazgo directivo
Nota. Cuestionarios aplicados a los docentes

Se evaluó coeficiente determinación R2, influencia liderazgo directivo en relaciones interpersonales de docentes I.E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”; el mismo que tiene valor de 0,611. En otras palabras, el liderazgo directivo ejerce influencia que asciende al 61.1% en relaciones interpersonales.

IV. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico, identificar la influencia de la dimensión estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, en la tabla contingencia se observó desde la óptica de docentes, el 50,0% considera en nivel Regular. Así también, resultados la significancia bilateral, indican influencia de esta dimensión en las relaciones interpersonales. Dicha influencia es alta según el coeficiente de Pearson ($r=0,661$). Asimismo, el coeficiente de determinación R^2 estimulación intelectual presenta una influencia directamente proporcional de 43.7% en las relaciones interpersonales. De la misma manera, teniendo en cuenta lo que sostiene Delgado (2010), habilidad del líder para fomentar la creatividad en las personas alentándolas a solucionar problemas con efectividad influye directamente con la comunicación que debe tener el líder con las personas (Martínez, 2010). Por consiguiente, ambas variables tienen relación. Es decir, cuando el líder educativo cuenta con habilidades para innovar y para conducir con una visión de futuro presenta una incidencia directa en la aglutinación de esfuerzos hacia la consecución de lo planificado.

En el segundo objetivo, determinar la influencia motivación inspiradora en relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, en la tabla contingencia se observó desde la perspectiva docente, el 46,7% califican en nivel Regular motivación inspiradora y relaciones interpersonales. Existe influencia de motivación inspiradora en relaciones interpersonales de acuerdo a resultados de la significancia bilateral. La influencia es Moderada ($r=0,536$) coeficiente de Pearson. Además, motivación inspiradora según el Coeficiente de determinación R^2 tiene influencia de 28,7% en las relaciones interpersonales, Es decir, teniendo en cuenta lo que sostiene Delgado (2010), capacidad del líder para comunicar su visión y entusiasmar a las personas influye directamente con la comunicación profunda que desarrolla el líder entre una o

más personas (Pichón, 2005). Por consiguiente, cuanto mayor es el porcentaje de la dimensión motivación inspiradora mayor es el porcentaje de relaciones interpersonales. Cuando el líder de la organización hace los esfuerzos necesarios para generar el trabajo colaborativo entre sus colaboradores genera a su vez los sentimientos de identidad y compromiso con la institución.

Tercer objetivo, establecer la influencia de consideración individualizada en las relaciones interpersonales de docentes de la institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, en la tabla contingencia se observó, desde el punto de vista de docentes, el 53,3% de los mismos califican de Regular la dimensión consideración individualizada y las relaciones interpersonales. Igualmente existe influencia de consideración individualizada en relaciones interpersonales, con los resultados de la significancia bilateral. Tomando en cuenta el coeficiente, la influencia es Alta ($r=0,623$) según el coeficiente de determinación R^2 consideración individualizada tiene influencia de 38.8% en las relaciones interpersonales. De igual forma, teniendo en cuenta lo que sostiene Delgado (2010), habilidad del líder para responder a las necesidades de cada persona influye directamente con el rol fundamental que tiene el líder en cualquier contexto social en donde desarrolla sus actividades en los cuales tiene como medio la comunicación (Zaldívar, 2007). Por consiguiente, de acuerdo a los niveles de la dimensión consideración individualizada y relaciones interpersonales en los docentes estos serán mayores o menores. Es decir, cuando los líderes pedagógicos tienen la capacidad para coordinar, dialogar e interactuar empáticamente con los demás integrantes de la organización y, además, presentan una conducta basada en la ética y práctica de valores, genera en sus seguidores la predisposición de colaborar y participar en las acciones que el líder educativo emprenda.

En el cuarto objetivo, determinar la influencia idealizada en relaciones interpersonales de docentes de la institución 14793 “Luciano Castillo Colonna”, en tabla contingencia se observó que el 46,7% de los profesores califican la dimensión Influencia idealizada y las relaciones interpersonales de Regular. Según los resultados de la significancia bilateral, existe influencia en esta dimensión y las relaciones interpersonales. Dicha influencia es Moderada según el coeficiente de Pearson ($r=0,482$). y de acuerdo al coeficiente de determinación R^2 esta dimensión tiene del 23.3% en las relaciones interpersonales. En otras palabras, teniendo en cuenta lo que sostiene Delgado (2010), capacidad para lograr que las personas se identifiquen con el líder a través de valores y un comportamiento modelo a seguir influye directamente con la facilidad del líder para relacionarse y socializarse con las personas (Caballo, 2002). Por consiguiente, los niveles de la dimensión influencia idealizada serán iguales a relaciones interpersonales. Es decir, quienes dirigen las organizaciones en el contexto educativo tienen que tener las habilidades sociales desarrolladas suficientemente para poder relacionarse fácilmente con los demás miembros de la organización, teniendo en cuenta que debe convertirse en el principal generador de las buenas relaciones interpersonales.

El objetivo general, determinar la Influencia liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de los docentes de institución educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019, en tabla contingencia se observó el 53,3% de encuestados señalan en nivel Regular. De acuerdo a resultados la significancia bilateral, existe influencia del liderazgo en relaciones interpersonales. El coeficiente de Pearson, refleja influencia Muy Alta ($r=0,782$) y el coeficiente de determinación R^2 el liderazgo pedagógico tiene influencia de 61.1% en las relaciones interpersonales. Por consiguiente, teniendo en cuenta lo que sostiene Cantón (2001), la influencia del líder que presenta en los docentes y estudiantes, teniendo metas compartidas influye directamente con el contacto profundo que pueda darse entre los integrantes de la organización (Pichón, 2005). A mayor nivel del liderazgo directriz

mejoran y a menor nivel disminuyen las relaciones interpersonales. Es importante, que quienes tienen a cargo la dirección de las organizaciones educativas desarrollen sus capacidades y habilidades del liderazgo, debido a que de acuerdo a los resultados encontrados generan con su accionar el fortalecimiento entre los integrantes de grupo de trabajo. Los resultados se relacionan con Carrera (2017) que concluye existe influencia alta entre el liderazgo y las relaciones interpersonales.

V. CONCLUSIONES

- Con los resultados concluimos que existe influencia directa y significativa Alta ($r=0.661$) dimensión estimulación intelectual en el liderazgo directivo, con un coeficiente R^2 (0.437). Significa, la estimulación que realizan directivos hacia docentes para que sean innovadores y creativos influye directamente en sus relaciones interpersonales.
- Observamos, influencia directa y significativa moderada ($r=0.536$) de motivación inspiradora en liderazgo pedagógico. Teniendo coeficiente de determinación R^2 (0.287). Esto muestra, cuando los líderes proyectan imagen positiva, las relaciones interpersonales con los docentes mejoran.
- Concluimos que hay influencia directa y significativa Alta ($r=0.623$) dimensión consideración individualizada del líder pedagógico. Observándose un coeficiente de determinación de R^2 (0.388). Esto significa, cuando los directivos de la institución asignan funciones según las capacidades y perfiles de los docentes influye en las relaciones interpersonales.
- Según el estudio, existe influencia directa y significativa Moderada ($r=0.482$) influencia idealizada en el liderazgo pedagógico, nótese un coeficiente de determinación de R^2 (0.233). Esto implica, cuanto mayor carisma tenga los directivos para relacionarse con los docentes ejerce mayor influencia en las relaciones interpersonales.
- Liderazgo directivo y relaciones interpersonales tiene influencia directa significativa Muy alta ($r=0.782$) y un coeficiente de determinación de R^2 (0.611). Esto significa que la capacidad que tiene el líder de la organización para orientar y guiar a sus colaboradores influye directamente en el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos de la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, se les recomienda:

- Gestionar la capacidad creativa e innovadora de los docentes, con talleres que permitan desarrollar técnicas de aprendizaje, obtener ideas originales que ayuden y faciliten el trabajo cooperativo, con el fin que contribuyan a una educación competitiva, recurriendo al apoyo de aliados estratégicos: Universidades, Institutos pedagógicos, Ugel- Sullana.
- Mantener actitud de apertura y transparencia que genere confianza y motivación en la Comunidad educativa, para un trabajo concertado en solución de problemas, a fin de convertir la institución en un espacio de aprendizaje auténtico, pertinente y de integración, en una convivencia respetuosa.
- Impulsar liderazgos distribuidos en el equipo docente, en función de competencias personales y profesionales que generen sinergia entre ellos y fortalezca el desarrollo colegiado de cada área de estudio que redunde en las metas de aprendizaje.
- Establecer canales de comunicación con la comunidad educativa que facilite las relaciones interpersonales empáticas, asertivas y de cooperación, a través de talleres de comunicación y resolución de conflictos con apoyo de profesionales.
- Incorporar en instrumentos de gestión (PAT) Proyectos y/o talleres que posibiliten el desarrollo de habilidades sociales, liderazgo y resolución de conflictos para favorecer una convivencia sana, que beneficie el logro de aprendizajes, con apoyo de aliados estratégicos: Centros de Salud física y mental, Colegio de Profesores, Universidades, UGEL-Sullana.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. México D.F: Wands worth Cengage Learning.
- Acosta, A (2007). *Normas de convivencia*. España, Editora Sevilla. Junta de Andalucía Consejería de Educación.
- Arias, G. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México D.F. Editorial Trillas. Sexta Edición.
- Armacanqui, M. (2017). *La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016. (Tesis de Doctorado)*. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo,
- Barriga, S (2001). *Psicología General*. Barcelona, España: Editorial Grupo Ceac S.A
- Beiza, C. (2012). *Las Relaciones Interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos II*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Bernal, C, (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá D.C. Colombia. Editorial: Pearson.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (Tesis de Maestría). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Caballo, V. (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid, España: Editorial Pirámide.
- Cantón, I. (2001) *Administración Moderna*. México: Editorial Prentice Hall.
- Cantón, I. (2001). *La implantación de la calidad en los centros educativos: una perspectiva aplicada y reflexiva*. Madrid: Editorial CCS.

- Carhuavilca (2017). *Liderazgo de los directivos y el clima institucional de los docentes del nivel secundario en la Institución Educativa República de Colombia, 2012*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Carrera, K. (2017). *Liderazgo del director y las relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Chilca, 2016*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Editorial International Thomson. Editores, S.A. 3ra Edición.
- Delgado, M. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. España: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Delgado, P. (2010). *Factores determinantes del estilo de Liderazgo transformacional, en el contexto educativo*". (Tesis de Maestría) Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Dioses, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 San Francisco de Asís, La Quinta-Marcavelica, 2017*. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Franco, M. (2018). *El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, 2018*. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Gallegos, A. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: Editorial San Marcos.
- Goleman, D. (2002). *Liderazgo que obtiene resultados*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- González, J (2004). *Relaciones Interpersonales*. México: Editorial Manual moderno, 1ra Edición.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. Cuarta Edición*. México: Mcgraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012) *Metodología de la Investigación. Quinta Edición*. México: Editorial Mcgraw Hill.
- Jara M. (2005). *Introducción la comunicación*. España: Tercera Edición.

- Leithwood, K. (2004). *El Liderazgo transformacional con éxito. El Liderazgo transformacional educacional transformador en un mundo de políticas transaccionales*. En Actas del IV Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. Bilbao: ICE DEUSTO.
- Leithwood, K. (2009). *Como Liderar nuestras escuelas*. Chile: Editorial Salesianos de Chile
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Alemania: Grin Munich, Grin Verlag, <https://www.grin.com/document/165227>
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*. Bárbula, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Pérez, G. (2019). *Liderazgo directivo y relaciones interpersonales en las I.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pichón, E. (2005). *Cultura organizacional de éxito*. London: Darling kindersley limited.
- Pichón, E. (2005). *El grupo operativo*. Argentina: Editorial Nueva Visión.
- Rojas, A. (2006). *Bases del Liderazgo en Educación*, Santiago, Chile. Editorial: Orealc /Unesco. Universitaria.
- Uribe, M. (2007). *Experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación 2007*, Volumen (5) N° 5 pp. 155-159.
- Vallejo, C. (2012). *Liderazgo y su relación con el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Alas Peruanas, Sede Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Yáñez, R. (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*. Estudio pedagógico. [online]. 2006, vol.32, n.1, pp.77-90. ISSN 0718-0705. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052006000100005>
- Yáñez, R. (2012). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. *Liberabit* [online]. 2010, vol.16, n.2, pp. 193-202. ISSN 1729-4827.
- Zaldívar (2007). *Comportamiento en las organizaciones*. México. Editorial Interamericana S.A. de CV.

ANEXOS

ANEXO N° 01

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : ENCUESTA.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario.
3. Institución Educativa : N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.
4. Fecha de Aplicación : Junio - Julio de 2019.
5. Autor : Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar.
6. Medición : Liderazgo Directivo.
7. Administración : Docentes Nombrados del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N°14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre el liderazgo directivo desde la perspectiva de los docentes nombrados que enseñan en secundaria, de la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana -2019.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Estimulación intelectual
- Motivación inspiradora
- Consideración personal.
- Influencia idealizada

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario consta de 27 ítems o preguntas agrupadas en cuatro dimensiones.
2. En el cuestionario utiliza la escala de calificación del 1 al 5. La escala de respuesta para los elementos va desde "siempre" (5) a "nunca" (1).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las cuatro dimensiones haciendo un total de 135 puntos.

- a. **Nivel para cada una de las dimensiones del liderazgo directivo:**

- El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.

- b. **Nivel de liderazgo directivo:**

- El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES DE SECUNDARIA

INSTRUCCIONES:

Estimado Docente, el presente cuestionario tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca del liderazgo directivo en la institución educativa que laboras, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan en él. Agradezco de antemano tu disponibilidad para responderlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) una opción, en una escala de 1 a 5. Donde:

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

NIVEL DE LIDERAZGO DIRECTIVO	PONDERADO
Bueno	104 - 135
Regular	71 - 103
Malo	27 - 70



ANEXO N° 02

ENCUESTA DE LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de liderazgo directivo, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Estimulación intelectual					
01	¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para gestionar los planes estratégicos de la Institución (PEI, PAT, políticas, etc.)?					
02	¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para solucionar los problemas Institucionales a través de gestión de planes estratégicos (PEI)?					
03	¿Los directivos de la Institución educativa utilizan estrategias innovadoras para promover el trabajo en equipo?					
04	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas Institucionales?					

05	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas de relaciones interpersonales entre docentes?					
06	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas académicos que afectan el logro de aprendizaje?					
07	¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo profesional de los docentes?					
08	¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo personal de los docentes?					
09	¿Los directivos de la Institución educativa monitorean a los docentes con el fin de mejorar su desempeño?					
	DIMENSIÓN: Motivación inspiradora					
10	¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la visión en los miembros de la comunidad educativa?					
11	¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la misión en los miembros de la comunidad educativa?					
12	¿Los directivos de la Institución educativa lideran el trabajo en equipo en los docentes?					
13	¿Los directivos de la Institución educativa reconocen el logro alcanzado por los equipos de trabajo de docentes?					
14	¿Los directivos de la Institución educativa tienen la capacidad para percibir los problemas personales de los docentes?					
15	¿Los directivos de la Institución educativa son solidarios con los docentes?					
16	¿Los directivos de la Institución educativa asumen metas de logro de aprendizaje que son relevantes dentro de la comunidad?					
	DIMENSIÓN: Consideración personal					
17	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los docentes?					
18	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los padres de familia?					
19	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los estudiantes?					
20	¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en el manejo de los procesos académicos de la Institución?					

21	¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en los procesos administrativos de la Institución?					
22	¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en sus acciones y conductas personales?					
	DIMENSIÓN: Influencia idealizada					
23	¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los docentes?					
24	¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los padres de familia?					
25	¿Los directivos de la Institución educativa generan confianza en los estudiantes?					
26	¿Los directivos de la Institución educativa monitorean el logro de aprendizaje de los estudiantes?					
27	¿Los directivos de la Institución educativa se preocupan por mejorar el logro académico de los estudiantes?					

ANEXO N° 3

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario.
3. Institución Educativa : N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.
4. Fecha de Aplicación : Junio - Julio de 2019.
5. Autor : Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar.
6. Medición : Relaciones interpersonales.
7. Administración : Docentes nombrados del Nivel a Secundaria de la I. E. N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

- **OBJETIVO:**

Recoger información sobre las relaciones interpersonales de los docentes nombrados, que enseñan en secundaria, de la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana -2019.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Competencia
- Apertura
- Integridad
- Benevolencia
- Identificación organizacional

INSTRUCCIONES:

1. El cuestionario consta de 26 ítems o preguntas agrupadas en cinco dimensiones.
2. En el cuestionario utiliza la escala de calificación del 1 al 5. La escala de respuesta para los elementos va desde "siempre" (5) a "nunca" (1).

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las cinco dimensiones haciendo un total de 130 puntos.

c. Nivel para cada una de las dimensiones de las relaciones interpersonales:
El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.

d. Nivel de relaciones interpersonales:
El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS
DOCENTES DE SECUNDARIA**

INSTRUCCIONES:

Estimado Docente, el presente cuestionario tiene como objetivo fundamental recoger información relevante acerca de las relaciones interpersonales en la institución educativa que laboras, por ello es importante que contestes con sinceridad cada uno de los ítems que se presentan en él. Agradezco de antemano tu disponibilidad para responderlo.

Conteste ahora a las siguientes preguntas, marcando con un aspa (X) una opción, en una escala de 1 a 5. Donde:

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

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES	PONDERADO
Bueno	100 - 130
Regular	68 - 99
Malo	26 - 67



ANEXO N° 4
ENCUESTA DE RELACIONES INTERPERSONALES
PARA DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

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

N°	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Competencia						
01	¿A los docentes de la institución les afecta los sentimiento de los demás?					
02	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está molesto?					
03	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está triste?					
04	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está alegre?					
05	¿Los docentes se esfuerzan por tener un buen estado de ánimo?					
DIMENSIÓN: Apertura						
06	¿Los docentes tienen en cuenta el punto de vista de sus demás colegas?					
07	¿Los docentes de la institución educativa toman en cuenta su punto de vista?					

08	¿Los docentes de la institución dicen lo que piensan a sus colegas con naturalidad?					
09	¿Los docentes de la institución dicen comprenden a sus demás colegas?					
10	¿Se siente comprendido por sus demás colegas docentes?					
	DIMENSIÓN: Integridad					
11	¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre sus problemas personales que están afectando su desempeño docente?					
12	¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre las dificultades académicas que tienen en su respectiva área curricular?					
13	¿Los docentes de la institución educativa suelen alabar o felicitar a sus demás colegas?					
14	¿Los docentes de la institución educativa suelen pedirse ayuda mutuamente?					
15	¿Los docentes de la institución educativa practican valores personales?					
16	¿Los docentes de la institución educativa practican valores institucionales?					
	DIMENSIÓN: Benevolencia					
17	¿Los docentes de la institución suelen ser mediadores en los problemas entre colegas?					
18	¿Los docentes de la institución educativa se involucran activamente en los trabajos de equipo con sus colegas?					
19	¿Los docentes de la institución educativa confían en sus colegas?					
20	¿Los docentes de la institución educativa se preocupan por el bienestar de sus demás compañeros?					
	DIMENSIÓN: Identificación organizacional					
21	¿Los docentes de la institución educativa se identifican plenamente con la visión de futuro de la institución?					
22	¿Los docentes de la institución educativa se identifican con los objetivos y metas de la institución?					
23	¿Los docentes de la institución educativa muestran una conducta adecuada frente a sus demás colegas?					
24	¿Los docentes de la institución educativa muestran cordura frente a al provocaciones					

	de sus demás colegas?					
25	¿Existe buena comunicación entre los docentes de la institución educativa?					
26	¿Los docentes de la institución educativa prefieren dialogar antes de agravar un problema?					

ANEXO N° 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN N° 01

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793"Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
<p>Liderazgo directivo</p> <p>Es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas tomando en cuenta la estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada</p>	<p>D1= Estimulación Intelectual: Es la capacidad de los líderes educativos que estimulan a los integrantes de la institución para ser innovadores y creativos</p>	Ideas innovadoras	¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para gestionar los planes estratégicos de la Institución (PEI, PAT, políticas, etc.)?						X	X			X	X					
			¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para solucionar los problemas Institucionales de gestión a planes estratégicos PEI?					X	X			X	X						
			¿Los directivos de la Institución educativa utilizan estrategias innovadoras para promover el trabajo en equipo?					X	X			X	X			X	X		
		Soluciones prácticas	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas Institucionales?					X	X			X	X			X	X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas de relaciones interpersonales entre docentes?					X	X			X	X			X	X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas académicos que afectan el logro de aprendizaje?					X	X			X	X			X	X		
		Crecimiento académico	¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo profesional de los docentes?					X	X			X	X			X	X		
			¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo personal de los docentes?					X	X			X	X			X	X		

		¿Los directivos de la Institución educativa monitorean a los docentes con el fin de mejorar su desempeño?						X	X		X			
D2= Motivación inspiradora: Es la imagen que guía el grupo convirtiéndose en un ejemplo digno de imitar	Visión compartida	¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la visión en los miembros de la comunidad educativa?						X	X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la misión en los miembros de la comunidad educativa?							X	X		X		
	Espíritu de equipo	¿Los directivos de la Institución educativa lideran el trabajo en equipo en los docentes?							X	X		X		
		¿Los directivos de la Institución educativa reconocen el logro alcanzado por los equipos de trabajo de docentes?							X	X		X		
	Sensible y solidario	¿Los directivos de la Institución educativa tienen la capacidad para percibir los problemas personales de los docentes?							X	X		X		
		¿Los directivos de la Institución educativa son solidarios con los docentes?							X	X		X		
Trascendente	¿Los directivos de la Institución educativa asumen metas de logro de aprendizaje que son relevantes dentro de la comunidad?							X	X		X			
D3= Consideración individualizada: se entiende, que el líder trata a cada integrante diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades.	Empatía personal	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los docentes?						X	X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los padres de familia?						X	X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los estudiantes?							X	X		X		
	-Integridad personal	¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en el manejo de los procesos académicos de la Institución?						X	X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en los						X	X		X			

		procesos administrativos de la Institución?																
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en sus acciones y conductas personales?						X	X		X		X					
D4= Influencia idealizada: Esta representada por el carisma de líder para relacionarse con la comunidad educativa.	Confianza íntegra	¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los docentes?						X	X		X		X					
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los padres de familia?						X	X		X		X					
		¿Los directivos de la Institución educativa generan confianza en los estudiantes?						X	X		X		X					
	Logros académicos	¿Los directivos de la Institución educativa monitorean el logro de aprendizaje de los estudiantes?							X	X		X		X				
		¿Los directivos de la Institución educativa se preocupan por mejorar el logro académico de los estudiantes?							X	X		X		X				



Firma del evaluador
Mg. Wilmer Rojas Bustamante
SUB DIRECTOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala valorativa Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rojas Bustamante, Wilmer

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Ciencias de la Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Subdirector de I.E. "J.I.C" y docente de la ULADECH

EXPERTICIA DEL VALUADOR:

Certificado en Acompañamiento y monitoreo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Wilmer Rojas Bustamante
SUB DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones y/o Recomendaciones				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores			Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Relaciones interpersonales Contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad, tomando en cuenta la competencia, apertura, integridad, benevolencia e identificación organizacional.	D1= Competencia: Son las cualidades, habilidades, experiencia y conocimientos necesarios.	Conocimiento	¿A los docentes de la institución les afecta los sentimientos de los demás?						X		X		X				
		Habilidades	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está molesto?						X		X		X				
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está triste?						X		X		X				
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está alegre?						X		X		X				
	Valores motivaciones	¿Los docentes se esfuerzan por tener un buen estado de ánimo?						X		X		X					
	D2= Apertura: Iniciación en las comunicaciones, exponiendo su propia debilidad cuando comparte investigación importante de sus labores.	Participativo	¿Los docentes tienen en cuenta el punto de vista de sus demás colegas?						X		X		X				
			¿Los docentes de la institución educativa toman en cuenta su punto de vista?						X		X		X				
		Asertividad	¿Los docentes de la institución dicen lo que piensan a sus colegas con naturalidad?						X		X		X				
		Comprensión	¿Los docentes de la institución dicen comprenden a sus demás colegas?						X		X		X				

		¿Se siente comprendido por sus demás colegas docentes?						X		X		X		X			
D3= Integridad: Involucra percibir a la persona adhiriéndose a los principios morales considerados aceptables.	Coherencia	¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre sus problemas personales que están afectando su desempeño docente?						X		X		X		X			
		¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre las dificultades académicas que tienen en su respectiva área curricular?						X		X		X		X			
	Responsabilidad	¿Los docentes de la institución educativa suelen alabar o felicitar a sus demás colegas?							X		X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa suelen pedirse ayuda mutuamente?							X		X		X		X		
	Valores	¿Los docentes de la institución educativa practican valores personales?							X		X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa practican valores institucionales?							X		X		X		X		
D4= Benevolencia: Está unida a confiabilidad, se presenta en el nivel pasivo que significa no perjudicar, ni tomar ventaja de la vulnerabilidad de las personas.	Empatía	¿Los docentes de la institución suelen ser mediadores en los problemas entre colegas?						X		X		X		X			
		¿Los docentes de la institución educativa se involucran activamente en los trabajos de equipo con sus colegas?							X		X		X		X		
	Confiabilidad	¿Los docentes de la institución educativa confían en sus colegas?							X		X		X		X		
	Lealtad	¿Los docentes de la institución educativa se preocupan por el bienestar de sus demás compañeros?							X		X		X		X		

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala valorativa Relaciones interpersonales”

OBJETIVO: Identificar el nivel de relaciones interpersonales de la Institución Educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa N° 14793 “Luciano Castillo Colonna”.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Rojas Bustamante, Wilmer

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Ciencias de la Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Subdirector de la I.E. “J.I.C.” - docente de la ULAOFECH.

EXPERTICIA DEL VALUADOR:

Certificado en Acompañamiento y monitoreo

VALORACIÓN:

Muy adecuado	<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	--	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Wilmer Rojas Bustamante
SUB DIRECTOR

VALIDACIÓN N° 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793" Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo directivo Es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas tomando en cuenta la estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada	D1= Estimulación Intelectual: Es la capacidad de los líderes educativos que estimulan a los integrantes de la institución para ser innovadores y creativos	Ideas innovadoras	¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para gestionar los planes estratégicos de la Institución (PEI, PAT, políticas, etc.)?						X		X		X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para solucionar los problemas Institucionales de gestión a planes estratégicos PEI?						X		X		X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa utilizan estrategias innovadoras para promover el trabajo en equipo?						X		X		X		X		
		Soluciones prácticas	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas Institucionales?						X		X		X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas de relaciones interpersonales entre docentes?						X		X		X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas académicos que afectan el logro de aprendizaje?						X		X		X		X		
		Crecimiento académico	¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo profesional de los docentes?						X		X		X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo personal de los docentes?														

		¿Los directivos de la Institución educativa monitorean a los docentes con el fin de mejorar su desempeño?						X	X		X					
D2= Motivación Inspiradora: Es la imagen que guía el grupo convirtiéndose en un ejemplo digno de imitar	Visión compartida	¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la visión en los miembros de la comunidad educativa?						X	X		X					
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la misión en los miembros de la comunidad educativa?							X	X		X				
	Espíritu de equipo	¿Los directivos de la Institución educativa lideran el trabajo en equipo en los docentes?							X	X		X				
		¿Los directivos de la Institución educativa reconocen el logro alcanzado por los equipos de trabajo de docentes?							X	X		X				
	Sensible y solidario	¿Los directivos de la Institución educativa tienen la capacidad para percibir los problemas personales de los docentes?							X	X		X				
		¿Los directivos de la Institución educativa son solidarios con los docentes?							X	X		X				
	Trascendente	¿Los directivos de la Institución educativa asumen metas de logro de aprendizaje que son relevantes dentro de la comunidad?							X	X		X				
	D3= Consideración individualizada: se entiende, que el líder trata a cada integrante diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades.	Empatía personal	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los docentes?						X	X		X				
¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los padres de familia?								X	X		X					
¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los estudiantes?									X	X		X				
-Integridad personal		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en el manejo de los procesos académicos de la Institución?							X	X		X				
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en los							X	X		X				

D4= Influencia idealizada: Esta representada por el carisma de líder para relacionarse con la comunidad educativa.		procesos administrativos de la Institución?																
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en sus acciones y conductas personales?						X	X		X		X					
	Confianza íntegra	¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los docentes?						X	X		X		X					
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los padres de familia?						X	X		X		X					
		¿Los directivos de la Institución educativa generan confianza en los estudiantes?						X	X		X		X					
	Logros académicos	¿Los directivos de la Institución educativa monitorean el logro de aprendizaje de los estudiantes?						X	X		X		X					
¿Los directivos de la Institución educativa se preocupan por mejorar el logro académico de los estudiantes?							X	X		X		X						

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PIURA
 ÁREA DE EDUCACIÓN BÁSICA, TÉCNICO PRODUCTIVA Y
 EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Mg. Liliana Rosales Mendoza
 ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
 ÁREA HISTORIA, GEOGRAFÍA Y ECONOMÍA

Firma del evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala valorativa Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rosales Mendoza Liana.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Psicología Educativa.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Especialista Designado Educ. Secundaria UGEL- Paiza

EXPERTICIA DEL VALUADOR: Formación en Psicología Educativa.

Especialista Designado Responsable del Área de Tutoría y Orientación Educativa de UGEL Paiza.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PAIZA
ÁREA DE EDUCACIÓN BÁSICA, TÉCNICO PRODUCTIVA Y
EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Liana M
Mg. Liana Rosales Mendoza

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Relaciones interpersonales Contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad, tomando en cuenta la competencia, apertura, integridad, benevolencia e identificación organizacional.	D1= Competencia: Son las cualidades, habilidades, experiencia y conocimientos necesarios.	Conocimiento	¿A los docentes de la institución les afecta los sentimiento de los demás?						X		X		X		X			
		Habilidades	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está molesto?						X		X		X		X			
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está triste?						X		X		X		X			
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está alegre?						X		X		X		X			
		Valores motivaciones	¿Los docentes se esfuerzan por tener un buen estado de ánimo?						X		X		X		X			
	D2= Apertura: Iniciación en las comunicaciones, exponiendo su propia debilidad cuando comparte investigación importante de sus labores.	Participativo	¿Los docentes tienen en cuenta el punto de vista de sus demás colegas?							X		X		X		X		
			¿Los docentes de la institución educativa toman en cuenta su punto de vista?						X		X		X		X			
		Asertividad	¿Los docentes de la institución dicen lo que piensan a sus colegas con naturalidad?						X		X		X		X			
		Comprensión	¿Los docentes de la institución dicen comprenden a sus demás colegas?						X		X		X		X			

		¿Se siente comprendido por sus demás colegas docentes?						X		X		X		X			
D3= Integridad: Involucra percibir a la persona adhiriéndose a los principios morales considerados aceptables.	Coherencia	¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre sus problemas personales que están afectando su desempeño docente?						X		X		X		X			
		¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre las dificultades académicas que tienen en su respectiva área curricular?						X		X		X		X			
	Responsabilidad	¿Los docentes de la institución educativa suelen alabar o felicitar a sus demás colegas?							X		X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa suelen pedirse ayuda mutuamente?							X		X		X		X		
	Valores	¿Los docentes de la institución educativa practican valores personales?							X		X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa practican valores institucionales?							X		X		X		X		
D4= Benevolencia: Está unida a confiabilidad, se presenta en el nivel pasivo que significa no perjudicar, ni tomar ventaja de la vulnerabilidad de las personas.	Empatía	¿Los docentes de la institución suelen ser mediadores en los problemas entre colegas?						X		X		X		X			
		¿Los docentes de la institución educativa se involucran activamente en los trabajos de equipo con sus colegas?						X		X		X		X			
	Confiabilidad	¿Los docentes de la institución educativa confían en sus colegas?						X		X		X		X			
	Lealtad	¿Los docentes de la institución educativa se preocupan por el bienestar de sus demás compañeros?						X		X		X		X			

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala valorativa Relaciones interpersonales"

OBJETIVO: Identificar el nivel de relaciones interpersonales de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rosales Mendoza Liliara.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg. en Psicología Educativa.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Especialista Designado Edu. Secundaria-UGEL Paiza

EXPERTICIA DEL VALUADOR: Formación en Psicología Educativa.
Especialista Designada Responsable del Área de Tutoría y Orientación Educativa de UGEL-Paiza.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PAIZA
ÁREA DE EDUCACIÓN BÁSICA, TÉCNICO PRODUCTIVA Y
EDUCACIÓN SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Liliara Rosales Mendoza

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793" Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo directivo Es un proceso de influencia sobre las actividades de los agentes educativos, para lograr metas comunes en situaciones determinadas tomando en cuenta la estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada	D1= Estimulación intelectual: Es la capacidad de los líderes educativos que estimulan a los integrantes de la institución para ser innovadores y creativos	Ideas innovadoras	¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para gestionar los planes estratégicos de la Institución (PEI, PAT, políticas, etc.)?										X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son innovadores para solucionar los problemas Institucionales de gestión a planes estratégicos PEI?							X			X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa utilizan estrategias innovadoras para promover el trabajo en equipo?					X					X		X		
		Soluciones prácticas	¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas Institucionales?										X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas de relaciones interpersonales entre docentes?							X			X		X		
			¿Los directivos de la Institución educativa son prácticos para solucionar los problemas académicos que afectan el logro de aprendizaje?										X		X		
		Crecimiento académico	¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo profesional de los docentes?									X		X		X	
			¿Los directivos de la Institución educativa gestionan la capacitación para el desarrollo personal de los docentes?											X		X	

		¿Los directivos de la Institución educativa monitorean a los docentes con el fin de mejorar su desempeño?										X		X			
D2= Motivación inspiradora: Es la imagen que guía el grupo convirtiéndose en un ejemplo digno de imitar	Visión compartida	¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la visión en los miembros de la comunidad educativa?							X			X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven la internalización de la misión en los miembros de la comunidad educativa?										X		X			
	Espíritu de equipo	¿Los directivos de la Institución educativa lideran el trabajo en equipo en los docentes?					X					X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa reconocen el logro alcanzado por los equipos de trabajo de docentes?								X			X		X		
	Sensible y solidario	¿Los directivos de la Institución educativa tienen la capacidad para percibir los problemas personales de los docentes?								X			X		X		
		¿Los directivos de la Institución educativa son solidarios con los docentes?											X		X		
Trascendente	¿Los directivos de la Institución educativa asumen metas de logro de aprendizaje que son relevantes dentro de la comunidad?								X			X		X			
D3= Consideración individualizada: se entiende, que el líder trata a cada integrante diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades.	Empatía personal	¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los docentes?										X		X			
		¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los padres de familia?					X			X			X		X		
		¿Los directivos de la Institución educativa son empáticos en su relación con los estudiantes?											X		X		
	-Integridad personal	¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en el manejo de los procesos académicos de la Institución?								X			X		X		
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en los															

		procesos administrativos de la Institución?										X	X			
		¿Los directivos de la Institución educativa muestran integridad en sus acciones y conductas personales?										X	X			
D4= Influencia idealizada: Está representada por el carisma de líder para relacionarse con la comunidad educativa.	Confianza íntegra	¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los docentes?										X	X			
		¿Los directivos de la Institución educativa promueven relaciones de confianza mutua con los padres de familia?				X	X					X	X			
		¿Los directivos de la Institución educativa generan confianza en los estudiantes?											X	X		
	Logros académicos	¿Los directivos de la Institución educativa monitorean el logro de aprendizaje de los estudiantes?							X				X	X		
		¿Los directivos de la Institución educativa se preocupan por mejorar el logro académico de los estudiantes?											X	X		



Firma del evaluador

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala valorativa Liderazgo directivo"

OBJETIVO: Identificar el nivel de liderazgo directivo de la Institución Educativa "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Celides.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN IESPP "PIURA"

EXPERTICIA DEL VALUADOR: INVESTIGADOR

ASESOR DE TESIS

DOCENTE ESCUELA POSGRADO -MAE- 2019 UCV.

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de la tesis: "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales Contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad, tomando en cuenta la competencia, apertura, integridad, benevolencia e identificación organizacional.	D1= Competencia: Son las cualidades, habilidades, experiencia y conocimientos necesarios.	Conocimiento	¿A los docentes de la institución les afecta los sentimiento de los demás?								X		X		X		
		Habilidades	¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está molesto?						X				X		X		
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está triste?								X		X		X		
			¿Los docentes de la institución son capaces de darse cuenta cuando su colega está alegre?										X		X		
	Valores motivaciones	¿Los docentes se esfuerzan por tener un buen estado de ánimo?								X		X		X			
	D2= Apertura: Iniciación en las comunicaciones, exponiendo su propia debilidad cuando comparte investigación importante de sus labores.	Participativo	¿Los docentes tienen en cuenta el punto de vista de sus demás colegas?						X				X		X		
			¿Los docentes de la institución educativa toman en cuenta su punto de vista?								X		X		X		
		Asertividad	¿Los docentes de la institución dicen lo que piensan a sus colegas con naturalidad?								X		X		X		
		Comprensión	¿Los docentes de la institución dicen comprenden a sus demás colegas?								X		X		X		

		¿Se siente comprendido por sus demás colegas docentes?							X	X	X			
D3= Integridad: Involucra percibir a la persona adhiriéndose a los principios morales considerados aceptables.	Coherencia	¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre sus problemas personales que están afectando su desempeño docente?							X	X	X			
		¿Los docentes de la institución conversan con sus colegas sobre las dificultades académicas que tienen en su respectiva área curricular?					X		X	X	X			
	Responsabilidad	¿Los docentes de la institución educativa suelen alabar o felicitar a sus demás colegas?								X	X	X		
		¿Los docentes de la institución educativa suelen pedirse ayuda mutuamente?								X	X	X		
	Valores	¿Los docentes de la institución educativa practican valores personales?								X	X	X		
		¿Los docentes de la institución educativa practican valores institucionales?								X	X	X		
D4= Benevolencia: Está unida a confiabilidad, se presenta en el nivel pasivo que significa no perjudicar, ni tomar ventaja de la vulnerabilidad de las personas.	Empatía	¿Los docentes de la institución suelen ser mediadores en los problemas entre colegas?					X		X	X	X			
		¿Los docentes de la institución educativa se involucran activamente en los trabajos de equipo con sus colegas?							X	X	X			
	Confiabilidad	¿Los docentes de la institución educativa confían en sus colegas?							X	X	X			
	Lealtad	¿Los docentes de la institución educativa se preocupan por el bienestar de sus demás compañeros?							X	X	X			

D5= Identificación organizacional: Subraya lo importante de la persona cuando está interesada identificándose con los objetivos, de la organización, lo opuesto es involucrar lo que percibe del otro.	Identidad	¿Los docentes de la institución educativa se identifican plenamente con la visión de futuro de la institución?								X		X		X			
		¿Los docentes de la institución educativa se identifican con los objetivos y metas de la institución?					X		X		X		X		X		
	Comportamiento	¿Los docentes de la institución educativa muestran una conducta adecuada frente a sus demás colegas?									X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa muestran cordura frente a las provocaciones de sus demás colegas?									X		X		X		
	Comunicación	¿Existe buena comunicación entre los docentes de la institución educativa?									X		X		X		
		¿Los docentes de la institución educativa prefieren dialogar antes de agravar un problema?									X		X		X		

Firma del evaluador



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Escala valorativa Relaciones interpersonales"

OBJETIVO: Identificar el nivel de relaciones interpersonales de la Institución Educativa "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019.

DIRIGIDO A: Docentes nombrados del nivel Secundaria de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna".

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TANARIZ NUNJAR, Hildebrando Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN IESM "YUMA"

EXPERTICIA DEL VALUADOR:

INVESTIGADOR

ASESOR DE TESIS

DOCENTE ESCUELA JOSE CARDO - MAE 2019 UCV

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------	----------------

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 6

CURRÍCULOS DE VALIDADORES

HOJA DE VIDA

WILMER ROJAS BUSTAMANTE



DATOS PERSONALES:

NOMBRES Y APELLIDOS	Wilmer Rojas Bustamante
DNI	03583658
FECHA DE NACIMIENTO	12-01-60
DIRECCIÓN	Urb. López Albújar II etapa MZ D Lote 09- Sullana.
TELÉFONO	965041330 -319124
E-MAIL	wirobu@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Grado de Bachiller	Universidad "Inca Garcilaso de la Vega" – Lima (2005)
Licenciado en Lengua y literatura	Universidad "César Vallejo" –Trujillo (2008)
Segunda Especialidad en gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico	Pontificia Universidad Católica del Perú (2018)
Magíster en Docencia universitaria	Universidad Nacional de Piura (2011)
Doctor en Ciencias de la Educación	Universidad Nacional de Piura (2016)

Méritos y reconocimientos:

Primer puesto	Maestría en "Docencia Universitaria"- UNP
----------------------	--

Segundo puesto	II Concurso Regional de Cuentos y Leyendas Radio Cutivalú
Tercer puesto	Área Cuento- Instituto Nacional de Cultura Departamental Piura
Diploma de Honor	Reconocimiento a producción Literaria- UGEL Sullana.
Reconocimiento	Por trayectoria y producción literaria- Municipalidad Provincial de Sullana.

CERTIFICADOS Y DIPLOMAS:

Diplomatura de Especialización en Gestión Escolar	Pontificia Universidad Católica del Perú.
Programa Nacional de Formación y Capacitación de Directores y Subdirectores	Universidad Nacional de Piura – Ministerio de Educación.
Curso de capacitación exclusivo para directivos de las instituciones educativas	Ministerio de Educación –UGEL Sullana.
Capacitación de profesores, directores y subdirectores inscritos en el concurso de acceso a cargos de director y subdirector de I.E.	Universidad Nacional de Piura

EXPERIENCIA LABORAL:

Subdirector de la I.E. “JIC”	Resolución Directoral N° 002326-2014-UGEL Sullana.
Ampliación de vigencia como subdirector	Resolución Directoral N° 002376- 22 marzo de 2018.
Especialista en Educación II - Dirección regional de Piura	Resolución Directoral N° 4508
Jefe del Área de Gestión Pedagógica – UGEL Sullana	Resolución Directoral N° 000001

DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE-SULLANA.	
---	--

LIBROS PUBLICADOS:

Textos literarios regionales para Educación Básica Regular (texto académico)

El sertón del Algarrobo (cuentos)

Los ojos de la noche (cuentos)

Textos literarios para divertir y fortalecer la identidad de los piuranos (texto académico)

Una ventana entreabierta (cuentos)


Dr. Wilmer Robles Castamante
SUB DIRECTOR

Curriculum Vitae

Información Personal

Nombre	Liliana Rosales Mendoza.
Dirección	Calle Ancash N.º 531. Bellavista, Sullana, Piura.
Teléfono	969617053
Correo electrónico	lilyros2208@hotmail.com



Perfil

Especialista Designada de Secundaria de Historia y Geografía.
Responsable de TOE.
UGEL Paita
2017 - 2021
Quinta Escala Magisterial.

Educación

Licenciada de Educación Secundaria en la Especialidad de Historia y Geografía	Universidad Nacional de Piura.
Fecha	1995
Maestría en Psicología Educativa	Universidad Cesar Vallejo-Piura
Fecha	2015
Doctorado en Educación	Cursando el III Ciclo
Fecha	2019

Cargos Desempeñados

Acompañante Pedagógica	Red Educativa Bellavista
Fecha	2013, 2014
Docente Nombrada	I.E 14793 "Luciano Castillo Colonna" -Bellavista.
Coordinadora de Tutoría y Orientación Educativa	
Fecha	2015-2016

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS

N°	V1= LIDERAZGO DIRECTIVO				
	Estimulación intelectual	Motivación inspiradora	Consideración personal	Influencia idealizada	Total
1	40	33	24	21	118
2	9	25	9	23	66
3	28	20	18	18	84
4	17	14	6	8	45
5	12	22	18	18	70
6	31	23	22	11	87
7	25	18	22	6	71
8	37	22	19	14	92
9	44	32	21	25	122
10	36	25	20	18	99
11	12	19	18	8	57
12	29	32	15	16	92
13	45	35	19	16	115
14	24	30	16	14	84
15	41	29	25	25	120
16	38	33	27	18	116
17	25	16	9	20	70
18	39	28	30	25	122
19	27	9	18	18	72
20	26	28	19	12	85
21	23	9	18	20	70
22	29	27	9	19	84
23	34	19	28	17	98

N°	V2= RELACIONES INTERPERSONALES					
	Competencia	Apertura	Integridad	Benevolencia	Identificación organizacional	Total
1	21	24	23	12	19	99
2	17	25	21	14	9	86
3	14	18	23	13	21	89
4	14	20	16	15	16	81
5	24	14	11	11	21	81
6	19	16	23	11	16	85
7	19	12	18	13	16	78
8	14	18	25	11	22	90
9	24	15	19	15	23	96
10	18	16	17	20	23	94
11	18	19	22	11	20	90
12	20	20	25	13	11	89
13	23	18	22	15	16	94
14	7	21	16	16	21	81
15	22	24	21	20	23	110
16	23	23	17	13	28	104
17	25	16	22	10	9	82
18	21	15	23	18	22	99
19	16	12	25	11	28	92
20	18	20	23	11	19	91
21	21	16	18	9	18	82
22	15	14	22	11	19	81
23	22	14	17	17	16	86

24	27	25	22	16	90
25	38	27	30	19	114
26	28	26	9	20	83
27	25	25	17	19	86
28	25	27	29	18	99
29	29	21	16	12	78
30	41	32	25	19	117

24	21	19	20	13	21	94
25	16	19	23	19	24	101
26	16	15	14	19	25	89
27	17	17	23	8	24	89
28	16	19	23	12	24	94
29	14	25	16	19	18	92
30	17	23	24	11	22	97

ANEXO N° 8

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,803	,790	27

ANALISIS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,818	,803	26

ANEXO N° 9

PERMISOS



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Señor Director de la I.E. N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana.

Presente:

Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar, docente de la Institución que usted dignamente dirige, identificada con el N° DNI 03564910, ante usted me presento y expongo:

Que estoy desarrollando la investigación denominada **"Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019"**, solicito a usted Señor Director con el debido respeto, el permiso y las facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación. Estos cuestionarios serán aplicados a la plana docente nombrada del Nivel Secundaria (30 docentes).

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Sullana, 03 de junio del 2019.




Br. Alamo Palacios, Socorro del Pilar
DNI. 03564910



PERÚ

Ministerio de Educación



Unidad de Gestión Educativa Local Sullana
"Calidad de Innovación"



INSTITUCION EDUCATIVA N° 14793
"LUCIANO CASTILLO COLONNA"
CALLE MADRE DE DIOS N° 600 – BELLAVISTA – SULLANA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

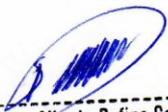
AUTORIZACIÓN:

JORGE ALBERTO RUFINO CARREÑO, Director de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna" Bellavista - Sullana, identificado con DNI N° 03496335, **AUTORIZA** a:

ALAMO PALACIOS, SOCORRO DEL PILAR, estudiante de maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo; para la aplicación de instrumentos de su trabajo de investigación denominado "Influencia del Liderazgo Directivo en las Relaciones Interpersonales de Docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019". Asimismo, se ordena a todo el personal, brindar todas las facilidades a la docente para la ejecución de la investigación.

Bellavista, 04 de junio del 2019.




DIRECCIÓN: Prof. Jorge Alberto Rufino Carreño
DIRECTOR
I.E. N° 14793 "LCC" BELLAVISTA - SULLANA
DNI N° 03496335

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Señora Directora de la I.E. N° 15028 "Cap. Augusto Gutiérrez Mendoza", Bellavista, Sullana.

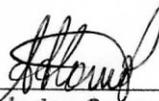
Presente:

Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar, docente del Nivel Secundaria de la Institución Educativa N° 14793 "Luciano Castillo Colonna" –Bellavista, identificada con N° DNI 03564910, ante usted me presento y expongo:

Que, estoy desarrollando la investigación denominada "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019", solicito a usted Señora Directora con el debido respeto el permiso y las facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación para la validación del mismo como colegio piloto. Estos cuestionarios serán aplicados a la plana docente del nivel secundaria (10 docentes)

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi petición.

Sullana, 29 de mayo del 2019.


Br. Alamo Palacios, Socorro del Pilar
DNI. 03564910



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



GOBIERNO REGIONAL PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
SULLANA



I.E. Cap. E.P. "Augusto Gutiérrez Mendoza"
Calle Ancash 601- Bellavista
Sullana

AUTORIZACIÓN

La Directora de la I.E. N° 15028 "CAP. EP. AUGUSTO GUTIÉRREZ MENDOZA" de Bellavista- Sullana.

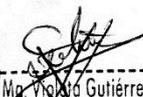
AUTORIZA

A la estudiante de Maestría en Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo: ALAMO PALACIOS, SOCORRO DEL PILAR para la aplicación de instrumentos de su trabajo de investigación: "Influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales de docentes de la I.E. 14793 "Luciano Castillo Colonna, Sullana 2019"; teniendo a esta I.E como colegio piloto. Asimismo, se ordena a todo el personal, brindar todas las facilidades a la docente para la ejecución de la investigación.

Bellavista 29 de mayo de 2019.

Atentamente,




Mg. Victoria Gutiérrez Roque
DIRECTORA

ANEXOS N° 10

EVIDENCIAS DEL ESTUDIO



Docente investigadora visita la institución piloto para solicitar permiso para aplicar los instrumentos de investigación



Docente investigadora recibe la autorización de la Directora de la Institución piloto para aplicar los instrumentos de investigación



Docente investigadora recibe la autorización del Director para aplicar los instrumentos de su trabajo de investigación



Docente investigadora aplica los instrumentos a los docentes para su trabajo de investigación

ANEXO N° 11

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 “Luciano Castillo Colonna”, Sullana 2019” de la estudiante Alamo Palacios, Socorro del Pilar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de marzo de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N° 12
Captura de pantalla de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&co=1275472371&u=1073627063&cs=1

feedback studio Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Lucia..." 49 de 308

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Alamo Palacios, Socorro del Pilar (ORCID: 0000-0001-8736-439 X)

Resumen de coincidencias

21 %

De están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

21	1	Entregado a Universidad	12 %
		Trabajo del estudiante	
	2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
		Fuente de Internet	
	3	Entregado a Tecsup	3 %
		Trabajo del estudiante	
	4	Entregado a Universidad	1 %
		Trabajo del estudiante	
	5	tesis.usat.edu.pe	1 %
		Fuente de Internet	
	6	creativecommons.org	<1 %

Página 1 de 30 Número de palabras: 8598 Text-only Report High Resolution Activado 14:54 14/03/2020

CAPTURA DE PANTALLA TURNITIN 21% REALIZADO POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC



ANEXO N° 13



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Br. Socorro del Pilar Alamo Palacios identificada(o) con DNI N° 03564910 egresada(o) del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Br. Alamo Palacios Socorro del Pilar
DNI: 03564910



FECHA: Piura, marzo de 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N° 14



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ALAMO PALACIOS, SOCORRO DEL PILAR

INFORME TITULADO:

"Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales de docentes de la
Institución Educativa 14793 "Luciano Castillo Colonna", Sullana, 2019."

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02 DE MARZO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



DR. YVÁN ALEXANDER MENDÍVEZ ESPINOZA