



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
LA EDUCACIÓN**

**El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del  
instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**Autor:**

Br. Víctor José Ignacio Caballero (ORCID: 0000-0001-5581-1298)

**Asesora:**

Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)

**Línea de investigación**

Gestión y calidad educativa

**Chepén – Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mi amada esposa y a mis queridos hijos, por quienes me esfuerzo diariamente por lograr mi consolidación profesional.

VICTOR

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios por guiar mi vida y mi familia y por permitirme lograr mis objetivos profesionales.

A la universidad Cesar Vallejo, por apoyar a la educación del valle Jequetepeque.

EL AUTOR

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de Autenticidad

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo Victor José Ignacio Caballero, identificado con D.N.I. 19193331, de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión de la Educación, autor del proyecto de Investigación titulado: **El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro Alegria Bazán", Chepén - 2019.**

Declaro que:

El tema de investigación es auténtico, siendo resultado de mi trabajo, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc.; en versión digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derecho de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objetos de sanciones universitarias y/o legales.

Chepén, diciembre de 2019



Victor José Ignacio Caballero  
Investigador  
DNI 19193331

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Operacionalización de variables.....	14
2.3. Población, muestra y muestreo.....	16
2.3.1. Población.....	16
2.3.2. Muestra.....	16
2.3.3. Criterios de inclusión.....	16
2.3.4. Criterios de exclusión.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:.....	17
2.4.1. Técnicas.....	17
2.4.2. Instrumentos.....	17
2.4.3. Validez.....	17
2.4.4. Confiabilidad.....	17
2.5. Métodos de análisis de datos:.....	18
2.6. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
DISCUSIÓN:.....	29
CONCLUSIONES:.....	32
RECOMENDACIONES:.....	33
REFERENCIAS:.....	34
ANEXOS.....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Operacionalización de variables: Liderazgo Docente .....	14
Tabla N°2 : Operacionalización de variables: Relaciones interpersonales .....	15
Tabla N°3: Población: personal docente del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán” de la ciudad de Chepén - 2019.....	16
Tabla N°4: Muestra: personal docente del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán” de la ciudad de Chepén - 2019. ....	16
Tabla N°5: Liderazgo docente en los profesores del I.S.E “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	19
Tabla N°6: Relaciones interpersonales en el I.S.E “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	20
Tabla N°7: Liderazgo docente y relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019. ....	21
Tabla N°8: Dimensiones del liderazgo docente en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén- 2019.....	22
Tabla N°9: Dimensiones de las relaciones interpersonales en el ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	23
Tabla N°10: Pruebas de normalidad de las variables liderazgo docente y relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	25
Tabla N°11: Liderazgo docente y su relación con las relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	26
Tabla N°12: Liderazgo docente y su relación con la dimensión habilidades comunicativas en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019. ....	27
Tabla N°13: Liderazgo docente y su relación con la dimensión compromiso organizacional en los profesores del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019. ....	27
Tabla N°14: El liderazgo docente y su relación con la empatía interpersonal en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.....	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Liderazgo docente en los profesores del I.S.E.”Ciro Alegría Bazán”, Chepén-2019 .....	19
Figura N° 2: Relaciones interpersonales en el ISE.”Ciro Alegría Bazán”, Chepén-2019 .....	20
Figura N° 3: Liderazgo y relaciones interpersonales en los profesores del I.S.E.”Ciro Alegría Bazán”, Chepén - 2019 .....	21
Figura N° 4: Dimensiones del liderazgo docente en los profesores del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán”, Chepén - 2019 .....	23
Figura N° 5: Dimensiones de las relaciones interpersonales en el I.S.E. “Ciro Alegría Bazán, Chepén - 2019.....	24

## RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel de correlación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en el instituto superior tecnológico de Chepén, 2019, bajo el enfoque cuantitativo.

El tipo de investigación fue en aplicativo, con diseño de investigación descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 82 participantes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para el liderazgo docente que consta de 24 ítems y otra para las relaciones interpersonales con 20 ítems, instrumentos que fueron validados por juicio expertos, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos comprobada a través de Alpha de Cronbach; posteriormente se procedió a procesar la información a través de la estadística descriptiva y la correlación de Spearman. Los resultados muestran que existe una correlación positiva muy alta entre la variable liderazgo docente y la variable relaciones interpersonales, de acuerdo al resultado el coeficiente de Spearman es  $R = 0,988$  con nivel de significancia  $p = 0,000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) por lo que se evidencia que el liderazgo docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en el instituto superior tecnológico de Chepén, por lo tanto, se rechaza la  $H_0$ , quedando verificada la hipótesis general.

Palabras Clave: Liderazgo docente, relaciones interpersonales, correlación



## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of correlation between teacher leadership and interpersonal relationships at the Chepén Higher Technological Institute, 2019, under the quantitative approach.

The type of research was applied, with a descriptive correlational research design, applied to a sample of 82 participants, the data collection work was carried out through a scale for teacher leadership consisting of 24 items and another for relationships interpersonal with 20 items, instruments that were validated by expert judgment, the validity of both instruments being statistically proven through Cronbach's Alpha; subsequently, the information was processed through descriptive statistics and the Spearman correlation. The results show that there is a very high positive correlation between the teaching leadership variable and the interpersonal relationships variable, according to the result the Spearman coefficient is  $R = 0.988$  with a level of significance  $p = 0.000$  being this less than 5% ( $p < 0.05$ ) It is evidenced that teaching leadership is significantly related to interpersonal relationships at the Chepén Higher Technological Institute, therefore,  $H_0$  is rejected, the general hypothesis being verified.

Keywords: Teacher leadership, interpersonal relationships, correlation

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se observa que esta comunidad post industria, ha promovido grandes cambios en lo social, económico y cultural, esto tiene que ver con cambios en las diversas áreas del desarrollo humano, influenciando en el estilo de vida de las personas, las conexiones sociales y las asociaciones que ocurren dentro de cada fundación. Del mismo modo, se valora la utilización extrema de las tecnologías de la comunicación y la información (TIC), que han demostrado que el espacio se abrevia y las personas que están lejos pueden transmitir y colaborar continuamente, pero con frecuencia influye en las personas que componen la condición cercana., puesto que, por ejemplo, las relaciones interpersonales, se deterioran, pues a pesar de la facilidad de comunicación la cercanía física se hace más complicada (Bigum y Kenway, 2010).

En Estados Unidos, según el Departamento de Estado (2018) estos cambios promueven que en las instituciones educativas de educación superior las relaciones interpersonales entre estudiantes y docentes deben ser optimizadas a través de un sistema de reflexión e interacción personal y profesional, sien el docente el sujeto con responsabilidad vital para este cambio, allí radica el liderazgo de los mismos. En relación a ello Senge (2009) afirma que las instituciones norteamericanas deben potenciar las relaciones interpersonales a partir del ámbito motivacional considerando que forma un paradigma actual, fomentando la adquisición de habilidades para el liderazgo docente, así como la opción de incorporarse al proceso productivo con eficiencia, eficacia y efectividad, siempre y cuando se observen fortalezas en las relaciones interpersonales y en el liderazgo docente.

En Chile, de acuerdo al criterio de la política actual, para lograr una construcción genuina de las relaciones interpersonales, es ineludible que el actor principal es el docente, el cual debe asimilar la capacidad de ser promotor comunal, orientador de aprendizajes y líder grupal, por ello la preocupación del gobierno chileno por desarrollar habilidades para el liderazgo docente y para mejorar las relaciones interpersonales. Así, el gobierno chileno ha incrementado el presupuesto al sector educación para el año 2019 en un 3%, siendo el más alto de Sudamérica, y como objetivo de su proyecto nacional para el 2025, se considera mejorar en un 25% el liderazgo docente y en un 30% las

relaciones interpersonales con la finalidad de hacer pertinente el acto educativo (González et al., 2016).

A nivel nacional, se aprecia que las instituciones educativas de nivel Superior como son universidades e institutos superiores son responsables de la formación profesional, por ello según el MINEDU (2018), se observa en docentes de educación superior, principalmente en institutos, una decadencia en la práctica de buenas relaciones humanas y una falta de liderazgo innegable, por ello el 70% de los institutos, a nivel nacional, han perdido las carreras de educación y un 40% presentan problemas para acreditar las carreras técnicas, ello debido a la falta de liderazgo jerárquico y docente, además se observan un alto índice de problemas en cuanto a las relaciones interpersonales, pues las demandas administrativas y judiciales, entre docentes, han aumentado en un significativo 22,3% para el año 2018, entonces se demuestra porque estos centros de educación superior no adecuan dentro de su planificación curricular el desarrollo de habilidades para el liderazgo y acciones para mejorar las relaciones interpersonales, generando de esta manera en los docentes falta de habilidades y actitudes, para liderar eficientemente el trabajo educativo, y mejorar la imagen institucional y el clima en base a buenas relaciones interpersonales.

A nivel institucional, de acuerdo a la entrevista aplicada a la directora del instituto superior “Ciro Alegría Bazán” considera que los profesores presentan diferentes estilos de liderazgo en potencia, sin embargo, pocos hacen uso de esta habilidad o existe resistencia para liderar el trabajo técnico pedagógico, pues solo el 20% de los docentes han manifestado el compromiso de emprender nuevos retos y un trabajo innovador, respecto a las relaciones interpersonales, se observa en el análisis FODA del Proyecto Institucional (2018), específicamente en la dimensión Debilidades, la presencia de problemas entre docentes, incapacidad para trabajar en equipo, rechazo explícito al principio de autoridad, reconociéndose que muchos educadores, en ocasiones, se muestran poco identificados con algunas acciones que la institución planifica, además se observa trato desigual a los docentes, lo que hace evidente que no exista un consenso negativo para tomar el compromiso de protagonista educativo que y desmejorando las relaciones entre ellos.

Ante o establecido en los párrafos anteriores, el propósito de la investigación es establecer la relación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019.

En lo relacionado a los antecedentes tenemos a Otoya (2016), en su investigación titulada: *Relación entre la motivación y el liderazgo de los docentes de la universidad de Málaga*. Aplicó una investigación descriptivo correlacional a una muestra de estudio de 36 profesores de la universidad. Se utilizó 2 escalas tipo Likert para medir la motivación y el liderazgo. Obteniendo como resultados la no correlación entre las variables estudiadas, puesto que el coeficiente de Pearson fue de 0,210

Bastios (2017), en su tesis: *Asociación existente entre liderazgo docente y desarrollo institucional de la universidad de Loja*. Consideró un estudio correlacional a una población muestral de 30 colaboradores, para efectos del recojo de información se utilizó una guía de entrevista y escala de valoración. Como conclusión hay una correspondencia entre las variables liderazgo docente y desarrollo institucional, por cuanto el resultado de la prueba Pearson determinó la existencia de una correlación significativa, siendo e coeficiente hallado de 0,854.

Lewis (2017), en su tratado: *Relación entre el liderazgo docente y las relaciones personales de los estudiantes de la Universidad de Houston*. Aplico una investigación correlacional a una población muestral de 60 participantes, para el recojo de información se hizo uso de 2 escalas de Likert una para cada variable. En base a los resultados, el investigador señaló que hay relación fuerte entre el teaching leadership (liderazgo docente) y el personal relationships (relaciones interpersonales) por cuanto el resultado de la coeficiente de Spearman fue de 0,901.

Moon (2017), en su trabajo de investigación: *El liderazgo docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad de Houston*. Aplicó una investigación descriptivo correlacional a una muestra universal de 102 participantes, para el recojo de información se hizo uso de 2 fichas cualitativas validadas y de autoría propia. Como conclusión general sostiene que confluencia relación perfecta entre el teaching leadership (liderazgo docente) y el academic performance (rendimiento académico) por cuanto el resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,989.

Tesla (2017), en su tratado: *El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en OHIO*. Aplicó una investigación descriptivo correlacional a una muestra universal de 20 participantes, para el recojo de información se hizo uso de 2 escalas de validación adaptadas. Como conclusión general sostiene que hay relación perfecta entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales por cuanto el resultado del coeficiente de Pearson fue de 0,888, sin embargo, menciona, que estas variables son factibles de trabajarlas por separado.

Correa (2017) en su trabajo de investigación: *Relación existente entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de Tacna*. Aplico un estudio de tipo correlacional, a una población maestra de 40 docentes, de la I.E. Champagnat, aplicando 2 cuestionarios. Concluyendo que hay correlación fuerte entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, pues se halló un índice de 0,978 en la prueba de Pearson, comprobándose y aceptándose las hipótesis formuladas.

También Castro (2017) en su trabajo de investigación: *Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral*. Investigación a nivel de doctorado en educación, aplicó un diseño descriptivo correlacional trabajando con una población de 28 docentes, recolectándose información a través de un cuestionario CL – SPC y utilizó la escala de motivación de Brauntein, para ambas variables respectivamente. La conclusión principal fue la relación significativa entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral, pues el coeficiente de Pearson fue de 0,821

Castillo (2017), en un estudio: *Relación existente entre liderazgo docente y la autoestima en la universidad Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque*. Aplico una investigación correlacional a una muestra universal de 16 participantes, para efectos del recojo de información se hizo uso dos escalas de valoración personal. El investigador concluyó que hay correlación significativa entre las variables liderazgo docente y autoestima, por cuanto el resultado de la prueba Spearman fue de 0,809.

Malca (2016), en su trabajo de investigación: *El programa de intervención psicopedagógica en las relaciones interpersonales de los docentes del instituto Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo*. Hizo un tratado pre experimental en 24 participantes, para efectos del recojo de información se hizo uso de una escala para las relaciones interpersonales. La investigadora concluyó que el programa de intervención

psicopedagógica influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes del instituto Pedro Ruiz Gallo de Chiclayo.

Carlos (2017), en su trabajo de investigación: El taller de actualización docente en el liderazgo docente de los profesores de la universidad de Chiclayo. Determinó un estudio pre experimental a una muestra de 60 participantes, para efectos del recojo de información se hizo uso de una ficha para evaluar el liderazgo docente. La investigadora concluyó que el taller de actualización docente influyó significativamente en el liderazgo docente de los profesores de la universidad de Chiclayo.

López (2015) en su tesis titulada: “Comunicación estratégica y relaciones interpersonales en el instituto superior de Chota, aplicó una investigación básico, de nivel descriptivo- explicativo a una muestra de 45 docentes, un diseño no experimental transaccional, de naturaleza cuantitativa y cualitativa, considerando como instrumento para recolectar datos el reporte documentaría proporcionado por la secretaría académica de la institución,, y teniendo como conclusión general: Que se acepta la hipótesis general, pues la comunicación estratégica en la institución esta descuidada, promoviendo inseguridad en los docentes, situándolos en condiciones de indefensión y las relaciones interpersonales están resquebrajadas.

Martínez (2015) en su tesis titulada: “Relación entre la desidia docente y las relaciones interpersonales e estudiantes universitarios de Trujillo”, investigación no experimental a una población muestral estuvo conformada por 32 estudiantes universitarios (UCT), un diseño descriptivo - correlacional, considerando como instrumento una Ficha de observación para la primera variables y una escala tipo Likert para la segunda variable, y teniendo como conclusión general: Que existe correlación fuerte entre la desidia docente y las relaciones interpersonales, por cuanto el coeficiente de Spearman fue de 0,920.

Muñoz (2017) en su tesis titulada: “Violencia estudiantil y liderazgo docente en el instituto superior David Sánchez Infante de San Pedro de Lloc”, aplicó una investigación no experimental a una población muestral estuvo conformada por 200 estudiantes, un diseño descriptivo - correlacional, considerando como instrumento para recolectar datos una escala para cada variable, y teniendo como conclusión

general: Que la agresión estudiantil es más fuerte en los hombres con 53,0%; según la especialidad hay violencia escolar moderada en carreras técnicas con 28,0% y educación con 25,1%. Se concluye que el nivel de violencia estudiantil es medio en un 50,2%, seguido de bajo con 31,1%, esto se debe a la falta de liderazgo docente con 57,2%, afirmando la relación estadísticamente significativa entre violencia y funcionalidad familiar ( $0.025 < 0.05$ ).

Ahumada (2016) en su tesis titulada: “Relación entre el buen desempeño docente y las relaciones interpersonales en Chepén”, investigación no experimental a una muestra de 30 docentes, aplicó un diseño descriptivo - correlacional, considerando como instrumentos escalas tipo Likert para cada variable, y teniendo como conclusión general: Que hay correlación significativa entre el buen desempeño docente y las relaciones interpersonales en el instituto superior Ciro Alegría Bazán de Chepén por cuanto Pearson de 0,798

Castrejón (2017) en su tesis titulada: “Relación entre liderazgo docente y gestión institucional”, investigación no experimental a una muestral de 24 docentes, aplicó un diseño descriptivo - correlacional, como instrumentos para recabar datos se usó escalas tipo Likert para cada variable, y teniendo como conclusión general: Que existe correlación significativa entre liderazgo docente y gestión institucional en el instituto superior Ciro Alegría Bazán de Chepén, por cuanto el coeficiente de Spearman fue de 0,808.

Respecto a la variable Liderazgo Docente, tenemos a Aguilar y Morales (2007) señalan que existen diversas definiciones de liderazgo, sin embargo, se debe entender como la habilidad de influir en los demás teniendo en cuenta sus competencias pedagógicas, claro está que esta influencia puede ser negativo o positiva, de allí que existe un buen liderazgo pedagógico como también existe una mala influencia pedagógica.

Por una parte es importante tener presente que el liderazgo funciona como “proceso natural” que debe tener la opción de impactar las actividades de los asociados, devotos y reuniones para seguirlos o gestionarlos hacia los objetivos de la organización (Pérez, 2011), debe ser una forma de fabricar metodologías para una cultura grupal (Pedraja , 2004); El liderazgo básico para actuar en situaciones caprichosas (Gonzales, et al

2013) mejora la ejecución para una mejor ejecución, los mejores jefes pueden llegar a los demás e ir más allá de sus propios logros para beneficiar a la reunión.

Medina (2010) considera que las habilidades de los empleados sólo son aprovechados en un 5 a 10% por las organizaciones, en el momento en que la clave de los pioneros es que perciben, usan y actualizan los límites de los socios con el objetivo de mejorar su presentación.

El liderazgo docente, tenido en cuenta en este trabajo, depende de la teoría de establecimiento de objetivos de Locker, referida por (Robbins, 2012), esta hipótesis obviamente está relacionada con el universo del trabajo. Según Locker, prescribió que los destinos de trabajar para un objetivo son una motivación básica, es decir, la inspiración básica en el trabajo se puede describir a partir del deseo de lograr un objetivo particular, ya que los destinos muestran a los directores lo que tienen y cuánto esfuerzo se debe hacer, en este sentido, los destinos específicos incrementan la ejecución; y los objetivos que dependen de los objetivos, cuando se perciben, hacen una ejecución más asombrosa que las básicas, manteniendo a los componentes interesados en caracterizar los objetivos de ejecución de manera independiente o conjunta.

Las personas trabajan mejor cuando obtienen información sobre los objetivos, por ejemplo, una gestión de conducta; en cualquier caso, crítica individual, aquello en lo que el representante muestra su propio avance particular, siendo esta inspiración mucho más intensa que la entrada externa.

El liderazgo docente, de acuerdo con Rojas y Gaspar (2002) se trata de la forma de como influir para que una comunidad, una escuela, una empresa, una comuna, una nación, entregue sus mayores esfuerzos, no por coerción sino por convicción propia. Lograr eso requiere motivación y ésta es asunto de liderazgo. En suma, mencionan los autores, trata del arte de manejar a individuos hacia el futuro, a seres que somos lenguaje, acción y emoción. Para muchos, al referir “líder” implica en destacar a hombres y mujeres que cambiaron el curso de las sociedades, de su circunstancia moviéndola hacia un futuro distinto. Así los docentes enfrentan un reto importante: guiar a través de la motivación a las comunidades de estudiantes hacia un futuro que en mucho se desconoce, empleando recursos inimaginables para propósitos aún no



concebidos. ¿En qué consiste entonces la tarea? En motivar al estudiante a desarrollar habilidades que contribuyan no al cúmulo de información, sino a la transformación empezando con su propia transformación. Transformarse para transformar, y la responsabilidad de esa tarea es de los profesores y ocurre en el aula, finalmente los alumnos van a un lugar donde personas calificadas los acercan a los aprendizajes respectivos, esto ocurre desde el preescolar hasta el postgrado. De ahí que el rol del docente como líder no es menor, sino fundamental.

Para Robbins (2012) el liderazgo docente presenta las siguientes dimensiones: Competencias conceptuales: Se refiere al nivel de conocimiento que tienen algunos individuos para accionar frente a situaciones o tareas que precisan de ser atendidas, una gestión responsable y de una alta capacidad de respuesta. Competencias humanas: Es la capacidad de los trabajadores de una organización para atender situaciones problemáticas y darle la solución más adecuada. Competencias técnicas: Es capacidad profesional de los trabajadores para realizar su trabajo de manera genuina.

En cuanto a la variable relaciones interpersonales tenemos que Silveira (2014) conceptualiza las conexiones relacionales como una gran cantidad de asociaciones competentes que se dan entre al menos dos sujetos que estructuran un mecanismo positivo para la correspondencia, la articulación de sentimientos y pensamientos. También son el punto de partida de oportunidades, diversión e interrupción de individuos. Se considera como la raíz de la adaptación, lo que con frecuencia crea inconvenientes o inquietud en las personas, sin embargo, estas cooperaciones establecen métodos poco comunes para la autoconciencia, las conexiones humanas, los tipos de conducta social y la falta de interés, ya que otros son una fuente interminable. De perplejidad, desarrollos, datos, cambio de sentimientos y conclusiones.

Por lo tanto, Guerrero (2000) sostiene que las conexiones relacionales son muchas interrelaciones iguales que ocurren entre al menos dos individuos, que negocian sus capacidades para transmitir con éxito e interactuar con fines regulares.

En lo que a él le importa, Hargreaves (1977) señala que en las cooperaciones que ocurren entre individuos, en la existencia cotidiana, la armonía probablemente sea el factor compartido y el factor más considerable. Establecer conexiones relacionales

constructivas sugiere recibir un tipo de articulación donde la autenticidad y la transparencia son sus cualidades, con respecto a la singularidad del individuo humano y otros individuos, con quienes colabora.

En el campo instructivo, las conexiones relacionales comprenden el tratamiento de correspondencia correspondiente que debe existir del asociado, con respecto a sus socios, al igual que en la cooperación con el personal regulador, administrativo y diferentes especialistas de una fundación instructiva (Martínez, 2010).

Como lo indica Rubio (2005), la importancia de las conexiones relacionales en el campo instructivo es que fomenta la satisfacción de los elementos de los compañeros de equipo que trabajan dentro del campo instructivo. En este sentido, las conexiones relacionales se convierten en un instrumento que la organización o fundación necesita con el objetivo de que la red contigua (instructores, jefes, suplentes y tutores) pueda interactuar en un mundo perfecto. Las conexiones relacionales que se utilizan en los establecimientos están legítimamente organizadas para la correspondencia, como un componente importante para el intercambio de mensajes o datos.

Destaque que el procedimiento de correspondencia puede agregar a la solidificación de una estructura adecuada para la organización o fundación, apoyando los canales adecuados para que los mensajes se transmitan de diversas maneras y desarrollen los grados de coordinación que necesita una asociación. En este sentido, la correspondencia par y respectiva se comprende como la correspondencia que las asociaciones requieren para una conexión positiva y la base de la correspondencia formal.

Según lo expresado por Robbins (2012), para que una correspondencia aplique un impacto positivo, se requieren diferentes ángulos identificados con disposiciones y cualidades, por ejemplo, confianza y esfuerzo conjunto. Este creador caracteriza la confianza como ese procedimiento en el que las partes restantes son consistentes después de un tiempo, a la luz de ciertos encuentros (aunque restringidos). Debido al esfuerzo coordinado, Stainback (2002), lo conceptualiza como un tipo de cooperación, básico para un auténtico esfuerzo conjunto entre educadores, con diferentes asociados de la red instructiva o entre ellos, creando una atmósfera jerárquica perfecta, donde la ejecución del trabajo de instructores, en relación con la actividad de sus capacidades,

es aceptable y positivo, de esta manera se suma al desarrollo de una atmósfera institucional satisfactoria, y de esta manera estimuló e inclinó a especialistas para la actividad de sus capacidades de trabajo, hábilmente.

Ararteko (2010) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, A través de reuniones de trabajo, comisiones, entre otros, en cualquier caso, como en cualquier reunión, se conocen ciertos ángulos difíciles que son básicos en cada interrelación, a causa de los educadores, deben saber que, a pesar del hecho de que hay varias perspectivas, ellos son responsables de conducir el procedimiento instructivo hacia un rumbo similar, deben crear grados agradables de lugar de trabajo dentro de la casa, además de la disposición para ocuparse de los problemas al tener conexiones relacionales como una etapa inicial.

El autor aclara que las disputas en las relaciones entre los educadores en una escuela son inevitables, sobre la base de que cuando se originan en varias sociedades chocan entre sí, a esto se incluye que los grados de afectividad en este segmento son diferentes, ya que ciertos los instructores pueden mostrar bajos grados de confianza y estos se convierten en variables explosivas de conexiones terribles o grandes, y se incluyen otros, por ejemplo, cualidades mentales, bienestar económico, capacitación, nivel escolar, entre otros.

Newstrom (2011), lo define como el medio para conciliar, con las partes en pugna, Estos temas son consecuencia de contradicciones sobre los destinos o métodos para lograr los objetivos establecidos, que surgen de la vaguedad de los puestos de trabajo, institucionalizados, que aprovechan tanto la base como los temas requeridos para la coherencia del trabajo en una condición sólida y benévola. Enfoques, contrastes de caracteres, falta de correspondencia, inconsistencias entre la circulación de activos, terribles estados de ánimo entre los representantes y otros. En cada una de las fundaciones y más en las instructivas, las disputas por diversos intereses son inevitables y en varios tamaños, pueden tener la oportunidad de aniquilar ampliamente las relaciones de los representantes, así como los objetivos a alcanzar.

Después de un tiempo, algunos exámenes han demostrado que las relaciones interpersonales tienen un trabajo significativo en el logro o la decepción de la promoción de la paz, una de las razones principales es la inhumanidad que los jefes o

jefes normalmente presentan hacia los demás, aunque algunos ejecutivos son apreciados conocimiento poco común y muestran un excelente historial en la organización escolar, sin embargo, en los objetivos de disputas que han bombardeado debido a la ausencia de versatilidad hacia el nuevo personal, apenas hay cualidades en el trabajo, en el tratamiento de otros como ese, por ejemplo , el fracaso para mantener el ritmo y cultivar conexiones de confianza. (Newstrom, 2011)

Según Robbins (2012) las dimensiones de las relaciones interpersonales son las siguientes: Habilidades comunicativas: Es la habilidad para entablar diálogos estratégicos y horizontales en bien de un grupo humano o de una organización de trabajo, Compromiso organizacional: Es el nivel de entrega e identificación institucional que genera un compromiso con el trabajo de la organización, Relaciones humanas: Nivel de bienestar en la convivencia de los trabajadores, en base al respeto, la reciprocidad y la solidaridad, Iniciativa para la integración: Es dar el primer paso en un empresa u organización con la finalidad de emprender trabajo en equipo y con metas comunes.

En función a los especificado el problema de Investigación queda formulado de la manera siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?

También se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la dimensión relaciones humanas?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la dimensión iniciativa para la integración en los docentes?

Esta investigación se justifica de manera teórica en la profundización de la teoría relaciona a las variables de estudio, metodológicamente, porque se usó dos escalas tipo Likert debidamente validadas y determinada su confiabilidad, lo que garantizó la objetividad de los resultados expuestos, a nivel social porque se desea favorecer el progreso del conocimiento sobre la correlación de estas variables con el fin de perfeccionarlas en los educandos y comunidad de Chepén. Aporte científico, porque contribuirá al conocimiento científico sobre la relación existente entre las variables

objeto de estudio, y servirá como antecedente para otros trabajos de investigación ya que se ha utilizado el método científico; además los instrumentos son válidos y confiables y permitió recoger la información que se requiere, relevancia, este estudio es relevante porque aborda científicamente una problemática previamente identificada, es pertinente, porque permitió abordar un tema de investigación vigente en la institución educativa participante en el estudio, identificando la relación entre las variables de estudio

En lo concerniente a los objetivos se planteó un Objetivo General: Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019; y los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel del liderazgo docente en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019; Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019; Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019; Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019; Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y la dimensión actitudes proactivas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019

En cuanto a las hipótesis de estudio se consideraron una Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019 y una Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019. Específicas: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas; Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional; Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión relaciones humanas; El liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión iniciativa para la integración en los docentes.

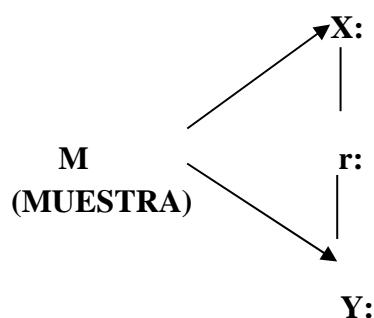
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Es aplicada porque atiende a una problemática previamente identificada; es descriptivo correlacional porque verificó la relación de dos variables en un tiempo determinado y sin manipularlas, además (Hernández, 2016).

El diseño es no experimental y de tipo transversal. Descriptivo –Correlacional (Hernández y otros, 2006)

Esquema de diseño correlacional:



#### Dónde:

**M:** Está constituido por la muestra de estudio

**X:** Liderazgo docente

**r :** Correlación

**Y:** Relaciones interpersonales

## 2.2.Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables: Liderazgo Docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Inst.
<b>Variable 01:</b> Liderazgo docente	Capacidad de los docentes, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los estudiantes y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007).	Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Competencias conceptuales, competencias humanas, competencias técnicas.	Competencias conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimiento de los modelos pedagógicos</li> <li>• Evidencia conocimiento de intervención pedagógica</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal  1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Escala para el Liderazgo docente
			Competencias humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organiza con sus pares para el logro de las competencias institucionales</li> <li>• Promueve la participación docente para la toma de decisiones</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Competencias técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el logro de alianzas estratégicas.</li> <li>• Aplica estrategias innovadoras de trabajo</li> <li>• Incentiva la participación activa de sus pares</li> </ul>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		

Tabla 2 : Operacionalización de variables: Relaciones interpersonales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Inst.
<b>Variable 02:</b> Relaciones interpersonales	Interacciones mutuas que se dan entre dos o más individuos dentro del ambiente de trabajo que promueve confianza y que involucra la habilidad para comunicarse horizontalmente, escuchar, solucionar conflictos y expresión auténtica (Dalton, 2014)	Esta variable se evalúa a través de sus dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional, relaciones humanas e iniciativa para la integración.	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación horizontal.</li> <li>• Comunicación empática.</li> <li>• Apertura de escuchar</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5,6,7	Ordinal  1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indeciso 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	Escala para las relaciones interpersonales
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en el trabajo.</li> <li>• Compromiso colectivo.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
			Empatía interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Reciprocidad</li> </ul>	15, 16, 17, 18, 19, 20		



## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

La población estuvo compuesta por el personal docente del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán” de la ciudad de Chepén - 2019.

*Tabla 3:*

Población: personal docente del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán” de la ciudad de Chepén - 2019.

INSTITUCIÓN	SUJETOS	TOTAL	%
ISE Ciró Alegría Bazán	Profesores	82	100
Total		82	100

Fuente: Secretaria ISE Ciró Alegría Bazán 2019

### 2.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto que es representativo de la población. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población. Una muestra puede ser universal siempre y cuando la población sea reducida o la muestra requerida sea del mismo tamaño de la población (Hernández y otros, 2010)

La muestra es universal, por lo que no se realizó el ningún tipo de muestro. Así:

*Tabla 4:*

Muestra: personal docente del I.S.E. “Ciro Alegría Bazán” de la ciudad de Chepén - 2019.

INSTITUCIÓN	SUJETOS	TOTAL	%
ISE Ciró Alegría Bazán	Profesores	82	100
Total		82	100

Fuente: Secretaria ISE Ciró Alegría Bazán 2019

### 2.3.3. Criterios de inclusión

- Docentes de educación tecnológica, nombrados y contratados
- Docentes con carga horaria que genere asistencia regular.
- Docentes que participen voluntariamente en la investigación

### 2.3.4. Criterios de exclusión:

- Docentes no participen voluntariamente en la investigación.

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

### 2.4.1. Técnicas:

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica Observación sistemática, y la encuesta las mismas que será de utilidad para recabar datos referentes a las dos variables de estudio.

### 2.4.2. Instrumentos:

Escala para el liderazgo docente: Fue elaborado por la Br. Hermila Gómez Bueno (2013) de la Universidad César Vallejo y adaptado por el investigador.  
Escala para las relaciones interpersonales: Fue elaborado por la Br. Janet Erika Vásquez Donada (2017) de la Universidad César Vallejo y adaptado por el investigador.

### 2.4.3. Validez:

En esta investigación la validez se dio a través de la técnica del “Juicio de expertos” donde tres expertos emitieron su opinión de validez de los instrumentos

### 2.4.4. Confiabilidad:

Para obtener la confiabilidad se calculó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose. Se aplicó una prueba Piloto a una muestra de 20 docentes del instituto superior estatal “Guadalupe”. Procesado en el Paquete estadístico SPSS 22:

#### *Escala para el liderazgo docente*

	N	%
Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,929	26

*El instrumento es altamente confiable*

*Cuestionario para las relaciones interpersonales*

	N	%
Válido	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,781	21

*El instrumento es altamente confiable*

### **2.5. Métodos de análisis de datos:**

Para procesar los datos recolectados, se emplearon:

**Tabulación:** Las tablas estadísticas se lograron para presentar datos en columnas y filas, mostrando diferentes valores recopilados de la muestra (Ecured, 2017). En esta investigación para evidenciar los datos, se usó la tabulación, para una mejor visualización y manejo de los resultados.

**Figuras Estadísticas:** Es una evidenciarían gráfica de datos en su mayoría numéricos, usando figuras u otros recursos, para presentar visualmente la relación estadística que hay entre ellos (Wikipedia, 2017). En el trabajo desarrollado se usaron para presentar gráficamente los resultados, a fin de presentarlos y realizar la descripción e interpretación de los datos recabados.

El análisis se realizó utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson

### **2.6. Aspectos éticos:**

Se solicitó el permiso respectivo a cada una de las instituciones en las cuales se aplicó los instrumentos.

Al momento de citar los antecedentes y las teorías relacionadas al tema se respetó la propiedad intelectual de los autores.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de Resultados:

Tabla 5: Liderazgo docente en los profesores del I.SE “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

VARIABLE	Nº	%
Liderazgo docente		
Bajo	0	--
Medio	19	23,2
Alto	63	76,8
TOTAL	82	100

Fuente: Elaboración propia.

#### Análisis:

El 23,2% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto al liderazgo docente y el 76,8% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que el liderazgo docente, se encuentra en el nivel alto (76,8%).

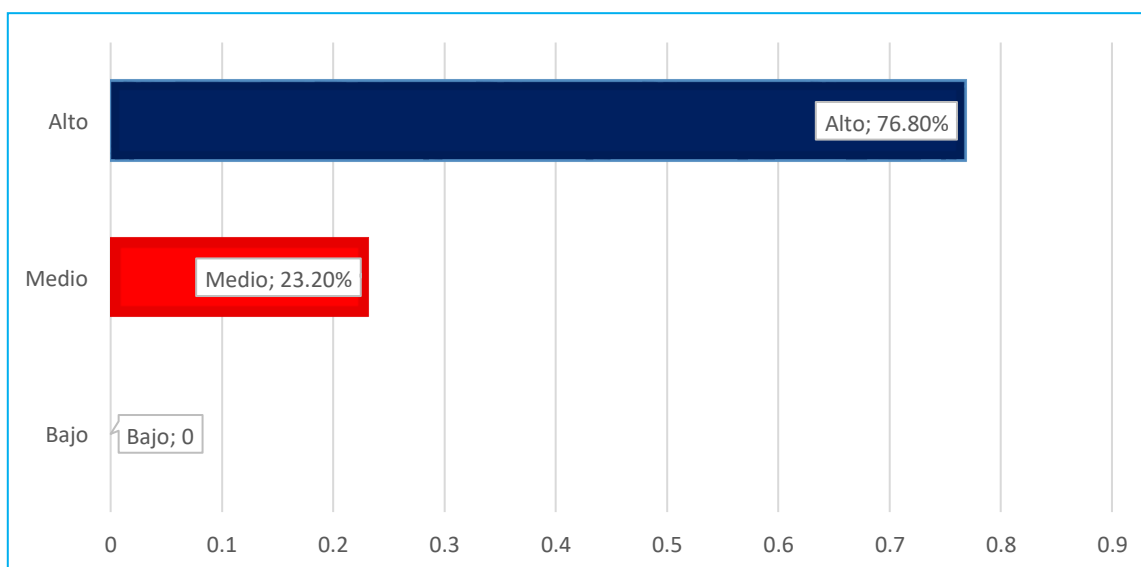


Figura 1: Liderazgo docente en los profesores del I.S.E. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Ilustración 1

Fuente: Tabla 1

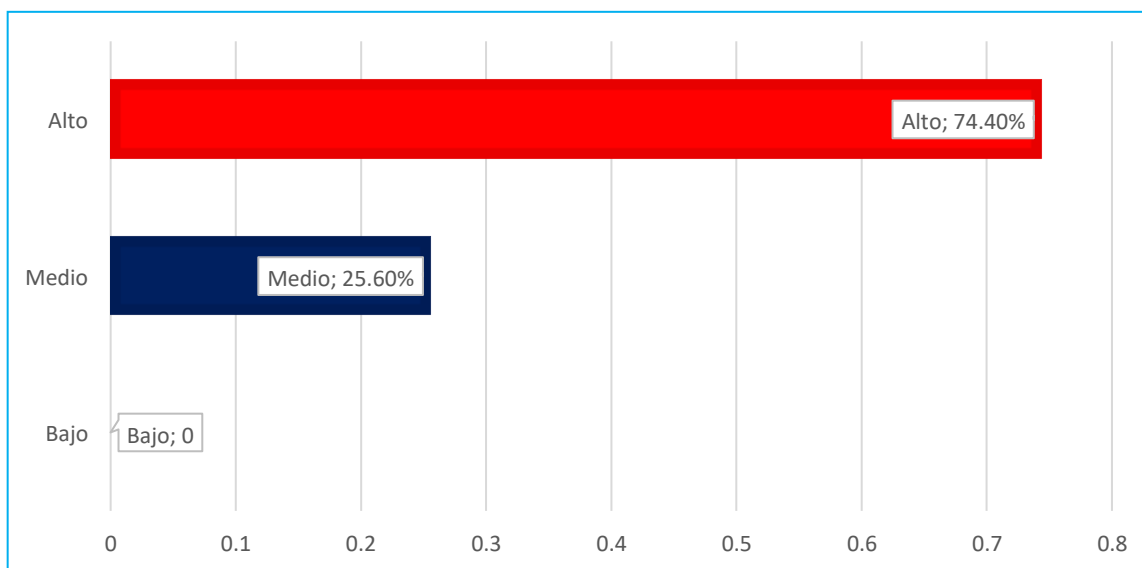
Tabla 6: Relaciones interpersonales en el I.SE “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

VARIABLE	N°	%
Relaciones interpersonales		
Bajo	0	--
Medio	21	25,6
Alto	61	74,4
TOTAL	82	100

Fuente: Elaboración propia.

**Análisis:**

El 25,6% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a las relaciones interpersonales y el 74,4% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que las relaciones interpersonales, se encuentra en el nivel alto (74,4%).



2

Figura 2: Relaciones interpersonales en el ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Fuente: Tabla 2

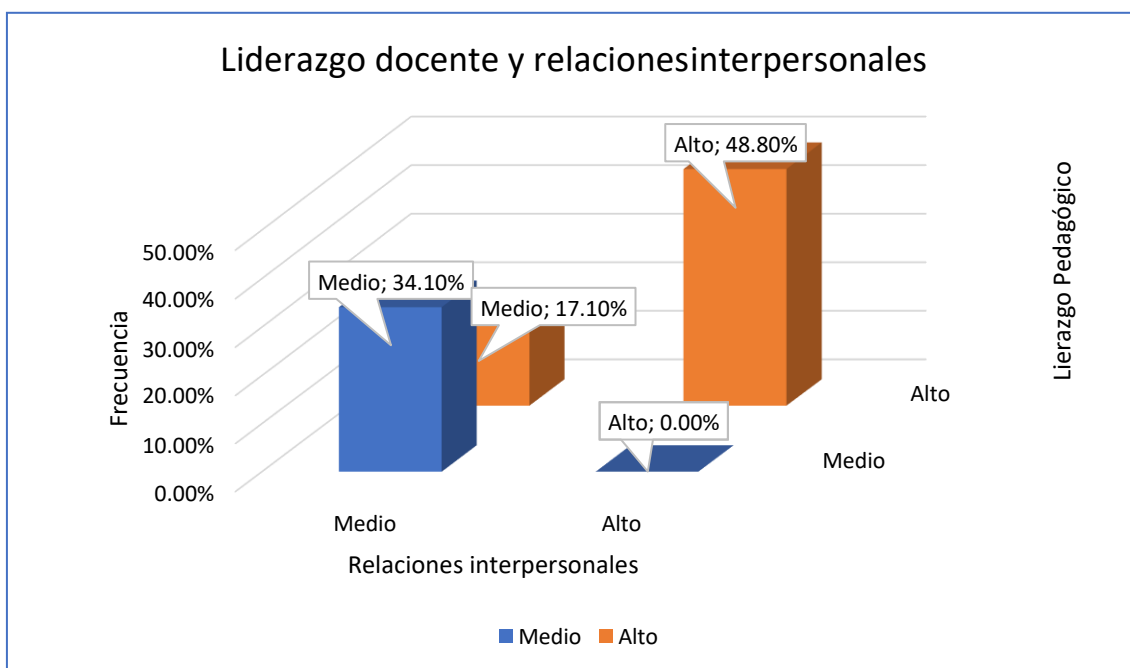
Tabla 7: Liderazgo docente y relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

	Escala	Relaciones interpersonales		Total	
		Medio	Alto		
<b>Liderazgo Docente</b>	<b>Medio</b>	N	28	0	28
		%	34,1%	0%	34,1%
	<b>Alto</b>	N°	14	40	54
		%	17,1%	48,8%	65,9%
<b>Total</b>		N	42	40	<b>82</b>
		%	51,2%	48,8%	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

El 48,8% de los profesores, tienen el nivel de liderazgo docente alto, además se observa un nivel alto en cuanto a las relaciones interpersonales.



3

Figura 3: Liderazgo docente y relaciones interpersonales en los profesores del I.S.E. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Fuente: Tabla 2

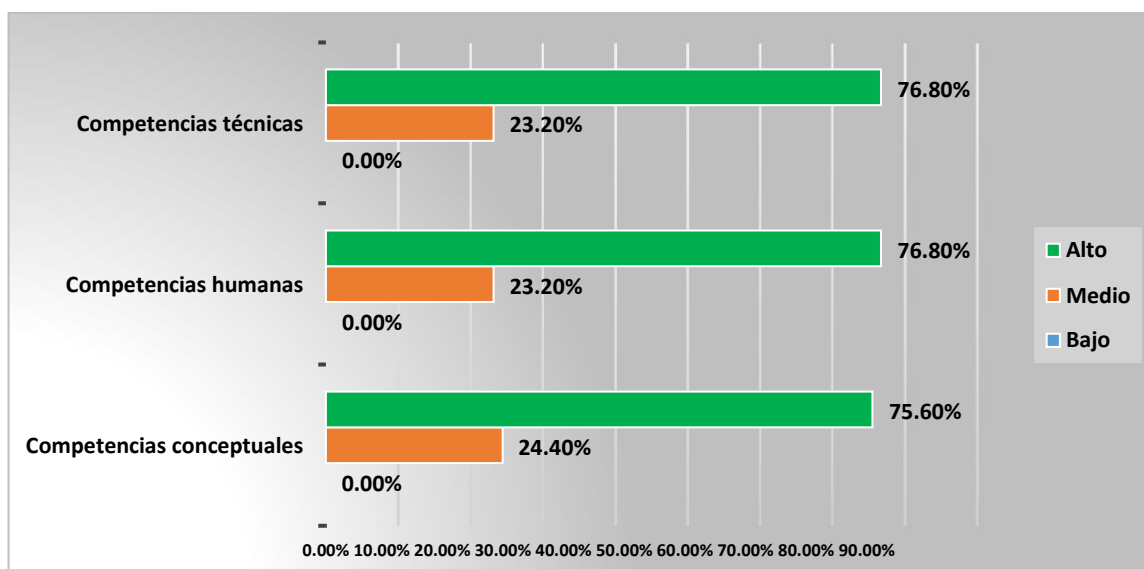
Tabla 8: Dimensiones del liderazgo docente en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén- 2019

DIMENSIONES	N°	%
<b>Competencias conceptuales</b>		
Bajo	0	--
Medio	20	24,4
Alto	62	75,6
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
<b>Competencias humanas</b>		
Bajo	0	--
Medio	19	23,2
Alto	63	76,8
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
<b>Competencias técnicas</b>		
Bajo	0	--
Medio	19	23,2
Alto	63	76,8
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

#### Análisis:

El 24,4% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión competencias conceptuales y el 75,6% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 23,2% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión competencias humanas y el 76,8% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 23,2% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión competencias técnicas y el 76,8% obtuvo el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que las dimensiones del liderazgo docente en los profesores participantes, se encuentra en el nivel alto (76,4%).



4

Figura 4: Dimensiones del liderazgo docente en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Fuente: Tabla 4.

Tabla 9: Dimensiones de las relaciones interpersonales en el ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

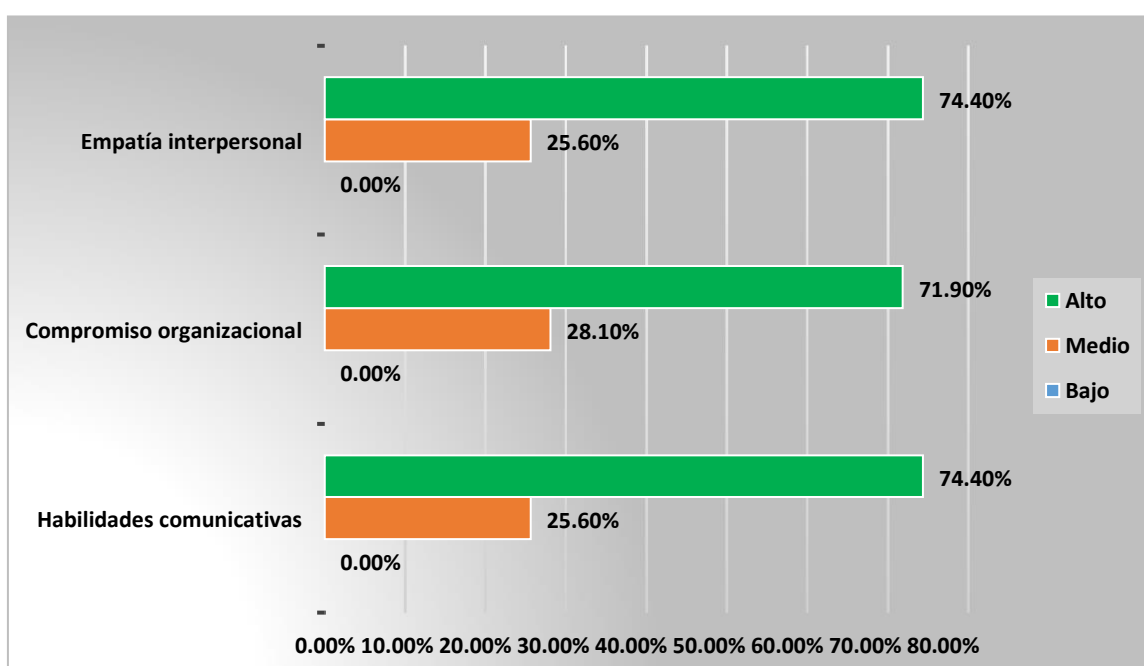
DIMENSIONES	N°	%
<b>Habilidades comunicativas</b>		
Bajo	0	--
Medio	21	25,6
Alto	61	74,4
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
<b>Compromiso organizacional</b>		
Bajo	0	--
Medio	23	28,1
Alto	59	71,9
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>
<b>Empatía interpersonal</b>		
Bajo	0	--
Medio	21	25,6
Alto	61	74,4
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.



### Análisis:

El 25,6% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión habilidades comunicativas y el 74,4% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 28,1% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión compromiso organizacional y el 71,9% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. El 25,6% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a la dimensión empatía interpersonal y el 74,4% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que las relaciones interpersonales, se encuentra en el nivel alto (73,6%).



5

*Figura 5: Dimensiones de las relaciones interpersonales en el I.S.E. "Ciro alegría Bazán", Chepén - 2019.*

Fuente: Tabla 5.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorow, por cuanto la muestra es de 82 participantes, para tal efecto y para la correlación se usó el paquete estadístico SPSS v 24.

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

**H<sub>0</sub>:** La variable liderazgo docente tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable liderazgo docente no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

**Para la variable 02:**

**H<sub>0</sub>:** La variable relaciones interpersonales tiene una distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** La variable relaciones interpersonales no tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

*Tabla 10:* Pruebas de normalidad de las variables liderazgo docente y relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIERAZGO DOCENTE	,119	82	,006	,951	82	,003
RELACIONES INTERPERSONALES	,115	82	,009	,944	82	,001

**Fuente:** Elaboración propia

Análisis:

La significancia en la variable liderazgo docente es menor a 0,05, así como también la significancia en la variable relaciones interpersonales es menor a 0,05; siendo ambas de distribución no normal, por lo que utilizaremos el coeficiente de correlación de Spearman

#### 3.2.1 Contrastación de Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

**Significancia:  $\alpha = 0,05$  (5%)**

Debido a que las dos variables no tienen un comportamiento normal utilizaremos la prueba de Spearman.

*Tabla 11:* Liderazgo docente y su relación con las relaciones interpersonales en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

			LIDERAZGO DOCENTE	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

Fuente: SPSS v 24.

Análisis: Spearman = 0,988 (correlación positiva muy alta) la significancia  $p = 0,000$  es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los profesores participantes. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales

### 3.2.2 Contrastación de hipótesis específicas:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Tabla 12: Liderazgo docente y su relación con la dimensión habilidades comunicativas en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

			LIDERAZGO DOCENTE	Habilidades comunicativas
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Habilidades comunicativas	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

Fuente: SPSS v 24.

Análisis:

Spearman = 0,890 (correlación positiva alta) la significancia  $p = 0,000$  es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con las habilidades comunicativas en los profesores. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas.

### Hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional en los profesores del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional en los profesores del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Tabla 13: Liderazgo docente y su relación con la dimensión compromiso organizacional en los profesores del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

			LIDERAZGO DOCENTE	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

Fuente: SPSS v 24

Análisis:

Spearman = 0,912 (correlación positiva muy alta) la significancia  $p = 0,000$  es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los profesores participantes. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional.

### Hipótesis específica

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión empatía interpersonal en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión empatía interpersonal en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Tabla 14: El liderazgo docente y su relación con la empatía interpersonal en los profesores del ISE. “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

		LIDERAZGO DOCENTE	Empatía interpersonal
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,860**
		N	82
Empatía interpersonal	Empatía interpersonal	Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	82

Fuente: SPSS v 24.

Análisis:

Spearman = 0,860 (correlación positiva alta) la significancia  $p = 0,000$  es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) entonces el liderazgo docente se relaciona significativamente con la empatía interpersonal en los profesores asociados. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión empatía interpersonal.

#### IV. DISCUSIÓN:

En la presente discusión se estudia la correlación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los profesores del I.S.E. “Ciro alegría Bazán”, Chepén, para ello se analizan los datos estadísticos obtenidos en concordancia con los objetivos de la investigación.

El primer objetivo a discutir, es: Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019. Los datos muestran que Spearman = 0,988 (correlación positiva muy alta) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los profesores participantes. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales. También se concuerda con Correa (2017) en su trabajo de investigación: Relación existente entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de Tacna. Concluye que existe una correlación fuerte entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, pues se halló un índice de 0,978 en la prueba de Pearson, comprobándose y aceptándose las hipótesis formuladas. También Castro (2017) en su trabajo de investigación: Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en Miramar – Alto Salaverry. La conclusión principal fue que existe relación significativa entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral, pues Pearson fue de 0,821.

En cuanto al objetivo, Identificar el nivel del liderazgo docente, se aprecia que El 23,2% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto al liderazgo docente y el 76,8% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que el liderazgo docente, se encuentra en el nivel alto (76,8%). Por lo tanto, se puede entender porque el liderazgo docente es la capacidad de los docentes, para influir en los diversos agentes educativos, con el propósito de optimizar la formación de los estudiantes y el servicio que brinda la Institución Educativa (Blanchard, 2007)

En cuanto al objetivo Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes el 25,6% de los profesores, obtuvieron nivel medio en cuanto a las relaciones interpersonales y el 74,4% obtuvieron el nivel alto, en tanto que ningún (0.0%) profesor obtuvo el nivel bajo. Estadísticamente se determina que las relaciones interpersonales, se encuentra en el nivel alto (74,4%). Esto concuerda con Dalton (2014), quien sostiene que las relaciones interpersonales son interacciones mutuas que se dan entre dos o más individuos dentro del ambiente de trabajo que promueve confianza y que involucran la habilidad para comunicarse horizontalmente, escuchar, solución de conflictos y expresión auténtica.

También, en relación al objetivo: Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas, se advierte que Spearman es  $R = 0,890$  (correlación positiva alta) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con las habilidades comunicativas en los profesores. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas.

Otro objetivo a discutir es: Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente la dimensión habilidades comunicativas, Spearman es  $R = 0,890$  (correlación positiva alta) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con las habilidades comunicativas en los profesores. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas.

Así mismo, en cuanto al liderazgo docente y su relación con la dimensión compromiso organizacional, Spearman es  $R = 0,912$  (correlación positiva muy alta) con significancia  $p = 0,000$  menor al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los profesores participantes. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional.

Y en relación al liderazgo docente y su relación con la empatía interpersonal, Spearman es  $R = 0,860$  (correlación positiva alta) con significancia  $p = 0,000$  menor

al 5% ( $p < 0.05$ ) el liderazgo docente se relaciona significativamente con la empatía interpersonal en los profesores asociados. Por lo consiguiente se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo docente y la dimensión empatía interpersonal.

Bastios (2017), en su trabajo de investigación: Relación existente entre liderazgo pedagógico y relaciones interpersonales de la universidad de Loja. Señala que existe correspondencia entre las variables liderazgo docente y desarrollo institucional, por cuanto el resultado de la prueba Pearson determinó la existencia de una correlación significativa, siendo el coeficiente hallado de 0,854, esto muestra la importancia del liderazgo docente para la buena marcha de una institución y por ende de las relaciones interpersonales.



## V. CONCLUSIONES:

1. Hay correlación positiva muy alta, entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales, por cuanto las relaciones interpersonales dependen, en gran medida de la actitud y habilidades docentes como líderes que influencien (Spearman es 0,988).
2. El liderazgo docente se encuentra en el nivel alto (76,8%), por cuanto los profesores evidencian capacitaciones y un nivel de actualización calificado, que comprueban las habilidades propias de liderazgo que poseen.
3. Las relaciones interpersonales se encuentran en el nivel alto (74,4%), pues los docentes muestran actitudes fraternas de trabajo cooperativo, lo cual se evidencian en los resultados de esta investigación.
4. Se evidencia correlación positiva alta entre el liderazgo docente y las habilidades comunicativas, pues los canales de comunicación entre los profesores son horizontales, existiendo una apertura a la comunicación estratégica entre colaboradores (Spearman = 0,890).
5. Se evidencia correlación positiva muy alta entre el liderazgo docente y el compromiso organizacional, pues existen compromisos de los docentes para elevar el nivel de calidad del proceso educativo que la institución oferta (Spearman = 0,912).
6. Se evidencia relación positiva alta entre el liderazgo docente y la empatía interpersonal, pues el nivel de requerimientos para la acreditación institucional, evalúan este desempeño, por lo que las estrategias para la empatía interpersonal y el liderazgo docente están puestas en marcha (Spearman = 0,860)

## **VI. RECOMENDACIONES:**

7. Se recomienda estimar los resultados de esta investigación con el fin de elaborar proyectos de capacitación y actualización docente, a nivel institucional, con el propósito mejorar el liderazgo docente y las relaciones interpersonales.
8. Recomendar a la dirección del instituto asociado a la investigación adecuar los documentos de gestión y técnico pedagógicos, para que consideren en sus contenidos estrategias de intervención referidas elevar el nivel de liderazgo docente en los profesores.
9. Recomendar a la dirección del instituto asociado a la investigación adecuar los documentos de gestión y técnico pedagógicos, para que consideren en sus contenidos estrategias de intervención referidas mejorar las relaciones interpersonales en los profesores.
10. Se recomienda estimar los resultados de esta investigación con el fin de elaborar proyectos de capacitación y actualización docente, a nivel institucional, para mejorar las dimensiones del liderazgo docente y las dimensiones referidas a las relaciones interpersonales
11. Se recomienda aplicar los instrumentos de esta investigación, de manera periódica, con la finalidad de conocer el nivel del liderazgo docente y de las relaciones interpersonales para optimizar el trabajo educativo.
12. Recomendar a los investigadores, adecuar los instrumentos de este estudio con la finalidad de ser aplicados en otras instituciones educativas y/o niveles educativos.

## VII. REFERENCIAS:

- Acurio, E. (2013). *El liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela "Pedro Vicente Maldonado" del Cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, 2011*. Tesis de maestría en educación. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Albores, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. Barcelona: Ideas apropiadas Editorial.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima - Perú: Escuela de Economía.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Memoria para optar el título de psicólogo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de ciencias sociales, Carrera de psicología.
- Bigum, C. y Kenway, J. (1999). *Nuevas tecnologías de información y el ambicioso futuro de la escolarización: los mismos escenarios posibles. Manual internacional de educación Cambio*. New York: Editores académicos de Kluwer.
- Boeree, G. (2003). *Teorías de la personalidad de Abraham Maslow*. México: Pirámide.
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, E. (2007). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Madrid: Universidad de Murcia.
- Cegarra, J.(2012).*Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España.
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. Tarapoto - Perú: UCV.
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una I.E. de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar.
- Dalton, M., & Otros. (2007). *Relaciones humanas*. (3ra. ed). México: Thomson.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2009) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

- Davis, K. y. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. Octava edición. México: McGraw Hill.
- Ecured (2017). *Tablas de distribución de frecuencia*, obtenido el 17 de noviembre del 2017, de: [https://www.ecured.cu/Tablas\\_de\\_frecuencias](https://www.ecured.cu/Tablas_de_frecuencias).
- Espinosa, M. (2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los miembros de la comunidad académica de la I.E. Omaira Sánchez Garzón*. Tesis de especialización en gestión humana y gerencia de proyectos, de la Universidad EAN, de Cartagena – Colombia.
- Gadow, F. (2010). *Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempo de Cambio*. Buenos Aires: Granica.
- García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral, de los docentes de las II.EE. Champagnat y Cima de Tacna, año 2013*. Tesis de maestría en ciencias, con mención en gerencia y administración de la educación, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna.
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (1999). *Inteligencia reformulada: inteligencia múltiple para el siglo 21*. Nueva York: Libros Básicos.
- Guerrero, L. (2000). *El conflicto en el aula. Maestros*, Vol. 6, N° 14.
- Hargreaves, D. (1977). *Las relaciones interpersonales en la educación*. Madrid: Narcea.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. dos de mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas, 2016*. Universidad de Piura.

- Luján, G. (2014). *Clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. Trujillo: UCV.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Mc Guigan, F. (1996). *Psicología Experimental*. México. Editorial Mc. Graw Hill Hispanoamericana.
- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional*. Un desafío permanente. México: Universidad y empresa.
- Olivares, C. (2016). *Proyecto Educativo Institucional - 2016*. Chepén.
- Pérez, R. (1991): *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación*. Curso de Adaptación. Uned. 106.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Edición. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)*. 8va. ed. México: Pearson Education.
- Rogers, C. (1986). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Barcelona: Paidós.
- Rogers, C. y. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas. Teorías y práctica de la terapia no directiva*, Tomo II. Barcelona: Paidós.
- Rubio, T. (2005). *Recursos humanos. Dirección y gestión en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Sabino, C. (1999). *Metodología de la Investigación*. Venezuela. Editorial Panapo.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Sashkim, M. (2005). *El cuestionario MbM. Gestión por motivación*. Tercera edición. México: Mc Graw Hill.
- Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.
- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial.
- Stainback, S. (2002). *Aprender juntos alumnos diferentes. Los equipos de aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona: Eumo Octaedro.
- Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. México.
- Torralba, R. (2005). *Antropología del cuidar*. Barcelona: Fundación MAFPRE.
- Vygostky, L. (1991). *La formación social de la mente*. Sao Paulo - Brasil: Martins Fontes.
- Wikipedia (2017). *Figuras estadística*, obtenido el 22 de noviembre del 2017, de:  
<https://es.wikipedia.org/wiki/Fg%C3%A1fica>
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Zupiría. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilbao - España: Universidad del país Vasco.

# **ANEXOS**

## ESCALA PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES

### Estimado Docente:

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir las relaciones interpersonales de la institución, tal como es percibida por Ud.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca de las relaciones interpersonales. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>

Nº	ÍTEMS	OPCIONES		
		1	2	3
	<b>HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>			
1.	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada			
2.	Respeto la opinión de los demás.			
3.	Elogia y dice cosas positivas de los demás.			
4.	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.			
5.	Ayuda a las personas que tienen problemas			
6.	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros			
7.	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa			
	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>			
8.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.			
9.	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.			
10.	Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.			
11.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.			
12.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución			
13.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.			
14.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros			
	<b>EMPATÍA INTERPERSONAL</b>			
15.	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística			
16.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.			
17.	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa			
18.	Pregona y educa con el ejemplo			
19.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional			
20.	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente			



## ESCALA PARA EL LIDERAZGO DOCENTE

### Estimado Docente:

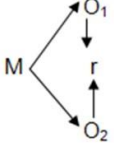
Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a describir su liderazgo docente, tal como es percibido por Ud.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo docente. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>			
<b>Nº</b>	<b>ÍTEMS</b>			<b>OPCIONES</b>		
	1	2	3	1	2	3
<b>COMPETENCIAS CONCEPTUALES</b>						
1.	Hablo de forma optimista sobre el futuro de mí organización.					
2.	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
3.	Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de equipo.					
4.	Presto ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.					
5.	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
6.	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que recíprocamente pueden obtener de mi					
7.	Les comunico que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado					
8.	En las actividades solo me interesa resultados.					
<b>COMPETENCIAS HUMANAS</b>						
9.	Intervengo para resolver problemas.					
10.	Les doy charlas para motivarlos					
11.	Tomo decisiones ante las dificultades que se presenten.					
12.	Ayudo a mejorar sus capacidades					
13.	Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos					
14.	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.					
15.	Apoyo cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.					
16.	Estoy presente cuando surge un problema.					
<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS</b>						
17.	Estímulo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo					
18.	Dejo que mis colegas decidan con criterio propio.					
19.	Pueden obtener lo que pidan a cambio de su participación					
20.	Les comunico cómo se deben hacer las cosas					
21.	Permito que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, sino si no es necesario introducir cambios.					
22.	Comunico regularmente los fracasos o errores con el fin de superarlos.					
23.	Promuevo el incentivo a cambio de lograr apoyo					
24.	Cuando hacen mal el trabajo, procuro ser proactivo.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

## El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019

Problema	Objetivos	Marco teórico	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológica “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológica “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019.</p>	<p><b>1. ANTECEDENTES</b></p> <p><b>A nivel Internacional:</b></p> <p><b>Espinosa (2014)</b> en Colombia: <i>Analizar el nivel de correlación de las relaciones interpersonales y el clima organizacional.</i> Para lograr este propósito trabajó con una población conformada por 60 agentes educativos: Directivos, profesores, personal auxiliar y administrativo, para recolectar datos usó un cuestionario de encuesta para medir las variables de estudio.</p> <p><b>Acurio (2013)</b> en Ecuador: <i>influencia del liderazgo pedagógico en las relaciones interpersonales de una I.E. del Cantón Pujilí, Ecuador,</i> concluyendo que tanto los</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El liderazgo docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológica “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019</p> <p><b>2. HIPÓTESIS NULA</b></p> <p>El liderazgo directivo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológica “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019</p>	<p><b>Primera Variable</b></p> <p>Liderazgo docente</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Transformacional</li> <li>Transaccional</li> <li>Laissez faire</li> </ol>	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Explicativo.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O<sub>1</sub>, Variable 1</p> <p>O<sub>2</sub>, Variable 2</p> <p>r = relación entre las dos variables.</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p><b>Población:</b> Es de 20 docentes del instituto superior tecnológico “Ciro Alegría Bazán” de Chepén</p> <p><b>Muestra:</b> Universal = 20 docentes</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <p>Las documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo).</p> <p>Las no documentadas (las encuestas, entrevistas y observación).</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p>	<p>1.</p>		<p><b>3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p>	<p><b>Segunda variable</b></p>	

<p>1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo docente en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la dimensión habilidades comunicativas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la dimensión compromiso organizacional en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p>		<p>docentes, así como los estudiantes sostienen que solamente a veces se considera a los integrantes de la comunidad académica en la gestión educativa de la institución.</p> <p><b>A nivel nacional:</b>  <b>Minaya (2014),</b> En Chiclayo: <b>Establecer la interrelación entre liderazgo transformacional de docentes y el comportamiento de los profesores hacia el compromiso organizacional de la Institución Educativa N° 5084.</b> Investigación de tipo descriptivo correlacional cuya muestra constó de 39 trabajadores de la Institución: profesores y personal directivo.</p> <p><b>Aluán y López (2012),</b> en Trujillo: <b>Determinar la asociación entre el liderazgo de los profesores y la práctica de valores íntegros de los estudiantes del 6° grado de primaria de las instituciones del Alto Trujillo.</b> La población fue de 333</p>	<p><b>HE1:</b> El liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión habilidades comunicativas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p> <p><b>HE0:</b> El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la dimensión habilidades comunicativas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p> <p><b>HE2:</b> El liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión compromiso organizacional en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p> <p><b>HE0:</b> El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la</p>	<p><b>Relaciones interpersonales</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidades comunicativas</li> <li>2. Compromiso organizacional</li> <li>3. Actitudes proactivas</li> </ol>	<p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b></p> <p>Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma.  Las medidas de relación y correlación (Pearson).  La Prueba t de Student.  Además, se realizará con el software MS-Excel 2019 y el SPSS V.23 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez: Aiken</p>
---	--	--	--	--	--

<p>5. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la dimensión actitudes proactivas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019?</p>		<p>educandos del 6° grado de primaria y 12 educadores de 4 instituciones educativas.</p> <p><b>2. REFERENCIAS</b></p> <p><b>TEÓRICAS:</b></p> <p>A. Liderazgo docente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Clases de Liderazgo</li> <li>Dimensiones</li> <li>Teorías</li> </ul> <p>Relaciones Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Importancia</li> <li>Estilos</li> <li>Dimensiones</li> <li>Teorías</li> </ul>	<p>dimensión compromiso organizacional en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p> <p><b>HE3:</b> El liderazgo docente se relaciona significativamente con la dimensión actitudes proactivas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p> <p><b>HE0:</b> El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la dimensión actitudes proactivas en los docentes de la institución superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén – 2019</p>		
---	--	--	--	--	--

## CONSTANCIAS



REGIÓN LA LIBERTAD  
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
**"CIRO ALEGRIA BAZÁN"**  
 Acreditación Intermediaria: D.S. Nº 023-09-ED del 27/07/09  
 INSTITUCIÓN U.S.T. Y FORMACIÓN U.P.A.P. en convenio  
 CHEPÉN - PERÚ

**"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"**

El Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Ciro Alegria Bazán" de la Provincia de Chepén - la Libertad.

Expide la siguiente:

**AUTORIZACIÓN**

Visto la solicitud presentada por el Docente: **Victor José Ignacio Caballero** maestrante de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su proyecto de investigación se dispone lo siguiente:

**AUTORIZAR**, al docente:

**Victor José Ignacio Caballero**

Aplicar el proyecto de tesis titulado: **"el liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro Alegria Bazán", Chepén - 2019**, en la institución que gestiona

Chepén, octubre del 2019.



*[Firma manuscrita]*  
**Dr. Precual Pablo Quispe Villalva**  
 C.M. 1008210608  
 DIRECTOR GENERAL (E)  
 I.E.S.T.P. "CIRO ALEGRIA BAZÁN"



REGION LA LIBERTAD  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
**"CIRO ALEGRIA BAZÁN"**  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 1015-AN-ED-161 210108  
UNIVERSIDAD D. F. O. GARCÍA S. R. L. - UNIVERSIDAD DE CHEPEN  
CHEPEN - PERÚ

**"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"**

El Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Ciro Alegria Bazán" de la Provincia de Chepén - la Libertad.

Expide la siguiente:


### CONSTANCIA

Que el docente **Victor José Ignacio Caballero**, maestrante de la Universidad "César Vallejo", aplico su proyecto de investigación titulado: **"El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro Alegria Bazán" , Chepén - 2019**, en la institución educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines pertinentes.

Chepén, diciembre del 2019



  
Dr. Piedad Pablo Quique Vilalva  
C.M. 1008210408  
DIRECTOR GENERAL (E)  
I. E. S. T. P. "CIRO ALEGRIA BAZÁN"



EVIDENCIAS







## BASE DE DATOS

LIDERAZGO DOCENTE																	RELACIONES INTERPERSONALES																																					
ITEMS	COMPETENCIAS CONCEPTUALES								COMPETENCIAS HUMANAS								COMPETENCIAS TÉCNICAS								ITEMS	HABILIDADES COMUNICATIVAS							COMPROMISO ORGANIZACIONAL							EMPATÍA INTERPERSONAL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT AL	9	10	11	12	13	14	15	16	TOT AL	17	18	19	20	21	22		23	24	TOT AL	TOT AL	NIVEL	1	2	3	4	5	6	7	TOT AL	8	9	10	11	12	13	14	TOT AL	15	16	17	18	19	20	TOT AL	TOT AL
1	2	2	2	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	67	2.79166667	1	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	56	2.8	
2	2	2	2	3	2	3	3	20	2	2	3	3	2	3	3	2	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23	63	2.625	2	2	3	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16	54	2.7	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
4	3	3	3	3	2	2	3	22	3	2	2	3	3	3	2	1	19	3	2	2	3	3	3	2	3	21	62	2.58333333	4	2	2	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	2	1	14	52	2.6
5	1	1	1	3	2	3	3	17	1	2	3	3	1	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	2	3	22	56	2.33333333	5	2	3	3	3	3	2	3	19	1	1	1	3	3	2	3	14	3	3	1	3	2	2	14	47	2.35
6	3	3	3	3	2	3	2	22	3	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	63	2.625	6	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	2	15	53	2.65
7	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	2	3	3	3	3	1	21	3	3	2	3	3	3	3	3	23	67	2.79166667	7	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	56	2.8
8	1	1	1	3	3	3	2	17	1	3	3	2	1	2	2	3	17	3	3	3	2	3	2	2	3	21	55	2.29166667	8	3	3	2	3	2	2	3	18	1	1	1	3	2	2	3	13	3	2	1	2	2	3	13	44	2.2
9	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	9	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3		
10	2	2	2	2	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	2	21	62	2.58333333	10	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	17	52	2.6
11	3	3	3	3	2	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	69	2.875	11	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	59	2.95
12	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	3	21	64	2.66666667	12	3	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	3	3	15	53	2.65
13	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	21	67	2.79166667	13	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8	
14	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	3	2	2	2	2	18	60	2.5	14	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	2	17	3	2	3	2	2	3	15	48	2.4	
15	2	2	2	2	3	2	3	18	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	19	57	2.375	15	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	3	15	47	2.35	
16	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	16	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
17	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	21	67	2.79166667	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8	
18	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
19	2	2	2	3	2	3	3	20	2	2	3	3	2	3	2	1	18	3	2	3	3	3	3	2	22	60	2.5	19	2	3	3	3	3	2	3	19	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	1	14	50	2.5	



48	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2	2	3	3	2	3	2	1	18	2	2	3	3	2	3	2	2	19	55	2.29166667	48	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	1	14	46	2.3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	49	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
50	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66	2.75	50	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16	55	2.75	
51	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	2	2	20	2	3	3	3	2	3	2	2	20	59	2.45833333	51	3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	2	15	48	2.4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	52	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3				
53	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	2	2	3	19	53	2.20833333	53	2	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	2	2	12	44	2.2
54	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	2	17	2	3	2	2	2	2	2	17	51	2.125	54	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	41	2.05		
55	2	2	2	3	3	3	2	3	20	2	3	3	2	2	2	2	2	18	3	3	3	2	3	2	2	3	21	59	2.45833333	55	3	3	2	3	2	2	3	18	2	2	2	3	2	2	3	16	3	2	2	2	2	2	13	47	2.35
56	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	3	3	2	2	3	2	19	56	2.33333333	56	3	3	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	2	2	2	3	2	14	46	2.3		
57	3	3	3	3	2	2	2	3	21	3	2	2	2	3	2	3	2	19	3	2	2	2	3	2	3	20	60	2.5	57	2	2	2	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	3	2	14	51	2.55		
58	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	2	3	21	2	3	3	3	2	3	2	20	60	2.5	58	3	3	3	2	3	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	3	16	49	2.45	
59	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	2	3	23	64	2.66666667	59	3	3	3	3	2	3	20	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	52	2.6		
60	2	2	2	2	3	3	2	18	2	2	3	3	2	3	2	2	2	19	2	2	3	3	2	3	2	19	56	2.33333333	60	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	2	15	47	2.35	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	61	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
62	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	2	2	3	3	3	2	1	19	3	2	2	3	3	2	3	21	62	2.58333333	62	2	2	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	2	1	14	52	2.6		
63	1	1	1	1	2	3	3	1	13	1	2	3	3	1	3	2	2	17	1	2	3	3	1	3	2	1	16	46	1.91666667	63	2	3	3	1	3	2	1	15	1	1	1	1	3	2	1	10	3	3	1	3	2	2	14	39	1.95
64	3	3	3	2	2	3	2	2	20	3	2	3	2	3	2	3	2	20	2	2	3	2	2	3	2	18	58	2.41666667	64	2	3	2	2	3	2	16	3	3	3	2	2	3	2	18	3	2	3	2	3	2	15	49	2.45		
65	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	1	21	3	3	2	3	3	3	3	23	67	2.79166667	65	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	56	2.8		
66	1	1	1	1	3	3	2	1	13	1	3	3	2	1	2	2	3	17	1	3	3	2	1	2	1	15	45	1.875	66	3	3	2	1	2	2	1	14	1	1	1	1	2	2	1	9	3	2	1	2	2	3	13	36	1.8	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	67	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			
68	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	24	67	2.79166667	68	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	56	2.8		
69	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	23	69	2.875	69	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	59	2.95		
70	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	21	64	2.66666667	70	3	2	2	3	2	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	3	3	15	53	2.65		
71	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	2	21	67	2.79166667	71	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8	
72	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	2	3	2	2	3	2	21	3	3	3	2	3	2	2	21	65	2.70833333	72	3	3	2	3	2	2	3	18	3	3	3	3	2	2	3	19	3	2	3	2	2	3	15	52	2.6	
73	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	19	57	2.375	73	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	3	15	47	2.35	
74	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	2	3	2	20	65	2.70833333	74	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	2	3	2	2	18	3	3	3	3	2	3	17	53	2.65	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	75	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3			

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	76	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3							
77	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2	2	3	3	2	3	2	1	18	2	2	3	3	2	3	2	2	19	55	2.29166 667	77	2	3	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	3	3	2	3	2	1	14	46	2.3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	24	72	3	78	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3				
79	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	2	21	3	3	3	3	3	3	24	66	2.75	79	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16	55	2.7 5			
80	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	3	3	3	3	2	3	23	64	2.66666 667	80	3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	2	15	52	2.6	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	24	72	3	81	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3				
82	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	21	67	2.79166 667	82	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8	

## BASE PILOTO

LIDERAZGO DOCENTE																			RELACIONES INTERPERSONALES																																				
ITE MS	COMPETENCIAS CONCEPTUALES								TOT AL	COMPETENCIAS HUMANAS								TOT AL	TOT AL	NIVEL	ITE MS	HABILIDADES COMUNICATIVAS							TOT AL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					TOT AL	TOT AL	NIV EL																		
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	0	1	1	1	1	1	1					1	1	TOT AL	1	1	1	2		2	2	2	2	TOT AL				TOT AL	1	2	3	4	5	6	7	TOT AL	8	9	0	1	1	1	1	1	TOT AL
1	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	2	2	3	3	3	2	1	19	3	2	2	3	3	3	2	3	21	62	2.58333333	4	2	2	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	2	3	20	2	3	3	3	2	1	14	52	2.6
2	1	1	1	3	2	3	3	3	17	1	2	3	3	1	3	2	2	17	3	2	3	3	3	3	2	3	22	56	2.33333333	5	2	3	3	3	3	2	3	19	1	1	1	3	3	2	3	14	3	3	1	3	2	2	14	47	2.35
3	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	2	3	2	3	2	3	2	20	3	2	3	2	3	2	3	3	21	63	2.625	6	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	2	3	2	15	53	2.65
4	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	1	21	3	3	2	3	3	3	3	3	23	67	2.79166667	7	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	1	15	56	2.8
5	1	1	1	3	3	3	2	3	17	1	3	3	2	1	2	2	3	17	3	3	3	2	3	2	2	3	21	55	2.29166667	8	3	3	2	3	2	2	3	18	1	1	1	3	2	2	3	13	3	2	1	2	2	3	13	44	2.2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	9	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	18	60	3		
7	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	2	21	62	2.58333333	10	3	3	3	2	3	3	2	19	2	2	2	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	3	17	52	2.6
8	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	69	2.875	11	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	59	2.95
9	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	3	21	64	2.66666667	12	3	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	3	3	15	53	2.65
10	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	67	2.79166667	13	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8
11	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	3	3	23	69	2.875	11	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	59	2.95
12	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	2	2	3	2	3	3	21	3	3	2	2	3	2	3	3	21	64	2.66666667	12	3	2	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	3	3	15	53	2.65
13	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	67	2.79166667	13	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8
14	3	3	3	2	3	3	2	2	21	3	3	3	2	3	2	2	3	21	2	3	3	2	2	2	2	2	18	60	2.5	14	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	3	2	2	2	2	17	3	2	3	2	2	3	15	48	2.4
15	2	2	2	2	2	3	2	2	18	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	2	2	19	57	2.375	15	3	2	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	3	2	3	15	47	2.35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	16	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	60	3	
17	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	2	21	67	2.79166667	17	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	56	2.8
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	18	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	60	3	

19	2	2	2	3	2	3	3	3	20	2	2	3	3	2	3	2	1	18	3	2	3	3	3	3	2	3	22	60	2.5	19	2	3	3	3	3	2	3	19	2	2	2	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	1	14	50	2.5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	72	3	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	59	2.9 5

## VALIDACIONES

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para las relaciones interpersonales.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de las relaciones interpersonales

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Conce Quiroz Juan Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de los Educadores

**VALORACIÓN:**

ADECUADO	✓	INADECUADO
----------	---	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro alegría Bazán", Chapé - 2019

VARIABLE	INDICADORES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Relaciona entre la variable y la dimensión		Relaciona entre la dimensión y el indicador		Distinción entre el indicador y el ítem		Relaciona entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RELACIONES INTERPERSONALES <small>Dimensiones: relación que se da entre dos o más individuos dentro del ambiente de trabajo que promueve actitudes y que involucra la habilidad para comunicarse, relacionarse, escuchar, relacionarse, escuchar y expresar actitudes (Baker, 2014)</small>	Habilidad Comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación horizontal</li> <li>Comunicación empática</li> <li>Apertura de escuchar</li> </ul>	1. Diferende y resuelve sus derechos en forma adecuada				✓		✓		✓		✓				
			2. Respeta la opinión de los demás				✓		✓		✓		✓				
			3. Escucha y da sus contribuciones de los demás				✓		✓		✓		✓		✓		
			4. Demuestra predisposición por entender los problemas y emociones de los demás				✓		✓		✓		✓		✓		
			5. Ayuda a las personas que tienen problemas				✓		✓		✓		✓		✓		
			6. Demuestra apertura de escucha con sus compañeros				✓		✓		✓		✓		✓		
	Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso en el trabajo</li> <li>Compromiso colectivo</li> </ul>	7. Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa				✓		✓		✓		✓				
			8. Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada				✓		✓		✓		✓		✓		
			9. Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I+D+i				✓		✓		✓		✓		✓		
			10. Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar				✓		✓		✓		✓		✓		
			11. Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo				✓		✓		✓		✓		✓		
			12. Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución				✓		✓		✓		✓		✓		

Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Solidaridad</li> <li>Reciprocidad</li> </ul>	13. Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y los integra en el trabajo en equipo				✓		✓		✓		✓				
		14. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros				✓		✓		✓		✓		✓		
		15. Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüísticas				✓		✓		✓		✓		✓		
		16. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores involucrados				✓		✓		✓		✓		✓		
		17. Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa				✓		✓		✓		✓		✓		
		18. Prepara y actúa con el ejemplo				✓		✓		✓		✓		✓		
		19. Promueve la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional				✓		✓		✓		✓		✓		
		20. Desarrolla buenas relaciones humanas que mejoran la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente				✓		✓		✓		✓		✓		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI 1722223



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Covea Quiroz Isaac Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro alegria Bazán", Chepén - 2019

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								REGISTRO ACCIONES Y/O RECOMENDACIONES			
			Mala (1)	Regular (2)	Buena (3)	Evaluación sobre la variable y la alternativa		Evaluación sobre la alternativa 1 y 2		Evaluación sobre el indicador 1 y el ítem		Evaluación sobre el ítem y la opción de respuesta					
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>LIDERAZGO DOCENTE</b> Capacidad de los docentes, para actuar en los diversos espacios organizativos, con el propósito de optimizar la estructura de los establecimientos y el servicio que brinda la institución (Luisana, 2017).	<b>Competencia conceptual</b> • Demuestra conocimiento de los modelos pedagógicos • Evidencia conocimiento de intervenciones pedagógicas	1. Efecto de buena opinión sobre el futuro de un organismo				✓	✓	✓	✓								
		2. Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo				✓	✓	✓	✓								
		3. Mi presencia tiene poco efecto en el rendimiento de mi grupo				✓	✓	✓	✓								
		4. Pienso que a los que tienen dificultades para lograr los objetivos				✓	✓	✓	✓								
		5. Dicho contrario, excepto cuando no se consiguen los objetivos				✓	✓	✓	✓								
		6. Me asegura de que cuando me falta tiempo para lo que se espera que haga y lo que teóricamente puedo obtener de mí				✓	✓	✓	✓								
		7. Los alumnos que pueden lograr lo que quiero se sienten conforme a lo pasado				✓	✓	✓	✓								
		8. En las actividades solo me interesan resultados				✓	✓	✓	✓								
		9. Intervengo para resolver problemas				✓	✓	✓	✓								
		10. Les doy consejos para motivarlos				✓	✓	✓	✓								
	<b>Competencia Humana</b> • Se organiza con sus pares para el logro de las competencias institucionales • Promueve la participación docente para la toma de decisiones	11. Tomo decisiones ante las dificultades que se presentan				✓	✓	✓	✓								
		12. Ayudo a mejorar sus capacidades				✓	✓	✓	✓								
		13. Dato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos				✓	✓	✓	✓								
		14. Confío en mi capacidad para superar cualquier situación				✓	✓	✓	✓								
		15. Apoyo cuando llego a ciertas impresiones cambian en su trabajo				✓	✓	✓	✓								
		16. Estoy presente cuando surge un problema				✓	✓	✓	✓								
		<b>Competencia técnica</b> • Promueve el logro de algunas estrategias • Aplica estrategias innovadoras de trabajo • Incentiva la participación activa de sus pares	17. Entiendo a mis colegas o desarrollo ideas innovadoras en su trabajo				✓	✓	✓	✓							
			18. Dejo que mis colegas decidan con respecto a mis planes				✓	✓	✓	✓							
			19. Puedo obtener lo que quiero a cambio de mi participación				✓	✓	✓	✓							
			20. Los estudiantes como se deben hacer las cosas				✓	✓	✓	✓							
			21. Pienso que quien hace más su trabajo como siempre lo han hecho, esto es así en situaciones similares cambian				✓	✓	✓	✓							
			22. Continuo regularmente los planes o acciones con el fin de superarlos				✓	✓	✓	✓							
			23. Promuevo el incentivo o cambio de lugares según				✓	✓	✓	✓							
			24. Cuando hago más el trabajo, previene ser proactivo				✓	✓	✓	✓							

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 1922793

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Pastora, Doris Noemi.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

# MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE ESCALA PARA EL LIDERAZGO DOCENTE

## MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIDERAZGO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro Alegría Bazán", Chepen - 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								INDICACIÓN REGIONAL							
				Amen (1)	Regular (2)	Buena (3)	Relaciones entre la variable y la dimensión		Relaciones entre la dimensión o el indicador		Relaciones entre el indicador y el ítem		Relaciones entre el ítem y la opción de respuesta									
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
LIDERAZGO DOCENTE Capacidad de los docentes para influir en los demás según sus valores, sus el propósito de mejorar la formación de los estudiantes y el servicio que brinda la institución educativa. (Bastida, 2017)	Competencia investigativa	Evidencia conocimientos de los modelos pedagógicos	1. Hablar de forma oportuna sobre el Estado de sus organizaciones.				X	X	X	X												
			2. Más colegas se sienten comprometidos de trabajar conmigo.				X	X	X	X												
3. Mi presencia tiene poco efecto en el comportamiento de colegas.						X	X	X	X													
4. Pido ayuda a los que tienen dificultades para lograr los objetivos.						X	X	X	X													
5. Entre profesores, siempre cuando no se resuelve los objetivos.						X	X	X	X													
6. Mis colegas de que cuando me siento cómodo entre lo que se espera que logre y lo que personalmente puedo alcanzar de mí.						X	X	X	X													
7. Los compañeros que pueden lograr lo que quiero si trabajan conmigo a lo pasado.						X	X	X	X													
8. De las actividades solo me siento involucrado.						X	X	X	X													
9. Intervengo para resolver problemas.						X	X	X	X													
10. Los doy ánimos para motivarlos.						X	X	X	X													
Competencia humana	Se organiza con sus pares para el logro de las competencias institucionales	Promueve la participación docente para la toma de decisiones	11. Como docente trato las dificultades que se presentan.				X	X	X	X												
			12. Ayudo a colegas con necesidades.				X	X	X	X												
			13. Trato de desarrollar nuevas formas de trabajo para motivarlos.				X	X	X	X												
			14. Confío en mi capacidad para resolver cualquier situación.				X	X	X	X												
			15. Agrego cuando libero a saber importantes cambios en su trabajo.				X	X	X	X												
			16. Estoy presente cuando surge un problema.				X	X	X	X												
			Competencia técnica	Promueve el logro de objetivos académicos	Aplica estrategias innovadoras de trabajo	Ejecuta la participación activa de sus pares	17. Mantengo a mis colegas a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo.				X	X	X	X								
							18. Dopo que mis colegas deciden con respecto grupos.				X	X	X	X								
							19. Puedo obtener lo que quiero a cambio de mi participación.				X	X	X	X								
							20. Los profesores como se deben hacer las cosas.				X	X	X	X								
21. Permito que logre haciendo su trabajo como siempre lo hace cuando, como si me es momento de hacer cambios.								X	X	X	X											
22. Comunico regularmente los problemas o asuntos con el Director institucional.								X	X	X	X											
23. Promuevo al crecimiento a cambio de lograr apoyo.								X	X	X	X											
24. Cuando necesito en el trabajo, pido apoyo proactivo.								X	X	X	X											

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 4338 97 13



## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para las relaciones interpersonales.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de las relaciones interpersonales

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Pastora, Doris Naemi

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestra en Administración de la Educación


**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRÍZ DE VALIDACIÓN DE ESCALA PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES															
TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del Instituto Superior Tecnológico "Ciro Alegría Buzáin", Chepén - 2019															
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				REPERCUSIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	Indicador sobre la variable y su dimensión		Indicador sobre la dimensión y el indicador			Indicador sobre el ítem y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b> Instrumento válido que se usó en la investigación para medir el ambiente de trabajo que promueve confianza y que estimula la habilidad para comunicarse horizontalmente, verticalmente, intrínsecamente y extrínsecamente (Baker, 2014).	Habilidades Comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación horizontal</li> <li>• Comunicación vertical</li> <li>• Apertura de escuchar</li> </ul>	1. Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada				X		X		X				
			2. Respeta la opinión de los demás				X		X		X		X		
			3. Elogia y dice cosas positivas de los demás				X		X		X		X		
			4. Demuestra preocupación por atender los problemas y necesidades de los demás				X		X		X		X		
			5. Ayuda a las personas que tienen problemas				X		X		X		X		
			6. Demuestra apertura de escuchar con sus compañeros				X		X		X		X		
			7. Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa				X		X		X		X		
			8. Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada				X		X		X		X		
			9. Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.				X		X		X		X		
			10. Toma iniciativa y comienza los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar				X		X		X		X		
	11. Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo				X		X		X		X				
	12. Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución				X		X		X		X				
	Competencia organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias en el trabajo</li> <li>• Compromiso colectivo</li> </ul>	13. Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y los integra en el trabajo en equipo				X		X		X				
			14. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros				X		X		X		X		
			15. Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüísticas				X		X		X		X		
			16. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos				X		X		X		X		
			17. Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa				X		X		X		X		
			18. Promueve y educa con el ejemplo				X		X		X		X		
			19. Practica la responsabilidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional				X		X		X		X		
			20. Demuestra buenas relaciones humanas que mejoran la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente				X		X		X		X		
Empatía interpersonal			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Reciprocidad</li> </ul>	21. Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y los integra en el trabajo en equipo				X		X		X			
				22. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros				X		X		X		X	
	23. Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüísticas					X		X		X		X			
	24. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos					X		X		X		X			
	25. Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					X		X		X		X			
	26. Promueve y educa con el ejemplo					X		X		X		X			
	27. Practica la responsabilidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					X		X		X		X			
	28. Demuestra buenas relaciones humanas que mejoran la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					X		X		X		X			



FIRMA DEL EVALUADOR  
DNE 43389713

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para las relaciones interpersonales.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de las relaciones interpersonales

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

ADECUADO ✓	INADECUADO
------------	------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro Alegría Barón", Chupén - 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre (1)	A veces (2)	Relaciones entre la variable y la dimensión		Relaciones entre la dimensión y el indicador		Relaciones entre el indicador y el ítem		Relaciones entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
RELACIONES INTERPERSONALES <small>Interacciones mutuas que se dan entre dos o más individuos dentro del contexto de trabajo que promuevan confianza y que permitan la habilidad para comunicarse horizontalmente, verticalmente, colaboración mutua y relaciones armónicas (Chabon, 2011)</small>	Habilidades Comunicativas	Comunicación horizontal Comunicación empática Apertura de escuchar	1. Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					X	X	X	X					
			2. Respeta la opinión de los demás.					X	X	X	X					
			3. Elogia y dice cosas positivas de los demás.					X	X	X	X					
			4. Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					X	X	X	X					
			5. Ayuda a las personas que tienen problemas.					X	X	X	X					
			6. Demuestra apertura de escucha con sus compañeros.					X	X	X	X					
			7. Mantiene una comunicación funcional con las personas que interactúa.					X	X	X	X					
	Compromiso organizacional	Compromiso en el trabajo Compromiso colectivo	8. Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					X	X	X	X					
			9. Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					X	X	X	X					
			10. Toma iniciativa y construye los proyectos de innovación y planes de mejora que se puedan implementar.					X	X	X	X					
			11. Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					X	X	X	X					
			12. Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que favorece la institución.					X	X	X	X					
			13. Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y los integra en el trabajo en equipo.							X	X	X	X			
			14. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.							X	X	X	X			
			15. Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüísticas.							X	X	X	X			
Espiritu empresarial	Respeto Solidaridad Reciprocidad	16. Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					X	X	X	X						
		17. Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.					X	X	X	X						
		18. Propone y obra con el ejemplo.					X	X	X	X						
		19. Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional.					X	X	X	X						
		20. Desarrolla buenas relaciones humanas que favorezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente.					X	X	X	X						

*Anaquel...*  
FIRMA DEL EVALUADOR  
DNI 40056187



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para el liderazgo docente.

**OBJETIVO:** Identificar el nivel del liderazgo docente

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vásquez Castro, Ana María

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administraciones de la Educación.

**VALORACIÓN:**

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	-------------------------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN: ESCALA PARA EL LIBERAZGO DOCENTE

TÍTULO DE LA TESIS: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro de la Cruz Bazán", Chepén - 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES														
				Sí (1)	A veces (2)	No (3)	Deducción sobre la variable y los indicadores		Deducción sobre los indicadores y el ítem		Deducción sobre el indicador y el ítem		Deducción sobre el ítem y la opción de respuesta																
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO															
LIBERAZGO DOCENTE Capacidad de los docentes, para influir en los docentes según estructura, con el propósito de optimizar la formación de los estudiantes y el servicio que brinda la institución educativa (Hernández, 2007).	Competencia conceptual	• Demuestra conocimiento de los modelos pedagógicos • Evidencia conocimiento de intervenciones pedagógicas	1. Hábito de buscar opiniones sobre el futuro de sus organizaciones																										
			2. Más entusiasmado en tomar decisiones de trabajo con otros																										
			3. Se permite a tener poco efecto en el funcionamiento de equipos																										
			4. Procura ayuda a los que tienen dificultades pedagógicas los objetivos																										
			5. Efecto interacción, siempre cuando se se consiguen los objetivos																										
			6. Más entusiasmado que cuando se fuerza acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que realmente pueden alcanzar de sus																										
			7. Les recomiendo que puedan lograr lo que quieren si trabajan realmente a lo posible																										
			8. En las actividades solo me interesa resultados																										
			9. Intervengo para resolver problemas																										
			10. Les doy charlas para motivarlos																										
			11. Tomo decisiones ante las dificultades que se presentan																										
			12. Ayudo a mejorar sus capacidades																										
	13. Uso de herramientas nuevas formas de trabajo para motivarlos																												
	14. Confío en mi capacidad para resolver cualquier situación																												
	15. Apoyo cuando tienen a cubrir importantes cambios en su trabajo																												
	16. Estoy presente cuando surge un problema																												
	Competencia técnica	• Promueve el logro de objetivos estratégicos • Aplica estrategias innovadoras de trabajo • Incentiva la participación activa de sus pares	17. Favorece a sus colegas a desarrollar ideas innovadoras de su trabajo																										
			18. Dopo que sus colegas discuten con entusiasmo por sus																										
			19. Pueden obtener lo que quieren a cambio de su participación																										
			20. Les recomiendo cuando se deben hacer las cosas																										
			21. Favorece que quien aprende en trabajo como siempre lo han hecho, sino si no se encuentran métodos nuevos																										
			22. Comencio regularmente los trabajos o tareas con el fin de aprenderlos																										
			23. Promuevo el incentivo a cambio de logros propios																										
			24. Cuando hacen mal el trabajo, presento sus problemas																										

*Ana Lidia...*  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DNI: 40052187



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO**

Tesis: El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico "Ciro alegría Bazán", Chapén - 2019

Bachiller (a): **IGNACIO CABALLERO VICTOR JOSE**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					MEMBRO 1	MEMBRO 2	MEMBRO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	2	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	4	3	4
Puntaje obtenido: _____ Recomendado para publicación ( ) SI ( ) NO					16	14	16

Puntaje obtenido: \_\_\_\_\_ Recomendado para publicación ( ) SI ( ) NO

Presidente: **Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN**

Secretario: **Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO**

Vocal: **Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA**

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por mayoría o recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 09 a 13	Desaprobar	Cuando se desaprobar por dos o tres de los miembros del jurado