

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACION Y HUMANIDADES**



**Influencia del liderazgo directivo en las relaciones  
interpersonales en la Institución Educativa Ramón Castilla-  
Samanco; 2016.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro con Mención en Gestión  
Educativa y Acreditación de la calidad.**

**Autor:**

Calvo Villafana, Elba Nancy

**Asesor:**

Macedo Chauca, Telmo

**Código Orcid\_ Asesor**

0000-0001-9964-5324

**Chimbote– Perú**

**2022**

**Palabras clave:**

Tema	Liderazgo directivo, relaciones interpersonales.
Especialidad	Educación

**Keywords**

Theme	Leadership interpersonal relationships
Speciality	Education

**Línea de investigación**

<b>Línea de Investigación</b>	Organización y dirección de las instituciones educativas.
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Ciencias de la Educación
<b>Disciplina</b>	Educación General

## **Título**

**Influencia del liderazgo directivo en las relaciones  
interpersonales en la Institución Educativa Ramón Castilla-  
Samanco; 2016.**

**Influence of the directive leadership in the interpersonal  
relations of the teachers of the educational institution  
Ramón Castilla -Samanco; 2016.**

## **RESUMEN**

El presente estudio el propósito identificar el grado de relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E. Ramón Castilla de Samanco 2016. Es una investigación descriptiva, correlacional, con un diseño no experimental, llevándose a cabo el estudio en la localidad de Samanco donde se ubica la I.E Ramón Castilla con una población muestral constituido por 20 profesores de primaria y secundaria el cual aplicó la técnica - encuesta, con instrumento dos cuestionarios aplicando a los profesores de la I.E seleccionada se usó para la primera variable el cuestionario validado de Vega y Zavala (2004) que consto de 22 preguntas y para la segunda variable el cuestionario validado por Arias (2006) que consto de 35 preguntas. Los resultados indicaron que, mediante la aplicación de R Pearson existe una correlación positiva alta 0,867 con una significancia de  $p=0,000$ , se concluye en las variables tiene relación significativa, aceptándose la hipótesis alterna.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to identify the degree of relationship between managerial leadership and interpersonal relationships in I.E. Ramón Castilla de Samanco 2016. It is a descriptive, correlational research, with a non-experimental design, carrying out the study in the town of Samanco where the Ramón Castilla IE is located with a sample population made up of 20 primary and secondary teachers who The technique - survey was applied, with two questionnaires instrument applied to the teachers of the selected EI, the validated questionnaire of Vega and Zavala (2004) was used for the first variable, which consisted of 22 questions and for the second variable the questionnaire validated by Arias (2006) which consisted of 35 questions. The results indicated that, through the application of Pearson's R there is a high positive correlation 0.867 with a significance of  $p=0.000$ , it is concluded that the variables have a significant relationship, accepting the alternative hypothesis.

## Índice

<b>Palabras clave</b> .....	ii
<b>Título</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>Operacionalización de las variables</b> .....	31
<b>METODOLOGÍA</b> .....	34
<b>RESULTADOS</b> .....	38
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b> .....	48
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	51
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	54
<b>APÉNDICES Y ANEXOS</b> .....	59

## INTRODUCCIÓN

El capítulo presente está constituido por un contexto teórico donde está fundamentado como está desarrollado el estudio, en la revisión de ciertos antecedentes a las relaciones interpersonales y Liderazgo. De tal manera que todos estos antecedentes permitan sustentar suficientemente el estudio investigado según sus resultados. Se encontraron trabajos relacionados con liderazgo en los que se observan haber comprobado la importancia del liderazgo en las relaciones interpersonales en una I.E.

Al nivel internacional se tiene al autor Mesías (2013) influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi, se utilizó el método científico estudio sistemático donde está incluido las técnicas de observación, y encuestas a través de un Cuestionario, con cinco alternativas ,con una muestra de la población de 85 encuestados El desarrollo de proyectos de investigación estará universo finito a 1 director institucional y 25 docentes de "Pedro Vicente Maldonado" en donde se concluyó que el líder directivo no asume su rol lo cual los docentes tampoco mantienen buenas relaciones interpersonales para el cual deja una propuesta titulada “manual estratégico de las relaciones mejoren en los integrantes de la comunidad educativa del colegio “Pedro Vicente Maldonado”

Así también Contreras y Jiménez (2021) titulada “Liderazgo y clima organizacional en una escuela de Cundinamarca” desarrollando un estudio descriptivo, donde sus variables fueron medidos mediante 2 instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la Escala del Clima Organizacional (ECO) (Fernández, 2008), respectivamente. El uso de estas herramientas es colectivo, hemos realizado investigaciones con directores, docentes y estudiantes de los grados 9, 10 y 11, quienes han formado grupos de estudio. Esto comienza con una evaluación de liderazgo, seguida de una prueba de aptitud del estudiante. Luego se aplicaron las encuestas

Pitcher y Eco a administradores, docentes y demás funcionarios y así se realizó la recolección de datos.

Es una investigación descriptiva que describe en cómo es percibido las variables de estudio en las universidades encuestadas y este estudio muestra donde la mayoría de los adjetivos reflejan tendencias, muestra claramente que las malas prácticas de gestión son perjudiciales para los líderes escolares y el personal. Las percepciones del entorno laboral son menos consistentes en las políticas y prácticas laborales, lo que provoca una insatisfacción continua y añade presión al entorno de aprendizaje.

Entre tanto la investigación de Monroy (2013) el estudio "liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente". uso la metodología de tipo descriptiva, documental con diseño de campo teniendo una población por veinticuatro profesores del salón que trabajan en el colegio, con una muestra censal y recabo información con la encuesta-cuestionario, constituido por veinticuatro items de respuestas cerradas, las escalas de calificación tienen el potencial de crear conciencia sobre el liderazgo autoritario porque no logra los objetivos de manera efectiva y no tiene en cuenta el trabajo de los colegas; Por el contrario, si los líderes responden a sus necesidades, permiten. y considera que ya estos resultados pasan a ser una problemática para la institución de estudio, pues concluye el papel del directivo es esencial en los procedimientos actuales.

A nivel nacional se tiene un estudio de Cervera (2012), denominada "Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las I.E del Distrito de Los Olivos". Utilizaron los instrumentos: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. Estos instrumentos determinan que sus pruebas sean confiables y válidos. La muestra conformada 171 profesores de 5 I.E del distrito de Los Olivos, y luego se correlacionaron la prueba estadística Rho de Spearman. En sus resultados existe una correlación en sus variables de estudio. La población incluirá maestros de todos los niveles: secundaria, primaria y secundaria en los 5 colegios del condado de Los Olivos.



Así también se tiene la investigación de Campos (2012), tiene la finalidad de establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en una I.E del distrito de Ventanilla, el diseño fue correlacional. Como población a 100 profesores, padres y alumnos. Las herramientas utilizadas fueron la Escala de Fortaleza de Liderazgo Gerencial, que mide aspectos de autoritarismo, democracia y libertad, y el Cuestionario de Clima Organizacional, mide los aspectos de autorregulación, identidad, integración y dinámica institucional. Ambos exhiben precisión estadística y confiabilidad. Obtiene como resultado por medio la prueba de chi-cuadrado, mostrando relación significativa del 5% entre el nivel gerencial y cada empleado.

Para García (2011) en el estudio sobre el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesores en la I.E Julio César Tello de la ciudad de Arequipa - 2011, USP , donde concluye el cual responde ¿de qué manera se viene ejerciendo el liderazgo de los directivos y jerárquico y la satisfacción en los profesores y administrativos de la I.E, a través del tipo de estudio descriptivo propositivo con un diseño de campo donde se aplicó una encuesta a 53 docentes de la I.E estudiada cuyos resultados arrojaron que la gran parte de los directivos y jerárquicos tienen un bajo nivel de liderazgo para conducir bien a los profesores de la institución educativa, pues se inclinan a ser directivos autócratas por ende hay insatisfacción laboral entre docentes de las diferentes áreas, incomodidad en el trabajo con sus compañeros.

A nivel regional Arce y Malvas (2014) en su estudio Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de huari – 2013 huari – Perú”, estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. Realizaron una muestra de 48 empleados, sin probabilidades entre directores, cuadros, docentes y administrativos. Se recolectó por medio del cuestionario de 35 ítems, cuya precisión fue verificada por evaluación de expertos, con una tasa de aprobación del 86%; La confiabilidad es verificado por medio del coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, obteniendo  $\alpha = 0,944$  (confianza excelente). Los resultados muestran que sus variables de estudio entre los directivos, directores de grado, personal docente administrativa de la I.E. está fuertemente correlacionado ( $= 0.790^{**}$ ), significativo al

nivel 0.000 (\*\*  $p < 0.01$ ). Estos resultados influirán en las decisiones y estrategias para mejorar el ambiente laboral en el que se desempeñan los empleados. Se encontró que existe una correlación significativamente alta entre las variables del clima organizacional y las relaciones interpersonales entre los directivos, directores de grado, personal docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada en Huarí. Tanto las variables de clima organizacional como las variables de relaciones interpersonales se encuentran en los niveles bueno, normal y bajo. El ambiente organizacional del establecimiento es adecuado para los empleados y las relaciones interpersonales parecen ser consistentes y tienden a mejorar. También se concluye que existen variables correlacionadas y una relación moderada pero significativa entre las variables del clima organizacional y aspectos del estilo de liderazgo.

Para Corpus (2012) Este trabajo de investigación denominado “La relación entre el liderazgo positivo del director y actitud de los profesores de la I.E N° 86753 Papa Juan Pablo II de Pariacolca-Huaraz con un tipo de estudio no experimental y del nivel descriptivo correlacional donde se trabajó con una muestra de todos los profesores donde se recogieron los datos a través de cuestionarios aplicados siendo procesados mediante la prueba estadística paramétrica denominada coeficiente de correlación de Pearson, de toda la información obtenida y analizada se llega a la conclusión de un alto grado de relación entre las variables de estudio la cual significa que ante la ausencia de un liderazgo acertado crea un entorno insatisfecho de resentimiento, no tiene tanto interés algunos profesores y por ende disminuyendo el compromiso de los docentes en su I.E.

Asimismo, Chávez (2012) en su estudio denominado “Relaciones interpersonales en el clima de la I.E “Gran Mariscal Toribio de Luzuriaga”-Independencia-Huaraz. Donde se aplicó la metodología del tipo descriptivo, exploratorio y etnográfico con diseño no experimental, estudio donde se concluyó que las relaciones interpersonales se deterioran cuando el liderazgo no toma su verdadero papel o no hay un interés por su personal con el cual labora.

También Maypu (2012) en su investigación titulado correlación entre la relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E N° 86559 Libertador San Martín - Recuay 2011, de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, teniendo como población la muestra al director, subdirector, oficinista, secretaria, estudiantes del municipio escolar y representante de la Apafa, auxiliares de educación, auxiliar de laboratorio, personal administrativo y docentes de dicha institución, la conclusión de dicha investigación según la prueba chi cuadrado destacó el grado de relación entre las variables de estudio concluyendo que: A buenas relaciones interpersonales mejor clima institucional y esto todo manejado por una persona que en este caso lo asumiría el director como líder de la I.E.

Se plantea la fundamentación científica, donde requiere el respaldo y datos de teorías específicas, que hace referencia a los conceptos de sus factores, se ejecutó búsqueda bibliográfica, teniendo en cuenta datos sobre el estudio.

El liderazgo educativo se refiere al desarrollo de comportamientos que conectan directamente al líder con la organización, permitiendo que el líder influya en el comportamiento y el "sentido" de movilizar a los miembros de la comunidad escolar. (Leithwood y Jantzi, 2000, p 20). De allí que podemos identificar que está en las manos del director la gestión de las capacidades, habilidades y competencias de su personal a través del reconocimiento de los logros alcanzados, hacerlo sentir como parte importante de dicho equipo. Manifestado de otra manera las metas que nos propone la nueva coyuntura del trabajo cooperativo en las instituciones educativas han otorgado importancia lo cual siempre debió tenerla y todavía muy pocos líderes educativos han tomado conciencia y es de la gestión del factor humano, que necesariamente nos impulsa a buscar fórmulas de cómo liderar un equipo humano donde se pueda potenciar las habilidades de sus miembros para el cumplimiento de objetivo.

Agrega información relevante respecto a liderazgo la OCDE (2009) donde se dice que las escuelas exitosas requieren liderazgo, gobierno y gestión efectivos. Si bien el enfoque del informe está en el liderazgo, el término también puede incluir funciones

administrativas y de gestión. Asegura que es posible mejorar el liderazgo escolar, pero se necesita un proceso que fomente el diálogo, el análisis y la reflexión para mejorar la educación. En este sentido, establece cuatro pilares básicos necesarios para inducir cambios significativos en los estilos de liderazgo y transformación de los centros: 1) define la responsabilidad y funciones de la dirección escolar; 2) asignar tareas a los integrantes, lo que permitirá que estén involucrados y contribuyan su mejora 3) hacer de la dirección escolar una profesión atractiva, dinámica y que permita un proceso de producción en forma horizontal, no solo vertical sino en definitiva; 4) desarrollar las habilidades, el conocimiento y las actitudes necesarias para crear un liderazgo efectivo. Weinstein, Hernández, Cuéllar, Flessa (2015) refieren en el estudio La investigación publicada por la UNESCO sobre el liderazgo del caribe y Latinoamérica muestra que los programas de desarrollo y preparación del liderazgo escolar han cambiado a un nuevo modelo de formación basado en la experiencia y la reflexión reflexiva, como la tutoría o la tutoría, el aprendizaje social o las asociaciones, la investigación, métodos o situaciones de resolución de problemas (Pont et al., 2008; Dempster et al., 2011; Huber, 2008; Huber, 2013). Ello nos direcciona a un aspecto que es necesario, la preparación de los directivos para ejercer un buen liderazgo en las instituciones educativas basado en un acompañamiento reflexivo a los integrantes de su equipo lo cual inspire a maximizar su potencia personal y profesional de cada uno de ellos. Además, usar técnicas de coaching personal para ayudar a sus colegas a conseguir sus objetivos profesionales que conllevará a numerosos beneficios dentro de su institución educativa. Así mismo la mentaría como parte de considerar el aspecto emocional entre pares, fortalecer el aspecto interpersonal en el equipo, regulando emociones y dando solución a los conflictos presentados durante el trabajo.

Lo que implica que se debe reconocer la importancia de desarrollar buenas relaciones entre los docentes considerandos que son la base del recurso humano, estructura importante para el logro de metas en toda institución educativa, así también afirma que el liderazgo escolar tiene que desarrollarse y de esta manera generar capacidades en la comunidad educativa las cuales entusiasme y motive a los estudiantes y a los docentes y solo eso se podría lograr poniendo el verdadero interés por tener en cuenta sobre las

relaciones interpersonales, conociendo a su personal. La muestra que estos procesos no son innatos sino que requieren diferentes competencias de liderazgo que deben fortalecerse y desarrollarse a través de la capacitación, la colaboración y el intercambio entre pares.

Asimismo el liderazgo directivo la Ley General de Educación, Ley 28044” determina en el artículo 55° como autoridad responsable de su institución educativa que deberá conducir con liderazgo donde también tiene que tener en cuenta de promover de RR.HH armoniosas, con trabajo en equipo para que haya una mejor participación en trabajo en equipo como miembros de una comunidad educativa .Así en el artículo 56° considera a los profesores como agentes fundamentales de todo el proceso de la educación el cual debe contribuir eficazmente la formación de los estudiantes orientados al desarrollo humano. Por ello remarca que si un líder directivo le presta la debida importancia a las relaciones interpersonales adecuadas entre los profesores lo que lograra es que también los desarrollos humanos de los estudiantes se cumplan como parte de sus funciones según la ley.

Así también la Ley de Reforma Magisterial en el artículo 18° Afirma que la formación de los lideres directivos contiene los aspectos financiero, pedagógico, organizacional y administrativo permiten ejercer un liderazgo pedagógico e institucional centrado en el ser humano, promoviendo un buen clima escolar y reduciendo los conflictos interpersonales. Destaca que debido a que los lideres directivo muchas veces no se preocupan por conocer las características de su personal lo que hace que muchas de esas instituciones no son bien direccionadas donde se encuentran siempre división por grupos discrepantes en los objetivos planteados como una institución que muchas de ellas terminan en mal manejo.

En la misma línea, el Minedu puso en marcha una herramienta orientadora llamado el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014, p.6) donde contempla 3 componentes uno de ellos respecto a la convivencia intercultural y democrática en donde define a este componente “Promueve un entorno de colaboración seguro y amigable”. Por lo

tanto, se cree que las relaciones basadas en el buen trato, teniendo como objetivo educar las interacciones desarrolladas en los miembros de la comunidad.

Así mismo en su desempeño 16: “Crear espacios y mecanismos para que los profesores colaboren y reflexionen sobre las prácticas docentes ayudará a mejorar la enseñanza y el entorno escolar.” En donde se reconoce la importancia de crear espacios donde se puedan integrar las diversas capacidades de los docentes, intercambiando experiencias que promuevan ambientes favorables en las diversas actividades todo cuanto sea para ayudar al desarrollo personal de los docentes los cuales serán los que dirijan hacia el buen camino las otras actividades llevan el éxito de los propósitos de las instituciones.

De igual manera, las normas legales aportan información clara y precisa sobre el papel del director en nuestras diversas realidades. Puesto que si se toma políticas educativas extranjeras como modelos al momento de contextualizarse deberán considerar distintas realidades en los diferentes contextos peruanos desde de una escuela rural unidocente hasta en las instituciones educativas urbanas, ya que el desempeño directivo como liderazgo varía.

El tema de la investigación se refiere al líder de las instituciones educativas que son bien llamados líderes directivos y el fortalecimiento de las I.E en el marco de gobernanza descentralizado, participativo, transparente y basado en el desempeño; En este contexto, es crucial concebir la gestión escolar como un sistema, un conjunto de elementos que aseguran el logro de objetivos comunes establecidos.

Asimismo, la OCDE (2009) dice que el liderazgo escolar actualmente es prioritario en la política, mayor autonomía escolarizado y un mayor énfasis en la educación y el rendimiento escolar hacen que sea importante repensar el papel del director de la escuela.

El enfoque de liderazgo de Kurt Lewin. La psicología social abre la posibilidad de ver a los grupos como una nueva unidad de estudio, estudiando algún fenómeno nuevo

que existe en el campo social sin ser conscientes de ello, porque la psicología se centra en la investigación de los individuos. Para Lewin, el grupo construido como campo puede incluso formularse matemáticamente a partir del vector de una fuerza y la fuerza que actúa a través de él. Esto significa que el equipo tiene autoridad sobre el líder para impulsar al equipo y viceversa. Destacar el enfoque de campo sugiere que, bajo ciertas condiciones, el comportamiento del líder puede influir en algunos atributos del equipo.

El liderazgo directivo deber estar centrado en identificar las habilidades, el grado de compromiso de los integrantes de su institución que pudo obtener de un proceso de socialización con su personal.

A ello podríamos mencionan a la atracción interpersonal: Según los psicólogos sociales en su perspectiva más racional consideran que para lograrlo hay factores estrechamente vinculados como:

**Proximidad:** Considerado como factor importante de la atracción, mientras más cercanía es más la posibilidad de interactuar y por lo tanto más cercanos. Los conocidos son individuos predecibles y seguros; son, pues, más simpáticos (Bornstein, 1989). Es necesario gestionar el talento humano como parte primordial tratándose de un de individuos sociales por naturaleza, así es un aspecto que muchas de las veces no se toma en cuenta y es necesario replantear y desarrollarlos como parte de la función del liderazgo directivo.

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

**Intercambio e intimidad:** Según la teoría de ganancia-perdida de Aronso (1994) nos da una idea de que identificando en nuestros pares sus habilidades, actitudes, etc.

seremos capaces de complementarnos unos a otros. Llevamos en cuenta de las interacciones, en especial en las primeras etapas de las relaciones (Clark y Mills, 1979)

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

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

Finalmente podemos decir que el desarrollar personas es que nos consideren como tales y no como simples elementos que un líder necesita para sacar adelante sus propias metas sino integrarnos conociendo también nuestras capacidades para ser fortalecida, debilidades para ser asistidas y por ende la confianza que cada integrante necesita para formar parte del equipo.

El liderazgo directo se define desde esta perspectiva, el rol del liderazgo está enmarcada a conocer y desarrollar capacidades en todos los integrantes de la institución ya que actualmente el director es la principal instancia de gestión de nuestro sistema educativo, ya que éste, es el eje estratégico por ello la importancia de trabajar con directivos líderes evaluados en ese enfoque de desarrollar personas, enfocadas claramente en el Marco del Buen Desempeño del Directivo (2014), destaca el papel y la responsabilidad donde el director asumirá para que genere un ambiente entre los profesores como punto de partida para el cual deberán adoptar un liderazgo que se involucren más en el desarrollo de la escuela al cual se le exige dominar las competencias el cual permite desarrollar las funciones, así que el liderazgo no se enfoca en el tipo de líder sino en tener un líder que sepa actuar en diferentes situaciones presentadas en toda institución educativa. El liderazgo ya no se describe simplemente como un rasgo personal, sino que la eficacia de un líder depende de capacidades el cual permite que la organización logre sus objetivos, teniendo en cuenta la influencia en el comportamiento de los demás. De esta manera, las acciones del líder influyen en sus



seguidores, convirtiéndose en los principales responsables de su éxito o fracaso, y ellos son los responsables de ayudarlos a lograr sus objetivos. También es importante señalar que la neurociencia ha dado pasos importantes en el liderazgo y que sus hallazgos pueden tener implicaciones prácticas para el desarrollo del liderazgo, y que los avances que se apliquen en la educación pueden fortalecer su función como eje organizacional en este caso de la educación.

Para autores como Medina Rivilla (1992) Los tipos de relaciones que mantienen los miembros de la organización, los sistemas de comunicación que construyen y los lazos que se desarrollan entre ellos dependerán en parte de su satisfacción laboral.

Según Bisquerra (1999) El objetivo último de la educación emocional es promover el bienestar personal y social mediante el proceso educativo continuo que incorpore el desarrollo cognitivo y emocional ya que ambos son esenciales para el desarrollo de la personalidad plena. El crecimiento de las personas en una organización está íntimamente relacionado con su confianza en sí mismas: los empleados que se sienten expertos en su trabajo y hacen las cosas bien están más motivados y más ansiosos por encontrar nuevas formas de hacer las cosas. Cosa. En este sentido, para desarrollar a los docentes e inspirarlos en su trabajo, los gerentes de liderazgo deben demostrar confianza en ellos y en sus habilidades, despertando así la iniciativa y su apertura a nuevas prácticas e ideas. Leithwood (2007). Siempre ha creído que una de las responsabilidades de los líderes es cuidar los aspectos individuales de los docentes. Para ser efectivo, el liderazgo debe ser transformador y ético, y estar basado en valores que trabajen por el bien común más que por intereses específicos.

### **Aporte de la teoría de campo de kurt Lewin**

Según la teoría: las relaciones interpersonales, las personas están motivadas primeramente por necesidad de aprobación social, reconocimiento y participación de las actividades del grupo social en el que viven, y se sugiere que las recompensas Nuestra sociedad es simbólica, no material, y tiene un impacto decisivo sobre la sociedad, motivación y felicidad de los empleados. Relaciones interpersonales: en las

organizaciones, los individuos son participes a grupos sociales y mantienen interacciones sociales continuas.

Basándome en la teoría de las relaciones humanas, las actitudes y acciones y actitudes resultantes de los contactos entre grupos y personas. Fortalecer las relaciones con los docentes en los escenarios educativos es importante porque la teoría reitera que cada persona tiene una personalidad diferente que, con el tiempo, afecta el comportamiento y las actitudes de aquellos con quienes interactúa, sus compañeros y colegas. Por lo tanto, un buen liderazgo puede lograr este impacto.

Kurt Lewin explicó el reino mental del hombre en su Teoría Topológica de la Personalidad diciendo que los individuos existen en el reino de las fuerzas mentales que determinan su comportamiento. Este componente psicológico que envuelve a cada persona y que se conoce como el espacio vital, es un espacio subjetivo o espacios múltiples relacionados con la forma de ver el mundo, metas, esperanzas y paisajes de cada persona, con sus propias ideas y opiniones, significados diferentes para ellos. (Oliva, 2015, pág. 54-57)

Después de Lewin Se sabe que esta asociación no tiene efectos activadores o motivadores. Iniciativa tomada por un individuo al comprometerse (autocompromiso). Lewin y sus colegas descubrieron que cambiar los hábitos sociales en un grupo pequeño generalmente no es tan complicado como lo es para los individuos. El comportamiento de Kurt Lewin es el resultado de procesos que tienen lugar en la vida del grupo. Dicho compromiso empezaría por el líder directivo y frente a ello a través del manejo interpersonal entre sus integrantes logren alcanzar los objetivos propuestos es como destaco la importancia de esa influencia del líder directivo para generar un ambiente armonioso de su equipo considerando un todo a su equipo y ofreciendo contención emocional constante y equitativo lo cual significa entrar en el campo psicológico de cada uno de ellos.

Ello nos permite visualizar que en este caso los docentes a cargo de un líder directivo necesitan ser las fuerzas que movilicen las habilidades, capacidades y competencias de los integrantes de su equipo para lograr el ambiente que él necesita para el

cumplimiento de sus objetivos teniendo en consideración el aspecto emocional de sus trabajadores y pueda ejercer cambios en la conducta de las personas para el logro de las mismas. La forma como las personas se comportan debe ser visto como un todo, como la institución que lideran mas no realizar fijaciones en unos integrantes que de alguna manera podrían ser los más activos o viceversa.

Los líderes ayudan a dar forma a los planes de estudios y alientan a los equipos educativos a desarrollar objetivos comunes. Las personas están motivadas por metas que encuentran atractivas, ambiciosas y alcanzables. Los objetivos compartidos también permiten que las actividades de la organización avancen en una dirección común para lograr el máximo impacto.

Está claro que cuanto más agradable sea el ambiente de trabajo, incluidas las relaciones con compañeros, superiores, etc., más cómodo te sentirás en el desempeño de tu trabajo e incluso una buena base para aprender. Pide más de las experiencias compartidas.

### **Áreas de las Relaciones Interpersonales**

Rafael Gautier, R & Boeree ,R (2003) Nos hablan sobre los enfoques psicológicos que nos hablan de relaciones interpersonales como el enfoque humanista de Carl Rogers que en sus estudios sobre las relaciones interpersonales han aportado que son indispensables y que son necesarias en la vida cotidiana y más aún cuando nos ubicamos en un centro de trabajo donde compartimos horas de trabajo y por lo cual también compartimos muchas emociones, adquirir habilidades de escucha pasiva y activa, responder con empatía y mostrar expresión personal.

### **Relaciones Interpersonales:**

Actuar teniendo en cuenta que la relación interpersonal es sustancial en los paradigmas de una adecuada convivencia, es a su vez entender que dicha convivencia va a radicar en que estas relaciones siempre se van a desarrollar entre docentes con semejantes y diferentes actitudes, valores capacidades y que justamente eso es la esencia de los seres humanos.

Como diría Fernando Savater (1995: 140): «Sin duda, los hombres somos todos iguales y ciertamente sería bueno que pudiéramos ser iguales (en términos de posibilidades de nacimiento y posibilidades ante la ley) pero claro que no, no tenemos que ser igualmente obstinados.”. Enfatiza que el hecho de ser semejante implica que tenemos diferencias y aspectos en comunes entre las personas y que más bien ello sería una oportunidad para complementarnos unos a otros.

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

García Requena (1997), Demostrar “las relaciones se consideran de acuerdo a las diferentes posiciones que las personas toman con respecto a sus allegados” De ello se entiende que, debido a que el recurso humano es la fuente importante en la institución educativa al que un líder educativo tiene que darle la vital importancia pues son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden que a su vez dependerá de ese liderazgo para tener buenas relaciones interpersonales que conlleven a una mejor convivencia y un buen manejo del liderazgo.

Según los teóricos Donn Byrne y Gerald clore(1970) y con Albert Lott y Bernice Lott(1974) “El condicionamiento social crea sentimientos positivos en las personas que asociamos con eventos gratificantes.” considero que un líder dentro sus estrategias de trabajo debería plantear actividades de socialización e interacción entre docentes con la finalidad de fomentar la camaradería las cuales harán que todo esfuerzo que se

nos pida hacer como parte de nuestro trabajo generara también estrategias mejores para lograr los objetivos según la naturaleza del trabajo asignado teniendo en cuenta lo gratificante de las asociaciones anteriores.

### **Atracción interpersonal:**

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

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

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

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

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

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

Las relaciones interpersonales son aquellas conexiones superficiales o profundas que hay en las personas en el curso de una actividad. (Mercedes Rodríguez Velázquez)  
Establece o desarrolla un grupo o persona donde pertenece la interacción mediante de la comunicación. (Georgina Ehlermann)

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

El Liderazgo directivo, para el autor Chiavenato (2012), Podemos definir el liderazgo como la influencia interpersonal ejercida por una persona para direccionar hacia un mismo objetivo a un grupo determinado de personas mediante el proceso de comunicación humana. “El crecimiento y el éxito en la vida casi siempre significa crecimiento en la organización”. Ello va a depender de un manejo de parte de la persona encargada de dirigir a ese grupo humano y que al buen uso de las habilidades comunicativas en diversas situaciones problemáticas en bien de la institución que siempre dará resultados favorables, avanzando como un solo equipo donde el crecimiento sea institucional lo que significará también crecimiento personal por cada uno del integrante siempre y cuando su trabajo sea valorado. Asimismo, las instituciones no tendrían los logros esperados cada año lectivo si los directores que están a cargo de ellas no le dan a su personal impulso, confianza y sentirse parte de ella. Pues liderazgo directivo debe significar movilizar e influenciar de manera positiva a otros para engranar y lograr metas compartidas de una institución educativa. Es así que se debe tener en cuenta que el líder directivo tiene un potencial humano a su cargo y en él recae ese poder de sacar lo mejor de cada uno de ellos.

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

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

La segunda variable de estudio Relaciones interpersonales según Bisquerra (2003), “Son relaciones sociales están sujetas a las leyes e instituciones de la interacción social. Siempre que tanto los jefes como los subordinados sean conscientes de sus roles en las interacciones a largo plazo, las personas que entienden la buena relación en los equipos de desarrollo de tareas en el lugar de trabajo conducirán a mejores relaciones. “Personas con ambientes organizacionales exitosos. Asimismo, enfatizan que el rol de liderazgo del jefe es importante para entender cómo la escucha y la comunicación existen eternamente entre dos partes para hacer el trabajo o trabajar de manera eficaz, eficiente y colectiva. Otro tema interesante es la condición y el bienestar de ambos actores para el mejor desarrollo de la producción. Son relaciones sociales donde existe cooperación mutua interacción entre dos o más personas, donde las relaciones y la comunicación interfieren como en toda relación, ayudándonos a obtener información sobre nuestro ambiente.

Esta involucra aspectos como:

1. La capacidad de expresarse (señales - sonidos, gestos, símbolos) para transmitir información.
2. Saber escuchar
3. Habilidades de resolución de conflictos
4. Expresión auténtica.

En tal sentido, Estela Raffino (2020) nos dice que es la forma de conectarse entre dos o más sujetos, basados en emociones, intereses, sentimientos, la parte social etc. Es así como, este vínculo es importante para vivir en sociedad y se establece en varias formas y ambientes : familia, amigos, organizacional, deportes etc teniendo como requisito que exista una comunicación sostenida.

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

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

Para la variable relaciones interpersonales se tiene en cuenta 3 dimensiones siendo la primera dimensión la comunicación, es dar señales mediante código comunes al que emite y recibe el mensaje (Real Academia de la Lengua Español). Se clasifica: En comunicación Verbal U oreal, se es capaz de utilizar voz para comunicar sentimientos o pensamientos por medio de palabras, gestos y acciones expresivas de movimientos



de quien habla; es lo que inconscientemente está al lado de las palabras pero no es comunicación verbal y comunicación no verbal, son señales vinculadas con un hecho de comunicación que no es escrita u oral. Son gestos, mover cabeza o lo corporal, expresión de la cara, a mirada, cercanía, contacto corporal, orientación y arreglo particular. Así pues, para la dimensión actitud, Según Allport (1935), es una situación de estar dispuesta mentalmente y el sistema nervioso, a través de vivencias, que establece una fuerza directa dinámica en respuesta del sujeto a todo objeto y acciones, de tal manera según Ander (1987) la actitud es un concepto de la psicología social que se caracteriza por la acción que se consigue en el contexto en que vice y se tiene por vivencias particulares y factores complejos. Este concepto es un estado de estar dispuesto psicológicamente, que se adquiere y organizada por la vivencia para emitir respuesta característica ante sujetos o situaciones. Además, en la tercera dimensión trato, Según Pérez & Merino (2011), es la actividad y consecuencia de interactuar. Tiene varios significados: proceder de un sujeto o interactuar con alguien. Es la manera para comunicarnos o formar vínculos con otros o grupos. El tratar bien es lo ético desde lo moral

El estudio se justifica en lo siguiente: Por la experiencia de estar trabajando en una institución donde hay un débil liderazgo directivo lo cual hace que no haya una compenetración entre los miembros de la institución para seguir un mismo camino al cumplimiento de los objetivos como institución y concedores de la situación del liderazgo directivo las relaciones interpersonales también empeoran puesto que solo se cumple labor docente en las aulas con escasa coordinación, solo se ve un trabajo de manera individual lo cual evidencia necesario fortalecer el trabajo en equipo para mejorar el servicio educativo en los niveles primario y secundaria. Este estudio de investigación es de vital importancia para nuestra Institución Educativa Ramón Castilla. La necesidad de contar con recurso humano competente y capacidad para manejar a un grupo de personas que trabajan hacia el cumplimiento de mismos objetivos y entendiendo que se puede lograr una calidad educativa desde un liderazgo directivo que cumple sus funciones y maneja adecuadamente las relaciones interpersonales de los agentes de la comunidad educativa el cual aseguro un buen

rumbo institucional que sea capaz de articular esfuerzos mancomunados y de esta manera se logre mejores resultados en bien de la I.E “Ramón Castilla “de Samanco.

Así mismo, el estudio presente tuvo como aporte científico describir el comportamiento de las dimensiones de cada una de las variables, corroborándose en los enfoques teóricos, aspectos específicos y generales, identificándose brechas para realizar las recomendaciones respecto a las variables de estudio; y el beneficio social que se tuvo como impacto en reflexionar sobre el clima escolar y hacia los estudiantes en su formación integral.

El contexto a nivel macro de la problemática evidencia a escala internacional se sigue afectando la incapacidad de los líderes educativos para dirigir y motivar a los empleados que tienen la responsabilidad de mejorar continuamente las instalaciones y ejecutar proyectos colaborativos, y sus características de liderazgo para instituciones educativas que dejan de lado el recurso humano a su disposición. Cambiar positivamente la calidad de la educación. En publicaciones de revistas Leithwood (2009) plantean donde el liderazgo es un fenómeno social, mostrando nuevamente que algunas prácticas son válidas independientemente del contexto de desarrollo del liderazgo. Liderar el camino definiendo y articulando claramente una visión y estableciendo altas expectativas de desempeño, desarrollando talento y rediseñando organizaciones, especialmente culturas escolares, entre otros. Gracias a este enfoque, la dirección de la institución educativa no prestó a su personal la atención que merecía, y todavía no se asume que construir buenas relaciones entre los docentes de la institución educativa los ayudará en la gestión. Sólo recientemente América Latina ha reconocido la importancia de incorporar la promoción del liderazgo escolar en la política educativa. Como resultado, durante los últimos cinco años, varios países han comenzado a desarrollar iniciativas para empoderar a los directores de escuela, pero la falta de estudios sistemáticos o incluso de estadísticas más fundamentales sobre el tema significa que muchas de estas medidas son “ciegas” o simplemente implementado fuera de contexto. La literatura internacional coincide en el tema de que el trabajo de los directores debe enfocarse en sus funciones y actividades docentes con

el fin de mejorar la motivación y competencia de los maestros ante las funciones administrativas. (McKinsey y Company, 2007). Reconocen la necesidad de repensar el rol de los líderes para que, además, predomine el Desarrollo Humano, con el potencial de fortalecer las relaciones interpersonales entre los maestros, pues creo que todavía es un tema que no se asume ni se piensa la gestión de las instituciones educativas latinoamericanas. De hecho, muy pocos investigadores se han dedicado a estudiar sistemáticamente este fenómeno y se han publicado muy pocos artículos en revistas especializadas. Asimismo, según la Unesco en Perú, La definición del rol del director es más limitada que en otros casos porque incluye responsabilidades en diferentes áreas del trabajo escolar. Por lo tanto, los directores son responsables de: "organizar, implementar y evaluar la gestión de las I.E de manera compartida", realizan funciones administrativas como proteger la infraestructura y el equipamiento de las I.E, actualizar constantemente el inventario, administrar documentos. Además, deben trabajar con organizaciones locales para garantizar la seguridad de los espacios de aprendizaje dentro y alrededor de los edificios escolares. Si nos damos cuenta las funciones que caracteriza a nuestro País según la Unesco nuestro líder directivo está ligado a actividades de tipo administrativo dejando de lado a su recurso humano, como elemento fundamental para el logro de muchas metas. En consecuencia el I.E Ramón Castilla del distrito de Samanco no siendo ajena a esta problemática Los docentes afectados no tienen base para las buenas relaciones interpersonales porque sus esfuerzos son desmotivados, los conflictos no tienen mediadores, y por lo tanto no tienen metas compartidas para el bien de la organización. Desde esta perspectiva, se cree que esto implica una comprensión científica más profunda de la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales entre los líderes directivos, ya que el liderazgo se considera fundamental en las instituciones educativas siempre que exista un buen liderazgo, independientemente de su presunción o estilo. , según Leithwood, incide en el desarrollo humano, es decir, crea una base para las relaciones interpersonales de los maestros como apoyo a su labor de gestión para el logro de metas pertinentes, puede sugerirse para mejorar la calidad del servicio. Por la situación antes planteada, surge una interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y

las relaciones interpersonales de la Institución educativa Ramón Castilla del distrito de Samanco en el año 2016?

En la definición conceptual de las variables, La primera de estas variables es el liderazgo directivo, que en el contexto de este estudio se define de la siguiente manera: “Es el proceso de ayudar y motivar a otros a trabajar con pasión para lograr la meta. “(Davis and Newstrom, 1991) “...procedimiento de conducir a un grupo en cierta dirección, principalmente por medios no coercitivos. Definimos el liderazgo efectivo como la forma de crear movimiento para lograr mejor los objetivos a largo plazo para el equipo”

CHIAVENATO (2002), Tenga en cuenta que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre solo en organizaciones y grupos sociales.

El diccionario español define liderazgo como la dirección, liderazgo o liderazgo de un partido político, grupo social u otra comunidad.

Se determina 4 elementos para la definición de liderazgo:

- Involucrar a otras personas, personal o simpatizantes.
- Identificar la distribución desigual de energía. El líder a menudo tiene el mayor poder, aunque los subordinados pueden darle forma.
- Los líderes usan el poder para determinar el comportamiento de los subordinados.

Aunque el liderazgo incluye actividades de naturaleza administrativa, el liderazgo no debe confundirse con la gobernanza. Un buen gerente no necesariamente tiene que ser capaz de motivar. Las organizaciones buscan grandes gerentes que puedan motivar a sus empleados.

Los líderes creados por diferentes autores es un proceso de aprendizaje continuo para lograr las metas establecidas. Para la autora Raquel Buznego, Los líderes nacen pero necesitan desarrollar las habilidades y herramientas adquiridas a través del aprendizaje.

La segunda variable – Relaciones interpersonales, su definición conceptual: Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal "Esta es una interacción mutua entre dos o más personas". Estas son las relaciones sociales, y están ajustadas por los derechos y organizaciones sociales y cooperativas. Siempre que tanto los jefes como los subordinados sean conscientes de sus roles en las interacciones a largo plazo, las personas entienden que las buenas relaciones interpersonales en los grupos de establecimiento de tareas conducen a una organización bien organizada para el éxito. De la misma manera, señalan que el rol de liderazgo del jefe es importante para entender cómo muchas veces existe escucha y comunicación entre dos partes para hacer el trabajo o trabajar de manera eficaz, eficiente y colectiva. Otro tema interesante son también las condiciones y felicidad que deben tener ambos actores para poder desarrollar una mejor producción. Son relaciones sociales donde hay interacción mutua entre dos o más personas, donde la comunicación interfiere como en toda relación ayuda a la obtención de información del entorno.

Esta involucra aspectos como:

5. La capacidad de expresarse (señales - sonidos, gestos, símbolos) para transmitir información
6. Aprende a escuchar
7. Habilidades de resolución de conflictos
8. Expresión verdadera.

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

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

En la definición operacional de las variables, donde tiene como primera variable Liderazgo directivo es la base que puede guiar a una organización; capacidad del líder al alcance de la metas; organización tiene un buen plan, pero sucumbir ante la falta de liderazgo por ello esta variable se midió mediante las dimensiones: Proceso de

gerencia, desempeño de las funciones del gerente educativo y cualidades de líder con indicadores supervisión, comunicación planificación, organización toma de decisiones manifestación de valores actitud.

En la segunda variable, Relaciones interpersonales en los trabajadores son positivas sin son motivadas reconociendo el esfuerzo y trabajo como aportante al desarrollo de su institución educativa ,así esta variable se midió mediante las dimensiones: satisfacción laboral, estructura organizacional, regulación de conflictos, trabajo en equipo, habilidades comunicativas con indicadores sobre la distribución de funciones, participación en trabajo de equipo, condiciones favorables, toma de decisiones comunicación, apertura de escucha y resolución de problemas, compromisos.

**Tabla 1****Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ITEMS</b>
Liderazgo directivo	Liderazgo Transaccional	Influencia idealizada atribuida	1,11,21,31,41,51,61,6
		Influencia idealizada conductual	7,3,13,23,33,43,53,63, 68,71,75,5,15,25,35,4
		Motivación inspiracional	5,55,64,69,72,76,7,17, 27,37,47,57,65,73,77,
		Carisma/Inspiracional	81,82
		Estimulación intelectual	
	Liderazgo correctivo	Consideración individualizada	9,19,29,39,49,59,66,7 4,78,8,16,24,32,40,48,
		Recompensa contingente	56,62,80
	Liderazgo Transformacional	Dirección por excepción activa	6,14,22,30,38,46,54,4,
		Dirección por excepción pasiva	12,20,28,36,44,52,2,1 0,18,26,34,42,50,58
		Laissez – Faire	
		Liderazgo pasivo	

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Comunicación	Es dar señales mediante código comunes al que emite y recibe el mensaje	1, 2 , 3, 4, 5
	Actitud	es un situación de estar dispuesta mentalmente y el sistema nervioso, a través de vivencias, que establece una fuerza directa dinámica en respuesta del sujeto a todo objeto y acciones'	6, 7, 8, 9, 10
	Trato	es la actividad y consecuencia de interactuar. Tiene varios significados: proceder de un sujeto o interactuar con alguien. Es la manera para comunicarnos o formar vínculos con otros o grupos. El tratar bien es lo ético desde lo moral	11, 12, 13, 14, 15

La hipótesis del estudio presente es planteado donde, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E Ramón Castilla. Samanco en el 2016.

Asimismo, el objetivo general fue Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco del año 2016.



Se planteó tres **Objetivos específicos**, en el presente estudio:

1. Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función del director en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.
2. Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.
3. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.
4. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.
5. Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.

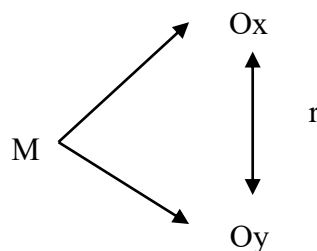
## METODOLOGÍA

El estudio desarrollado de tipo descriptiva correlacional porque apoyó en un contexto teórico para relacionar, describir, explicar y conocer la realidad. (Hernandez et al., 2014)

Asimismo, (Hernandez et al., 2014) define al diseño de investigación donde tiene las siguientes características de estudio: Diseño No experimental, donde no se realizara una manipulación de variables y se rige a la observación de fenómenos que ocurren en un ambiente natural para luego describir, analizar y relacionar. Transversal, porque el objetivo general y los específicos están dirigidos al análisis mediante la recolección de datos de un punto en el tiempo. Correlacional, donde consistió hallar el grado que existe entre las variables de estudio el primer paso fue hablar la relación, posterior a ello se cuantifico y analizo la información.

El estudio es presentado:

**Figura 1: Diseño de la investigación**



Donde:

**M** = Muestra de investigación

**Ox** = Liderazgo directivo

**Oy** = Relaciones interpersonales

**r** = Relación entre ambas variables

Para este estudio de investigación se contó como Población muestral a los profesores del nivel primario y secundario que constituyo los 20 docentes, 8 del nivel primario y 12 del nivel secundario de la I.E.” Ramón Castilla” de Samanco.

**Tabla 2: Población**

<b>Docente de la I.E “Ramón Castilla”</b>			
<b>Nivel</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Primaria</b>	6	2	8
<b>Secundaria</b>	7	5	12
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>

Para analizar la técnica e instrumentos de recolección de datos del estudio presente es definido:

La técnica empleado en el estudio para ambas variables fue la encuesta, con respecto (Hernandez et al., 2014) refiere la encuesta donde son informaciones obtenidos por cuestionarios y de opinión donde realizan de modo anónima con la finalidad de conocer el comportamiento de los usuarios encuestados con respecto a lo investigado.

Se aplicó dos instrumentos validados para la recolección de datos por dos cuestionarios, para medir la primera variable liderazgo directivo creado por Vega y Zavala (2004), donde utiliza para su medición a los trabajadores teniendo como propósito Determinar la relación del liderazgo directivo en la calidad de la gestión en los servicios – Camaná, con una confiabilidad mediante alfa Cronbach de 0,97, el cual consta de tres dimensiones y ochenta y dos ítems según se detalla:

Liderazgo transaccional

(1,11,21,31,41,51,61,67,3,13,23,33,43,53,63,68,71,75,5,15,25,35,45,55,64,69,72,76,7,17,27,37,47,57,65,73,77,81,82).

Liderazgo correctivo: (9,19,29,39,49,59,66,74,78,8,16,24,32,40,48,56,62,80).

Liderazgo transformacional:

( 6,14,22,30,38,46,54,4,12,20,28,36,44,52,2,10,18,26,34,42,50,58)

Utilizando como alternativas como alternativas escala de Likert, (1) nunca, (2) casi siempre (3), algunas veces (4), casi siempre (5). y para la variable relaciones interpersonales el creado por Arias (2006) donde utiliza para la medición a los trabajadores de Instituto Superior Tecnológico del Ejército, teniendo cuyo propósito de la relación existe entre el clima o. y las relaciones i. en el personal Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. En este cuestionario considera seis dimensiones con sus respectivas preguntas: Comunicación (1, 2, 3,4 y 5), Actitudes (6, 7, 8,9 y 10), Trato (11, 12, 13,14 y 15). Utilizando como alternativas como alternativas escala de Likert, (1) nunca, (2) casi siempre (3), algunas veces (4), casi siempre (5).

Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario de Liderazgo Directo

<b>Nombre:</b>	Cuestionario – escala de Likert
<b>Autora:</b>	Vega y Zavala
<b>Año:</b>	2004
<b>Lugar:</b>	Institución Educativa Ramón Castilla – Samanco.
<b>Objetivo</b>	Medir las tres dimensiones de Liderazgo directivo: Liderazgo transaccional, Liderazgo directivo y Liderazgo transformacional.
<b>Tiempo de duración:</b>	30 minutos
<b>Aplicación:</b>	Muestra relacionado al personal de la I.E.

Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario de Relaciones interpersonales

<b>Nombre:</b>	Cuestionario – escala de Likert
<b>Autora:</b>	Arias
<b>Año:</b>	2006
<b>Lugar:</b>	Institución Educativa Ramón Castilla – Samanco.
<b>Objetivo</b>	Medir las tres dimensiones de Relaciones interpersonales: Comunicación, Actitudes y Trato.
<b>Tiempo de duración:</b>	25 minutos
<b>Aplicación:</b>	Muestra relacionado al personal de la I.E

Para los Análisis y procesamiento de información del presente estudio se realizó la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio para la recolección de datos que fueron sistematizados y tabulados por medio del programa estadístico SPSS V.25 donde se utilizó las frecuencias, diagramas de barras y correlaciones, realizando el análisis e interpretación de forma descriptiva e inferencial de la información recopilada.

Para los criterios de validez y confiabilidad del estudio presente se realizó la validación del instrumento, donde recurrió al juicio de tres expertos en el tema de estudio, donde examinaron y verificaron, que el instrumento sea preciso y/o adecuado en función de la puntuación establecida. (Bezerra et al., 2019)

Asimismo Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), hace referencia el concepto de racionalidad se refiere a una herramienta de recopilación de datos que puede entenderse como que el uso de múltiples herramientas en el mismo objeto o entidad analítica producirá los mismos resultados.

## RESULTADOS

El propósito es “Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016”, se emplearon estadística descriptiva e inferencial.

Las herramientas utilizadas para recopilar información fueron a través de un cuestionario y se utilizó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para determinar el nivel de sus variables de estudio, buscando en las dos variables su relación.

Se aplica la razón estándar Shapiro-Wilk donde la muestra es  $< 50$ , para presentar los resultados de acuerdo con su finalidad y la hipótesis del trabajo técnico y relativo, estableciéndose que la distribución es normal para su presentación en resultados se utilizó la prueba no paramétrica Pearson.

### **Análisis e interpretación:**

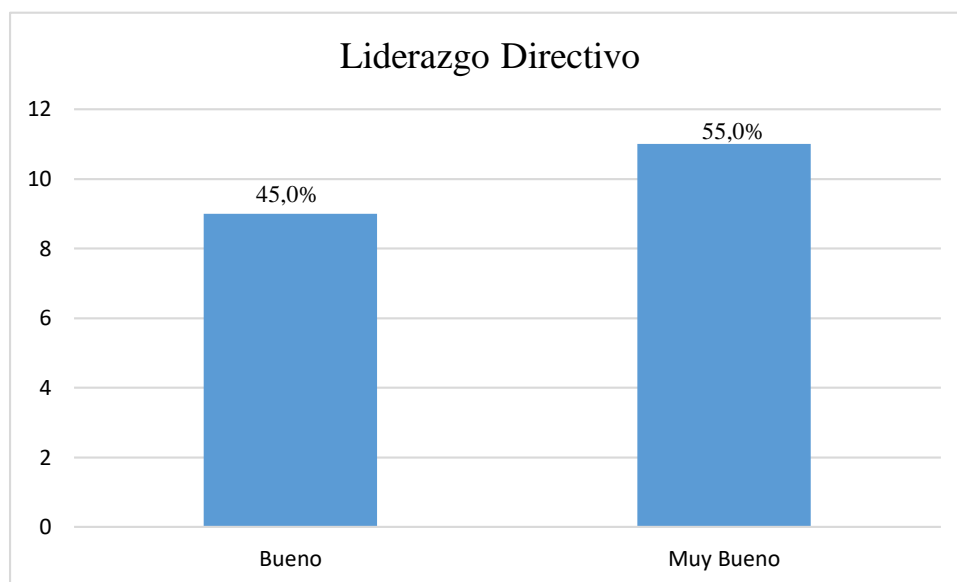
#### **Tabla 1.**

*Nivel de liderazgo directivo en la función del director en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	9	45,0	45,0	45,0
Muy Bueno	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos del SPSS 25

**Grafico 1.**



Fuente: Base de Datos del SPSS 25

Resultado sobre las frecuencias del nivel de liderazgo directivo en la función del director en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016, presentando en la tabla 1; existe un nivel muy bueno en un 55% y en 45% nivel bueno.

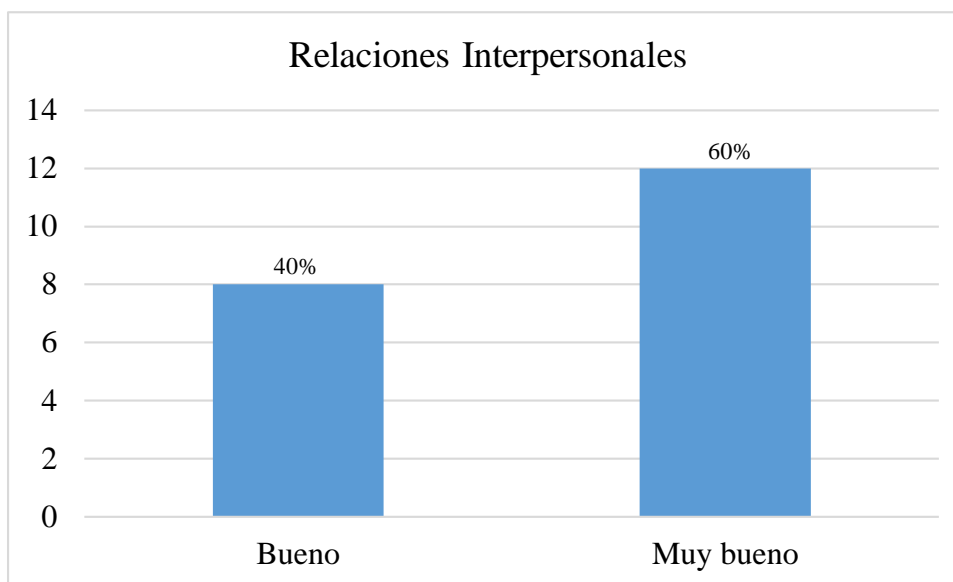
**Tabla 2.**

*Nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	8	40,0	40,0	40,0
Muy bueno	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** Base de Datos del SPSS 25

**Grafico 2.**



**Fuente:** Base de Datos del SPSS 25

El resultado sobre las frecuencias en el nivel de relaciones interpersonales de los profesores en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016, presentado en la tabla 2; encuentra en un nivel muy bueno con el 60%, y en un 40% se encuentra en un nivel bueno.

### **Prueba de hipótesis**

Para probar la hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en vista que la muestra fue menor a 50 y se estableció que la distribución es normal por el cual para la presentación de resultados aplicando la prueba no paramétrica R de Pearson. A continuación, se presentan los hallazgos indicados anteriormente.



### A. Prueba de Normalidad de la variable Liderazgo directivo

Ho: La variable Liderazgo directivo tiene Distribución Normal

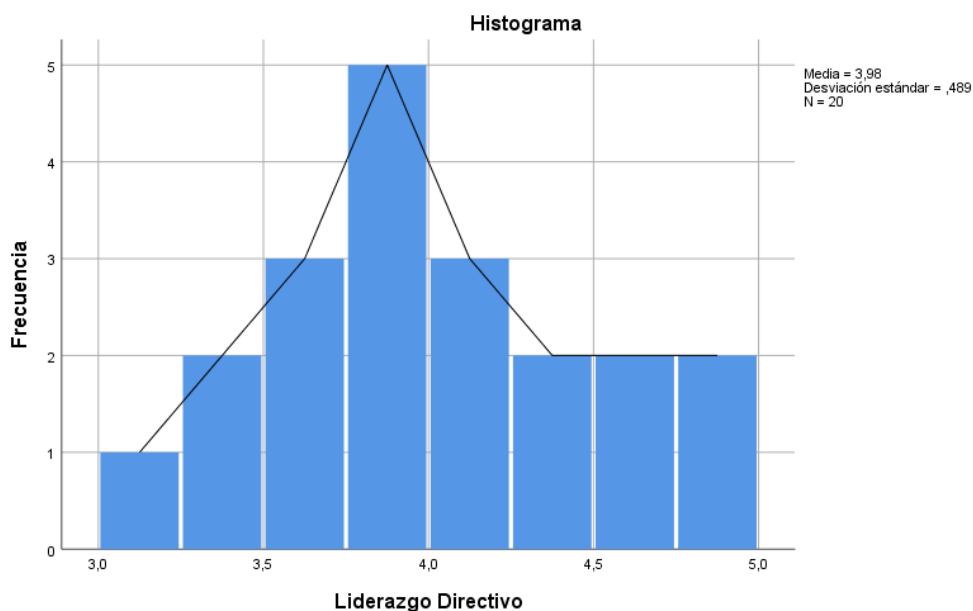
Ha: La variable Liderazgo directivo no tiene Distribución Normal

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad del instrumento de liderazgo directivo*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,096	20	,200*	,976	20	,873

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25



**Grafico 3.** Distribución de respuestas del instrumento liderazgo directivo

Se observa, que tiene un valor de significancia estadística (p) de 0.873 entonces es mayor a 0,05 y significa que la variable liderazgo directivo tiene una distribución normal.

### Prueba de Normalidad de la variable Relaciones interpersonales

Ho: La variable Clima organizacional tiene Distribución Normal

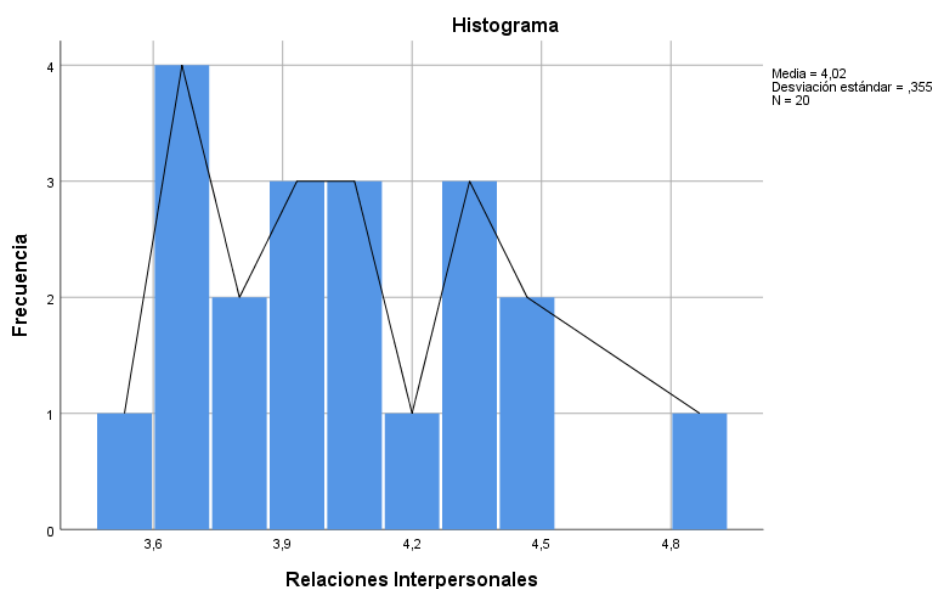
Ha: La variable Clima organizacional no tiene Distribución Normal

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad del instrumento de Relaciones interpersonales*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Interpersonales	,137	20	,200*	,941	20	,250

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25



**Figura 4.** Distribución de respuestas del instrumento Relaciones Interpersonales

Se observa se ha obtenido un valor de significación estadística (p) ha sido 0,250 que es mayor a 0,05 y por consiguiente significa que las relaciones interpersonales sigue una distribución normal. Posteriormente, a partir de ello, la vinculación se emplea entre ambas variables y finalmente se realizó la presentación de los resultados según la relación de la hipótesis general y específica.

## Prueba de hipótesis General:

### Análisis correlacional entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales.

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

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

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H<sub>1</sub> si solo si Sig. < .05

Se acepta H<sub>0</sub> si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

#### Tabla 5.

*Relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.*

		Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	1	,867**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,867**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

**Fuente:** Base de Datos SPSS 25

Según la tabla 5, los resultados hay correlación positiva alta entre las variables siendo R Pearson 0,867, con una significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de tal manera se establece que, existe significativa una relación Del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

### **Prueba de hipótesis:**

#### **Análisis correlacional entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales.**

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

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

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta  $H_1$  si solo si Sig. < .05

Se acepta  $H_0$  si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

**Tabla 6.**

*Existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.*

		Liderazgo transaccional	Relaciones interpersonales
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

**Fuente:** Base de Datos SPSS 25

Según la tabla 6, indican los resultados hay correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales siendo R Pearson 0,864, con una significancia de  $p=0,000$ , siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), el cual, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de tal manera se establece que, hay relación entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

### **Prueba de hipótesis:**

#### **Análisis correlacional entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales.**

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

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

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta  $H_1$  si solo si Sig. < .05

Se acepta  $H_0$  si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

**Tabla 7.**

*Relación entre la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016*

		Liderazgo correctivo	Relaciones Interpersonales
Liderazgo correctivo	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

Según la tabla 7, los resultados indican hay una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo correctivo y relaciones interpersonales siendo R Pearson 0,806, con una significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), el cual, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de tal manera establece que, hay relación significativa entre la dimensión y la variable.

## Prueba de hipótesis:

### **Análisis correlacional entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.**

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

H<sub>0</sub>: No hay relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

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

Paso 3. Regla de decisión

Se acepta H<sub>1</sub> si solo si Sig. < .05

Se acepta H<sub>0</sub> si solo si Sig. > .05

Paso 4. Prueba de correlación de Pearson

#### **Tabla 8.**

*Relación entre la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco, 2016*

		Liderazgo transformacional	Relaciones interpersonales
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

Según la tabla 8, los resultados indican hay una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo correctivo y relaciones interpersonales siendo R Pearson 0,856, con un nivel de significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de tal manera se establece que, hay relación entre la dimensión y la variable.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la obtención de los resultados sobre la relación de las variables, se obtuvo respecto al propósito general “Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco del año 2016”, se encontró que, hay una correlación positiva alta entre la variable liderazgo directivo y las relaciones interpersonales siendo R Pearson 0,867, con un nivel de significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), el cual refleja que cuanto mejor sea el liderazgo de los directivos en las funciones que deben realizarse en la institución, mejor se manejarán las relaciones interpersonales con el grupo de trabajo y usuarios de la Institución Educativa Ramón Castilla.

Para Corpus (2012) el liderazgo directivo debe ser positivo para la escuela debido a que la ausencia de un liderazgo genera un ambiente de insatisfacción, poco interés de ciertos profesores por ende disminuyendo el compromiso del docente en la institución educativa. De igual forma, Leithwood (2007), sostiene que, una de las responsabilidades del liderazgo es cuidar los aspectos personales del docente. Para ser efectivo, el liderazgo debe ser transformador y ético, y estar basado en valores que trabajen por el bien común más que por intereses específicos.

De tal manera que, la relación de las variables permite determinar el grado de satisfacción del personal en cuanto a las actividades realizadas durante el desarrollo



académico, por consiguiente, la hipótesis alterna es aceptada y la hipótesis nula rechazado.

Respecto al primer propósito específico “Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función del director en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016” sus resultados indicaron que, el nivel de liderazgo que asume el director se encuentra en un nivel muy bueno en un 55% y en un 45% nivel bueno, por lo que la gestión que ejerce el director es adecuada, en donde las capacidades de ejercer influencia sobre los demás para guiar al grupo al cumplimiento de los objetivos permite afianzar las relaciones interpersonales.

Sin embargo, en la investigación de García (2011) los directivos muestran bajo nivel de liderazgo como para conducir adecuadamente a los profesores de su I.E, pues se inclinan a ser directivos autócratas por ende hay insatisfacción laboral entre docentes de las diferentes áreas, incomodidad en el trabajo con sus compañeros, ante esto Chiavenato (2012), señala que el liderazgo tiene la capacidad de ejercer influencia interpersonal para direccionar hacia un mismo objetivo a un grupo determinado de personas mediante el proceso de comunicación humana. "Crecimiento y éxito en la vida casi siempre significa crecimiento en una organización".

En relación al segundo propósito “Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los profesores en la I.E Ramón Castilla-Samanco en el año 2016”, en donde se demostró que, existe un nivel muy bueno en un 60% y en un 40% se encuentra en un nivel bueno, lo que establece que, ante un liderazgo muy bueno ocasionará relaciones interpersonales son adecuadas para el mejoramiento de la institución educativa.

Para la investigación de Chávez (2012) se demostró que, las relaciones interpersonales se deterioran cuando el liderazgo no toma su verdadero papel o no hay un interés por su personal con el cual labora., de igual forma Mesías (2013) indica, que el líder directivo no asume su rol lo cual los docentes tampoco mantienen buenas relaciones interpersonales en la I.E “Pedro Vicente Maldonado”.

Respecto la relación de las dimensiones del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, de acuerdo al tercer propósito “Determinar la relación entre la

dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016”, se sostiene que, hay una correlación positiva alta con la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales siendo R Pearson 0,864, con un nivel de significancia de  $p=0,000$ , siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), el cual, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza, de esta manera se refleja que el liderazgo transaccional puede traer efectos positivos en las relaciones interpersonales, en donde motivar al personal mediante recompensas por el trabajo desempeñado es una herramienta muy útil.

Así como indica Jiménez y Villanueva (2018), a través de la motivación , tiene la capacidad de guiar e impulsar a su personal mediante la orientación respecto a la importancia de cada tarea y la finalidad que se pretende conseguir. Generalmente el modelo es más útil para organizaciones tradicionales que buscan líderes con habilidades de planificación e implementación de estrategias que conduzcan a los resultados deseados. Para tal efecto, hay relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales en la I.E Ramón Castilla-Samanco, 2016.

De acuerdo al cuarto propósito “Determinar la relación en la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016” encontrando que hay correlación positiva alta entre sus variables de estudio siendo R Pearson 0,806, con un nivel de significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), el cual, la hipótesis alternativa se acepta y la hipótesis nula se rechaza. Por lo que, un liderazgo correctivo que evalúe constantemente el desempeño de sus trabajadores para plantear acciones correctivas que mejoren los procesos que tengas problemas en participación de sus trabajadores, de esta manera se fortalecen las relaciones interpersonales.

Por ultimo en su finalidad “Determinar la relación en la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016”, indicando en los resultados hay una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo correctivo y relaciones

interpersonales siendo R Pearson 0,856, con un nivel de significancia de  $p=0,000$  siendo menor a ( $\alpha = 0.05$ ), donde, la hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula se rechaza, ante esto Jiménez y Villanueva (2018), considera que este tipo de líder, por su carisma, búsqueda de interés de la organización e inspiración demuestra mejores resultados en las instituciones, por sus características presenta ventajas relevantes, convirtiéndose en un modelo a seguir, que brinda colaboración corporativa desarrollando habilidades socio – personales y automotivación hace el mismo y el personal a cargo.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Se concluye que hay relación significativa en sus variables, con una significancia de  $p=0,000$  y con una correlación positiva alta R Pearson de 0,867, reflejando, una existencia de un liderazgo adecuado se mejoraran las relaciones interpersonales de los empleados de la I.E. Ramón Castilla-Samanco.

Se determinó que el liderazgo directivo hay un mayor porcentaje en el nivel muy bueno siendo un 55% y en un 45% nivel bueno, demostrando que la dirección ejerce adecuadamente sus funciones a través de la capacidad de ejercer influencia sobre su grupo de trabajo.

Se determinó que, existe un nivel muy bueno en un 60% y nivel bueno en un 40% respecto a las relaciones interpersonales, debido a que se maneja adecuadamente el liderazgo de la dirección, entablando satisfacción del personal que trabaja en la I.E. Ramón Castilla-Samanco.

Se concluyó que la dimensión liderazgo transaccional y las relaciones interpersonales existe relación significativa de  $p=0,000$ , con una correlación positiva alta R Pearson 0,864, lo que demuestra que, un adecuado liderazgo transaccional en donde la motivación al personal permita recompensar los esfuerzos mejoren las relaciones interpersonales.

Se concluyó que, la dimensión liderazgo correctivo y las relaciones interpersonales hay relación significativa de  $p=0,000$ , con una correlación positiva alta de R Pearson

0,806, en ende una evaluación del desempeño para acciones correctivas ocasiona un buen efecto en las relaciones interpersonales que se puedan formar.

Por último, se concluyó que, la dimensión liderazgo transformacional y las relaciones intrapersonales hay relación significativa de  $P=0,000$  con una correlación positiva alta  $R$  pearson 0,856, de tal forma que la dirección como tal, demuestre a través de sus competencias el interés de la institución, así se afianzará las relaciones interpersonales.

### **RECOMENDACIONES**

- Primero. Para los directivos del I.E Ramón Castilla, se recomienda mantener un nivel de gestión adecuada en donde, que implique a través del liderazgo afianzar las relaciones interpersonales, trabajando un plan de capacitación en participación de los integrantes que están conformados.
  
- Segundo. A los directivos reforzar sus habilidades y competencias profesionales a través de la participación de capacitaciones, conferencias y/o seminarios referentes a la gestión de recursos humanos.
  
- Tercero. A los docentes es necesario entablar buenas relaciones con el entorno de trabajo de tal forma que se cumpla el mismo objetivo institucional, para esto es necesario la participación de todos en las actividades que programe la dirección.
  
- Cuarto. A los directivos plantear un plan de motivación, en donde se reconozca y recompense el trabajo desarrollado por los profesores de la I.E Ramón Castilla, de esta manera aumentara la satisfacción laboral y por ende el desempeño laboral.

- Quinto. A los directivos plantear evaluaciones trimestrales respecto al desempeño docente e institucional para el planteamiento de acciones correctivas que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Sexto. Para futuros trabajos de investigación, realizar un estudio utilizando un análisis estadístico profundo para la determinación de la herramienta del estudio válido para poblaciones numerosos y bajo diferente contexto.

### **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por permitir avanzando en este camino de superación en mi carrera así también a mi familia por su apoyo constante, su confianza ha servido de estímulo para llegar a concluir esta investigación. Su paciencia y cariño me han acompañado y alentado a seguir y por el legado de superación que quiero dejar a mis amores, mis hijos. También quiero agradecer a los profesores que me han acompañado profesional y personalmente, quienes me han brindado valiosos consejos y ayuda en cada etapa de mi tesis doctoral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce y Malvas (2014) *Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de huari – 2013 huari – Perú* (Tesis de maestría) Recuperada de BDigital UN:[http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce\\_Malvas\\_tesis\\_maestria](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestria) (octubre 2016)
- Arias. (2006). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (5ª ed). Caracas: Episteme.
- Beiza, J (2012) *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "creación chaguaramos.* (Tesis de maestría). Recuperada de BDigitalUN:<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>
- Bolivar, A (2015) *Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar.* Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa Revisión de Enfoques e Instrumentos. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5308046.pdf>
- Campos, L (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla – región callao.* (Tesis de maestría). Recuperada de BDigitalUN: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012\\_Campos\\_Estilo](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo)
- Contreras y Jiménez (2016) *liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención.* (Tesis de maestría). Recuperada de BDigitalUN:

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9> (noviembre 2016)

Corpus (2012) *Relación entre el liderazgo positivo del director y la actitud de los docentes* (Tesis de maestría). Recuperada de BDigital UN:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11820/Gonzales\\_GI.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1)

Chavez, A (2013) *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión - La Libertad* (Tesis de maestría). Recuperada de BDigital UN: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2571>

Chiavenato, I (2012) *Gestión del talento humano: Sena: Servicio nacional de aprendizaje, guía de aprendizaje para el programa de formación complementaria virtual*. Recuperada de [https://www.academia.edu/35046520/Material\\_N\\_](https://www.academia.edu/35046520/Material_N_)

Evans, R. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.) Recuperada de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/>

García, G (2011). *Estudio sobre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E Julio Cesar Tello de la ciudad de Arequipa en el año 2011*(Tesis doctoral). Universidad privada San Pedro, Nuevo Chimbote.

Gardner (1995). *Las inteligencias múltiples: un apoyo al proceso educativo: e-formadores*, Barcelona. Revista e-FORMADORES. Recuperada de [http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e\\_formadores\\_pri\\_10/articulos/monica\\_coria\\_feb2010.pdf](http://red.ilce.edu.mx/sitios/revista/e_formadores_pri_10/articulos/monica_coria_feb2010.pdf)

Gilmar (2011) *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "santo domingo de guzmán" de lima*

norte. (Tesis de maestría). Recuperada de Recuperada de BDigital UN:<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:>

Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* (Sexta edic).

Jímenez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, 18, 183–195.

OCDE (2009) Mejorar el liderazgo escolar. Panorama de la Educación (Education at a Glance) Francia. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43638848.pdf>

Leithwood, k. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación Kenneth Leithwood. Fundación CAP. Área de Educación Fundación Chile. Recuperado el 12 de Julio 2017 de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5428>

Ley general de educación 28044(2003) General de educación ley nro. 28044 Recuperado el 13 de Julio 2017 de [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Lewin, Kurt (1996). El legado de Lewin. Revista Latinoamericana de Psicología, Colombia Recuperado el 10 de Octubre 2017 de : <http://www.redalyc.org/pdf/805/80528113.pdf>

Marco del Buen Desempeño del Directivo (2014), Recuperado el 13 de Julio 2017 de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

(McKinsey y Company, 2007). El informe Mckinsey y la educación de calidad. REDEM Red Educativa Mundial es una organización internacional. Recuperado de <http://www.redem.org/boletin/boletin150911a.html>



- Maipú (2012) *Correlación entre la relaciones interpersonales y clima organizacional en la I.E* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote
- Mesías, A (2013) *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “pedro Vicente Maldonado” del cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012.* (Tesis de maestría).Recuperada de BDigitalUN  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf)
- Monroy (2013) *liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, caso de estudio: escuela estatal “Rafael Saturno guerra”.*(Tesis de maestría). Recuperada de BDigitalUN <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>
- OCDE (2009) *Mejorar el liderazgo escolar. Panorama de la Educación (Education at a Glance) Francia.* Recuperado de <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43638848.pdf>
- Oliva,M (2015) *Teoría del campo; aprendizaje; investigación acción; Kurt Lewin, ARJÉ.* Revista de Postgrado FACE-UC. Recuperado el 11 noviembre 2017 de <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj17/art04.pdf>
- Plan estratégico sectorial multianual (PESEM)(2016).Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/RM\\_287-2016-MINEDU\\_Aprobacion\\_del\\_PESEM\\_2016-2021.pdf](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/RM_287-2016-MINEDU_Aprobacion_del_PESEM_2016-2021.pdf)
- Rodríguez, M (2008). *Definiciones sobre relaciones interpersonales ,(artículo blog)*Recuperado el 10 mayo 2017 de: <http://tueresadolescente.blogspot.pe/2014/06/diferentes-definiciones-sobre-las.html>

- Sineace (2015) Educación Básica: Un director debe ser un líder pedagógico en el colegio. Recuperada el 13 de Julio 2017 de:<https://www.sineace.gob.pe/director-lider-pedagogico-calidad-educativa/>
- Sorados, M (2010) *Liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima Perú.* . (Tesis de maestría). Recuperada de BDigital [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/sorados\\_pm/pdf/sorads\\_pm-th.front.2.pdf](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/sorados_pm/pdf/sorads_pm-th.front.2.pdf)
- Torres, M (2015) *El liderazgo como estrategia administrativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de educación inicial en la concentración nacional n° 24, ubicado en páparo, estado Miranda.* (Tesis de maestría). Recuperado de BDigitalUN: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t39623>, en cache
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo. *Homo*.

## **APÉNDICES Y ANEXOS**

### Anexo 01. Matriz de Consistencia Lógica

**Título:** Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa

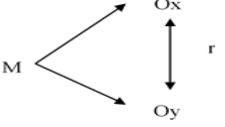
Ramón Castilla-Samanco, 2016

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de la Institución educativa Ramón Castilla del distrito de	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco del año 2016.  <b>Objetivo Específico:</b> 1. Identificar el nivel de liderazgo directivo en la función del director en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco en el año 2016. 2. Determinan el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes en la	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de docente en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco en el 2016.	Liderazgo Directivo	Liderazgo Transaccional	Cuestionario
				Liderazgo correctivo	
				Liderazgo Transformacional	
	Relaciones Interpersonales		Comunicación	Cuestionario	
			Actitud		
			Trato		

<p>Samanco en el año 2016?</p>	<p>Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.</p> <p>3. Determinar la relación entre comunicación y la variable Liderazgo directivo en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.</p> <p>4. Determinar la relación entre actitud y la variable Liderazgo directivo en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.</p> <p>5. Determinar la relación entre trato y la variable Liderazgo directivo en el personal docente de la I.E. Ramón Castilla-Samanco en el año 2016.</p>				
--------------------------------	--	--	--	--	--

## Anexo 02. Matriz de Consistencia Metodológica

**Título:** Influencia del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Ramón Castilla-Samanco, 2016.

Tipo de Investigación	Diseño de investigación	Población y Muestra	Instrumentos de investigación	Criterios de validez y confiabilidad	Procesamiento y análisis de información
Básica	<p>Descriptivo correlacional- no experimental</p>  <p><b>M</b>= Muestra  <b>Ox</b>= variable: Liderazgo directivo  <b>Oy</b>= Observaciones de la variable: Relaciones interpersonales  <b>r</b> = Relación entre ambas variables</p>	Se contó como población muestral a los docentes del nivel primario y secundario que constituyo los 20 docentes, 8 del nivel primario y 12 del nivel secundario de la I.E.” Ramón Castilla - Samanco.	<p>TECNICA: La Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	Para la validez y confiabilidad, se aplicó el método de consistencia interna basado en el alfa de Crombach. Se aplicó la Prueba de Normalidad la cual según Arias (2006) “compara la función de distribución acumulada empírica (ECDF) de los datos de la muestra con la distribución esperada si los datos fueran normales”.	Se realizó la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio para la recolección de los datos que fueron sistematizados y tabulados mediante el programa estadístico SPSS V.25 donde se utilizó las frecuencias, diagramas de barras y correlaciones, realizando el análisis e interpretación de forma descriptiva e inferencial de la información recopilada.

### Anexo 3. Instrumento

#### CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

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

**Escala de Likert:**

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

**SIEMPRE**

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

<b>8</b>	¿ Cuando se resuelven problemas, trata de verlos de distintas formas?					
<b>9</b>	¿ Trata de mostrar el futuro de modo optimista?					
<b>10</b>	¿ Hace que los demás se sientan orgullosos de trabajar con ella?					
<b>11</b>	¿ Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño?					
<b>12</b>	¿ Se decide actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal?					
<b>13</b>	¿ Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas?					
<b>14</b>	¿ Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?					
<b>15</b>	¿ Le dedica tiempo a enseñar y orientar?					
<b>16</b>	¿ Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas?					
<b>17</b>	¿ Sostiene la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo?					
<b>18</b>	¿ Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses?					
<b>19</b>	¿ Trata a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo?					
<b>20</b>	¿ Señala que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones?					
<b>21</b>	¿ Actúa de modo como se gana el respeto de los demás?					



<b>22</b>	¿Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas?					
<b>23</b>	¿Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas?					
<b>24</b>	¿ Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen?					
<b>25</b>	¿ Se muestra confiable y seguro?					
<b>26</b>	¿ Construye una visión motivante del futuro?					
<b>27</b>	¿ Dirige su atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares?					
<b>28</b>	¿ Suele costarle tomar decisiones?					
<b>29</b>	¿Considera que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas?					
<b>30</b>	¿ Ayuda a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
<b>31</b>	¿ Ayuda a los demás a desarrollar sus fortalezas?					
<b>32</b>	¿ Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo?					
<b>33</b>	¿ Medita detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora?					
<b>34</b>	¿ Enfatiza la importancia de tener una misión compartida?					
<b>35</b>	¿ Expresa su satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado?					
<b>36</b>	¿ Expresa confianza en que se alcanzaran las metas?					

<b>37</b>	¿ Es efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades?					
<b>38</b>	¿ Utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros del grupo de trabajo?					
<b>39</b>	¿ Es capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer?					
<b>40</b>	¿ Es efectivo/a representando a los demás frente a los superiores?					
<b>41</b>	¿ Puede trabajar con los demás en forma satisfactoria?					
<b>42</b>	¿ Aumenta la motivación de los demás hacia el éxito?					
<b>43</b>	¿ Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización?					
<b>44</b>	¿ Motiva a los demás a trabajar más duro?					
<b>45</b>	¿ Dirige un grupo que es efectivo?					
<b>46</b>	¿ Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo?					
<b>47</b>	¿ Tienen confianza en sus juicios y decisiones?					
<b>48</b>	¿ Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos?					
<b>49</b>	¿ Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas?					
<b>50</b>	¿ Busca la manera de desarrollar las capacidades de los demás?					
<b>51</b>	¿ Aclara a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo?					

<b>52</b>	¿ Se concentra en detectar y corregir errores?					
<b>53</b>	¿ Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar?					
<b>54</b>	¿ Tiende a no corregir errores ni fallas?					
<b>55</b>	¿ Hace que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo?					
<b>56</b>	¿ El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización?					
<b>57</b>	¿ Intenta mostrar coherencia entre lo que dice y hace?					
<b>58</b>	¿ Intenta ser un modelo a seguir para los demás?					
<b>59</b>	¿ Ayuda a los demás a centrarse en metas que son alcanzables?					
<b>60</b>	¿ Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión?					
<b>61</b>	¿ Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados?					
<b>62</b>	¿ Se relaciona personalmente con cada uno de sus colaboradores?					
<b>63</b>	¿ Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hace saber que lo han hecho bien?					
<b>64</b>	¿ Se interesa por corregir y solucionar los errores que se producen?					
<b>65</b>	¿ En general no supervisa el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave?					
<b>66</b>	¿ Generalmente prefiere no tener que tomar decisiones?					

<b>67</b>	¿ Se preocupa de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás?					
<b>68</b>	¿ Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo?					
<b>69</b>	¿ Expresa su interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas?					
<b>70</b>	¿ Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar con la dirección?					
<b>71</b>	¿ Se interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo?					
<b>72</b>	¿ Es capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales?					
<b>73</b>	¿ Tiende a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo?					
<b>74</b>	¿ Sabe lo que necesita cada uno de los miembros del grupo?					
<b>75</b>	¿ Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo?					
<b>76</b>	¿ En general cumple con las expectativas que tienen los subordinados?					
<b>77</b>	¿ Informa permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen?					
<b>78</b>	¿ Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir?					
<b>79</b>	¿ Logra contar con un equipo cada vez que hay trabajo extra?					

<b>80</b>	¿Quienes trabajan con la dirección escuchan con atención?					
<b>81</b>	¿Puede construir metas que incluyan las necesidades de los demás?					
<b>82</b>	¿Los demás creen que es grato trabajar con la dirección?					

## ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado(a) Señor(ita):

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

Gracias por su colaboración.

S	Siempre
Cs	Casi siempre
A	A veces
Cn	Casi nunca
N	Nunca

### II. CONTENIDO

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

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

### Anexo 3

## BASE DE DATOS DE INSTRUMENTO APLICADOS

Visible: 107 de 107 variables																
	V1_D1_E SFUERC	V1_D1_R ESPONSABI	V1_D1_R ESPETO	V1_D1_F ORTALAZAS	V1_D1_S ATISFAC TORIA	V1_D1_T RABAJO	V1_D1_S UBORDINADOS	V1_D1_M ETAS	V1_D1_S ERIOS	V1_D1_E NTUSIAS MO	V1_D1_M ORALES	V1_D1_D EMORA	V1_D1_O RGANIZACION	V1_D1_A CTUAR	V1_D1_O BJETIVOS	V
1	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
2	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE
3	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE
4	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE
5	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
6	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...
7	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...
8	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
9	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
10	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI SIE...
11	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE
12	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...
13	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...
14	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	SIEMPRE
15	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
16	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...
17	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
18	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE
19	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
20	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	CASI NUN...	A VECES
21																



	V1_D1_O BJETIVOS	V1_D1_G RUPO	V1_D1_N ECESIDADES	V1_D1_F ORMA	V1_D1_R ELEVANTE	V1_D1_E NSEÑAR	V1_D1_C ONFIABLE	V1_D1_C UMPLEN	V1_D1_E FECTIVO	V1_D1_D EMAS	V1_D1_E RRORES	V1_D1_A PORTE	V1_D1_C RGANIZACIONALE	V1_D1_S UBORDINADO	V1_D1_I MPORTANTE	V1_ RRR
1	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI
2	ASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEN
3	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI
4	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VE
5	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VE
6	NUNCA	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VE
7	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI
8	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI
9	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NU
10	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI M
11	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEM
12	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI
13	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI
14	NUNCA	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEM
15	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI
16	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI
17	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI M
18	A VECES	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VE
19	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI
20	ASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VE
21																
22																

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
Visible:														
	V2_D1_C ONVERS AR	V2_D1_C OMUNIC ACION	V2_D1_C OMPAÑE ROS	V2_D1_IN TERPER SONAL	V2_D2_E LLOS	V2_D2_A MISTAD	V2_D2_T AREAS	V2_D2_H ONESTID AD	V2_D2_L ABORES	V2_D3_R ELACION ES	V2_D3_R ESPETU OSO	V2_D3_U NIDOS	V2_D3_C ORDIALE S	V2_D3_I GUAL
1	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	SIEMPRE	A VECES
2	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
3	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES
4	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...
5	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...
6	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...
7	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...
8	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	A VECES	A VECES
9	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
10	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...
11	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA
12	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES
13	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	A VECES
14	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
15	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE
16	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...
17	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...
18	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...
19	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES
20	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI SIE...
21														
22														

Vista de datos Vista de variables