



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS
DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2023

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión y Administración de la
Educación

Autora

Melgar Herrera, Daría Macedonia

Asesora

Alvarado Peña, María Esperanza

ORCID: 0000-0002-6398-3740

Jurado

Maldonado Calderón, Julia Soledad

Virú Díaz, Paúl Roberto

Mendoza Lacma, Jenny Dina

Lima - Perú

2024

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LIDERAZGO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE
AYACUCHO, 2023

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de

Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autora:

Melgar Herrera, Daría Macedonia

Asesora:

Alvarado Peña, María Esperanza

ORCID: 0000-0002-6398-3740

Jurado:

Maldonado Calderón, Julia Soledad

Virú Díaz, Paúl Roberto

Mendoza Lacma, Jenny Dina

Lima – Perú

2024

Dedicatoria.

A mi mamá Alejandra Arango que en paz descansa, que desde el cielo me ilumina y me da fortaleza para culminar con mis estudios de maestría. Asimismo, a toda mi familia por su apoyo en esta investigación, especialmente a mi esposo Z. Reymundo Lapa y a mis hijos Luis Jhadir y Merly Ivett, por su comprensión y paciencia en la culminación de esta Tesis.

Darí M. Melgar Herrera.

Agradecimiento.

Mis más sinceros agradecimientos a todos mis maestros y maestras de la Universidad Nacional “Federico Villareal”, por sus enseñanzas y a todos quienes me apoyaron, alentado directa e indirectamente en la culminación de esta investigación.

Índice general

Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Descripción del problema.....	12
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. <i>Problema general</i>	15
1.3.2. <i>Problemas específicos</i>	15
1.4. Antecedentes.....	16
1.5. Justificación de la investigación	21
1.6. Limitaciones de la investigación	22
1.7. Objetivos de la investigación.....	23
1.7.1. <i>Objetivo general</i>	23
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i>	23
1.8. Hipótesis	24
II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Marco conceptual.....	25
III. MÉTODO	40
3.1. Tipo de investigación.....	40
3.2. Población y muestra.....	40

3.3. Operacionalización de variables	43
3.4. Instrumentos.....	46
3.5. Procedimientos.....	46
3.6. Análisis de datos	46
3.7. Consideraciones éticas	47
IV. RESULTADOS.....	48
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES	71
VIII. REFERENCIAS	72
IX. ANEXOS	84

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de Distribución de la población docente por institución.....	32
Tabla 2. Operacionalización de variables	43
Tabla 3 Variable Liderazgo directivo	48
Tabla 4 Dimensión establecimiento de metas y expectativas	40
Tabla 5 Dimensión gestión de recursos de manera estratégica.....	41
Tabla 6 Dimensión Monitoreo de la enseñanza y del currículo.....	42
Tabla 7 Dimensión Promoción y participación en el desarrollo profesional.....	43
Tabla 8 Variable Relaciones interpersonales	44
Tabla 9 Dimensión Interacción interpersonal	45
Tabla 10 Dimensión normas de convivencia	46
Tabla 11 Dimensión empatía	47
Tabla 12 Prueba de normalidad	48
Tabla 13 Prueba de hipótesis general.....	49
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 3	52
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 4	53

Índice de figuras

Figura 1. Variable de liderazgo directivo	39
Figura 2. Dimensión Establecimiento de metas y expectativas	40
Figura 3 Dimensión Gestión de recursos de manera estrategica	41
Figura 4 Dimensión Monitoreo de la enseñanza y del currículo	42
Figura 5 Dimensión Promoción y participación en el desarrollo profesional	43
Figura 6 Variable Relaciones interpersonales	44
Figura 7 Dimensión Interacción interpersonal.....	52
Figura 8 Dimensión Normas de convivencia.....	46
Figura 9 Dimensión empatía.....	47

Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho. La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra corresponde a 104 docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho. Se empleó como instrumento de medida dos cuestionarios de cada variable de investigación. Los resultados muestran una estrecha relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales ($r = 0.743$ y $\text{sig.} < 0.05$). Por tanto, estos hallazgos proporcionan evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula. En conclusión, se pudo demostrar que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho.

Palabras clave: Liderazgo directivo, recursos humanos, relaciones interpersonales, educación.

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between managerial leadership and the interpersonal relationships of teachers in primary school educational institutions in the district of Ayacucho. Method: The research has a quantitative, non-experimental approach and a descriptive-correlational design. The sample corresponds to 104 teachers from primary school educational institutions in the district of Ayacucho. Two questionnaires for each research variable were used as a measurement instrument. Result: They show a close relationship between managerial leadership and interpersonal relationships (0.743 et seq. < 0.05). Therefore, these findings provide sufficient evidence to reject the null hypothesis. Conclusions, it was possible to demonstrate that there is a direct relationship between managerial leadership and the interpersonal relationships of teachers in the Educational Institutions of the primary level of the district of Ayacucho.

Keyword: Leadership, management, human resources, interpersonal relations, education.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la educación es un pilar determinante para el desarrollo de una sociedad, la cual demanda una atención especializada hacia los factores que influyen en su efectividad. En ese sentido, la gestión de liderazgo y las conexiones interpersonales dentro de una entidad educativa emergen como elementos imperativos que impactan directamente en la optimización en la calidad del proceso educativo.

Así mismo, el liderazgo directivo, entendido como la capacidad de guiar, inspirar y gestionar eficazmente los recursos, se transforma en un componente esencial para el correcto desarrollo de cualquier Institución Educativa. En efecto, las conexiones interpersonales entre los profesores, como elementos fundamentales de la dinámica escolar, afectan la unión del personal docente. Por consiguiente, inciden en la perfección de la enseñanza.

El objetivo general de la investigación consistió en determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho. Del mismo modo, comprobar la operacionalización de los objetivos específicos y determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas; la gestión de recursos de manera estratégica; el monitoreo de la enseñanza y del currículo, y la promoción y participación profesional.

Se ha analizado el origen, evolución, realidad actual del liderazgo directivo y las interrelaciones personales en las instituciones de nivel primaria y se proporcionan alternativas de solución al respecto. Igualmente, se presenta como propuesta: La creación de un sistema de mejoramiento de liderazgo directivo que se implemente dentro de las instituciones educativas primarias, conforme a las legislaciones actuales en el sector de educación.

La metodología de investigación empleada se basa en un enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva, correlacional, básica y comparativa, con preminencia desde un punto vista

doctrinario e histórico. De la misma forma, se utilizaron el cuestionario y la encuesta como instrumento para el procesamiento de datos a través del Rho de Spearman.

Por otro lado, esta investigación se desarrolló en nueve capítulos, las mismas que contienen introducción, planteamiento de problema, justificación, limitaciones, objetivos de investigación, marco teórico, antecedentes internacionales, nacionales, marco conceptual, método de investigación, operacionalización de las variables, los resultados obtenidos, discusión de resultados. Por último, las conclusiones y recomendaciones.

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo directivo y las relaciones interpersonales entre los docentes se consideran elementos críticos que inciden directamente en la calidad del proceso educativo. Esta influencia se traduce en una brecha significativa y repercute negativamente en diversas áreas; como: metas, estrategias, monitoreo de la enseñanza y crecimiento profesional. La carencia de estrategias efectivas para fortalecer el sistema educativo obstaculiza la contribución al mejoramiento continuo de la calidad en las escuelas. A pesar de las innovaciones tecnológicas y pedagógicas, los resultados no se reflejan debido a la falta de decisión, lo que no permite el progreso de estudiantes, docentes ni personal administrativo.

En el ámbito internacional, según Hendawy y Mohamed (2023) el liderazgo auténtico de un docente se enfoca en garantizar un elevado rendimiento académico y mayor proyección en su desarrollo profesional debido a que se fomenta un ambiente de aprendizaje positivo, en la cual la plana docente y personal directivo sirve como modelo a seguir e influyente. Mientras que para Rohim et al. (2023) un liderazgo directivo no solo facilita, sino también contribuye de manera significativa a fomentar la satisfacción laboral, incentivando tanto la motivación como la inspiración. Su efectividad no solo se refleja en el ámbito interno de la Institución Educativa, igual genera estímulos positivos tanto internos como externos, impactando en el rendimiento y el ambiente general de la organización.

Por otro lado, en un contexto nacional, según Adama-Amaya (2022) la promoción de un ambiente propicio para la colaboración e innovación, liderado tanto por directivos como por el personal docente, garantiza el logro de objetivos institucionales, debido a lo cual esta dinámica no solo fortalece el desarrollo académico, más bien potencia el proceso de aprendizaje en los estudiantes, generando un impacto positivo y sostenible en la calidad educativa. Asimismo, para cultivar relaciones positivas, es crucial que los directivos y docentes posean competencias emocionales y sociales, subrayando la relevancia de la competencia emocional y la capacidad de comprensión en la administración de ambientes positivos y en la consecución de objetivos organizacionales.

En el ámbito local se identifican ciertas dificultades debido al limitado acceso de los directivos a herramientas y metodologías de liderazgo, así como a su limitada habilidad en el manejo de las tecnologías de la información. Esta carencia impacta directamente en sus capacidades para inspirar y colaborar con el personal de la Institución Educativa, poniendo en riesgo el aseguramiento académico y formativo del estudiante. Además, afecta la cohesión y motivación del cuerpo docente, generando un ambiente laboral tenso y poco colaborativo que tiene un impacto desfavorable en la calidad de la educación y en las conexiones entre profesores y estudiantes.

En conclusión, es crucial fomentar un liderazgo ejecutivo eficaz y consolidar los vínculos interpersonales entre los educadores, contribuyendo así a una mejora en el sistema educativo. Por ende, es imperativo implementar mecanismos adecuados y programas que aseguren un rendimiento académico sólido y que promuevan la colaboración entre los docentes.

1.2. Descripción del problema

A través de los tiempos, el liderazgo ha experimentado cambios significativos desde modelos autoritarios hasta enfoques más colaborativos, evolucionando para adaptarse a las

dinámicas sociales y organizacionales, mientras que en sus inicios se centraba en el poder y la jerarquía, con el tiempo, se ha trasladado hacia estilos más participativos, colaborativos y orientados al equipo. Igualmente, permite la inclusión de aspectos como la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes. Por lo tanto, estas transformaciones tienen implicancias profundas en la productividad, la motivación de los equipos y el desarrollo sostenible para las organizaciones o empresas integrando estas habilidades (Pietraszewski, 2020).

La transformación en la educación se debe al crecimiento y la importancia de las TIC, la personalización del aprendizaje y nuevas metodologías, demandan una adaptación de las instituciones educativas a las necesidades de docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general. Aunque, algunas adoptan innovaciones; sin embargo, se evidencia una resistencia al cambio. De igual modo, es crucial que la educación integre de manera adecuada el liderazgo con la tecnología para abordar estos desafíos y evolucionar con eficacia (Jiménez, 2022).

Las instituciones educativas cumplen un rol esencial en la formación de personas, influenciados por diversos factores personales, estructurales y organizativos que les otorgan una identidad única. Considerados también como entidades sociales, persiguen la eficiencia y la racionalidad mediante funciones y objetivos claros. El comportamiento en estas instituciones no se limita únicamente a los individuos, sino que también está influenciado por el entorno. En efecto, la carencia de valores compartidos y percepciones positivas sobre la colaboración y la armonía social puede tener un impacto negativo, alejándose de los ideales de una institución que promuevan valores y relaciones interpersonales sólidas (Donkoh et al., 2023).

Por tanto, en el desarrollo de cambios en las organizaciones escolares, la figura del director adquiere una importancia fundamental. Por ello, es esencial que el director se prepare adecuadamente y cultive habilidades directivas y de liderazgo. Estas competencias son

cruciales para facilitar la tan necesaria transformación y permitir que los directores se conviertan en líderes educativos auténticos, capaces de abordar de manera eficaz y relevante las nuevas exigencias de formación en los últimos años (Mohammad & Borkoskib, 2024). El director tiene una función vital en cualquier entidad educativa. La consecución de los objetivos institucionales está estrechamente vinculada a la capacidad del líder para concebir, guiar y movilizar a la comunidad educativa hacia metas y objetivos que redunden en beneficio de la organización. Igualmente, la aptitud para aprovechar al máximo el potencial de cada miembro de la institución se ve significativamente afectada por la habilidad y la estrategia del director, para motivarlos a establecer metas cada vez más elevadas (Chero, 2022). En ese sentido, aquellos que se encuentran en un entorno con condiciones y estímulos apropiados tienen la capacidad de rendir al máximo, mientras que, lo contrario ocurre cuando no se labora en dicho contexto, incluso si se poseen habilidades destacadas. Cabe destacar las interacciones entre individuos en el ámbito educativo juegan un papel fundamental, ya que estas se fundamentan en actitudes favorables como la colaboración, el recibimiento, la participación, la independencia y la comunicación. Además, se incluye la apreciación positiva tanto hacia los demás como hacia uno mismo, la Institución Educativa experimenta beneficios.

Por lo tanto, si estas relaciones se basan en actitudes negativas, como la intolerancia, la frustración, la falta de tacto, la expresión de emociones descontroladas, la postergación de decisiones y la dificultad para reconocer errores propios, resulta perjudicial tanto para la organización escolar como para el sistema educativo (Ramírez & Tesén, 2022).

La presencia de líderes directores con rasgos autoritarios, es todavía muy común en nuestras instituciones educativas de la región y a nivel nacional, toman decisiones sin consulta alguna y tratan de evadir sus responsabilidades cuando cometen faltas o errores en su gestión. También existen conflictos al interior de las entidades formativas entre sus miembros, que perjudican el cambio y mejora de la calidad educativa en nuestros establecimientos escolares.

Esta situación nos lleva a investigar si hay alguna relación entre aspectos, como el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales que se dan en una organización educativa.

Motivados por estas y otras razones, es que nos formulamos el siguiente problema, que será sometido a un proceso de investigación para establecer la dimensión real y relación entre las variables de estudio.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?

¿Cuál es la relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?

¿Cuál es la relación entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?

1.4. Antecedentes

Para llevar a cabo esta investigación, se consideraron algunos estudios previos que han analizado las variables objeto de estudio: liderazgo directivo y relaciones interpersonales en contextos diferentes y con poblaciones diversas; los mismos que formaron parte del cuerpo teórico de esta investigación.

1.4.1 Antecedentes internacionales

Rohim (2023) tuvo como objetivo identificar la problemática relacionada con las contribuciones del liderazgo y el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los directores de escuelas y profesores de una escuela secundaria. Empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con una muestra de 303 personas entre directores y docentes, con un muestreo aleatorio y mediante el análisis descriptivo e inferencial. En sus resultados se evidenció una influencia significativa de la capacidad de liderazgo y la dedicación institucional de los directivos y profesores en los centros educativos en el desempeño laboral, evidenciado por un coeficiente de trayectoria de 0.2481. Concluye que el liderazgo ejercido por directores y docentes, caracterizado por la delegación de autoridad, atención a subordinados, ejemplaridad e inspiración, incide positivamente en el desempeño laboral. La calidad del liderazgo afecta la motivación, satisfacción y compromiso organizacional. La cultura organizacional también influye en el compromiso, crucial para el rendimiento laboral.

Parra y Silva (2021) establecieron como objetivo implementar estrategias novedosas de liderazgo enfocado en los directores con el propósito de incrementar las interacciones entre los miembros del cuerpo docente y la mejora del ambiente laboral en las instituciones con aspectos claves, abordaron emplear un enfoque cuantitativo, descriptivo que no implique experimentación, utilizando la encuesta como técnica principal. La población objetivo abarcará a 75 individuos, incluyendo tanto a docentes como a directores. En sus resultados se evidenció que la presencia de diferentes estilos de liderazgo, siendo el coercitivo el más predominante

con un 50%, seguido por el benevolente con un 25%, el consultivo con un 15%, y el consultivo con un 10%. En cuanto a la resolución de conflictos, se observó que solo el 17% posee habilidades destacadas en este ámbito, y apenas el 7% muestra una capacidad elevada para enfrentar los problemas institucionales. Concluyeron que, la implementación del plan de liderazgo ha contribuido significativamente al desarrollo del proyecto educativo institucional. Este enfoque ha generado beneficios tangibles para la sociedad, evidenciando un impacto positivo en el liderazgo directivo y la interacción entre todos los miembros del centro educativo.

Chen y Bos (2023) tuvieron como objetivo examinar las diferencias del liderazgo de los directores y los logros de los estudiantes en Alemania y China. Empleó una metodología de enfoque cuantitativa descriptiva contando con 268 directores de escuelas y 9,841 estudiantes. En sus hallazgos encontraron relaciones significativas entre los subdimensiones respecto al liderazgo directivo y rendimiento estudiantil, demostrando establecer visiones y/o metas escolares dando una relación positivamente de un valor de $\beta = 0,198$, $p = 0,038$ para la resolución colaborativa de problemas. Concluyeron que, los directores alemanes y chinos tenían construcciones conceptuales similares de liderazgo directivo, pero las formas efectivas de cultivar el rendimiento estudiantil diferían en ambos países.

Shen et al. (2021) plantearon como objetivo identificar los cambios en las prácticas de liderazgo en los maestros y su influencia para el rendimiento académico de la escuela. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo de índole descriptiva, empleando una muestra conformada por 444 profesores provenientes de 24 instituciones educativas. Los resultados obtenidos revelaron que la percepción mejorada de los educadores respecto a los esfuerzos realizados por los directores para involucrar a los padres se relacionó directamente con un aumento significativo en el rendimiento escolar. Se identificó un tamaño de efecto moderado de 0,481 en el área de lectura y un tamaño de efecto pequeño de 0,254 en matemáticas. Los

expertos determinaron que la modificación en la apreciación de los docentes acerca de los esfuerzos de los directores para potenciar la participación de los padres está vinculado de manera significativa con el crecimiento del rendimiento académico en lectura y matemáticas. Como recomendación se sugiere fomentar la participación parental, en estrecha colaboración con los docentes, podría ser una pieza clave para mejorar el desempeño académico.

Toledo (2020) estableció como objetivo desarrollar un modelo teórico fundamentado en la gestión directiva y el desempeño de los educadores. Empleó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, a través del diseño experimental transversal. Del mismo modo, contó con una muestra de 35 maestros y 85 estudiantes universitarios mediante la recopilación de datos por medio de encuestas y cuestionarios. Los resultados obtenidos, se observa que el 40% de los encuestados identifica al líder autocrático, mientras que el 30% señala la excelencia en los docentes y el 20% la califica como regular. En cuanto a la aprobación de las acciones de los directores líderes, el 60% no las respalda. Concluyendo que el tipo de liderazgo predominante en la gestión del director es de índole democrática, ya que se inclina hacia un trato respetuoso, amable y fomenta un ambiente propicio para el desarrollo de relaciones interpersonales.

1.4.2 Antecedentes nacionales

Huanca et al., (2021) indicaron que, el propósito de establecer la conexión entre la competencia emocional y las relaciones interpersonales de los educadores en las Instituciones Educativas Primarias Públicas, se busca principalmente analizar la relevancia de mantener una actitud equilibrada emocionalmente en diversos momentos y contextos en los que los docentes participan y se desenvuelven. Cabe destacar que, considerando al ser humano como un individuo racional y social, su interacción en la sociedad abarca diversos escenarios de su vida. La metodología empleada es cuantitativa no experimental, descriptivo explicativo compuesto causal simple, utilizando un grupo específico de 50 educadores como muestra. Los logros

alcanzaron el 60% de los pedagogos muestran características de competencia emocional en un nivel regular, indicando que el 70% de ellos mantienen esta cualidad en sentido regular. En cuanto al uso de elementos del conocimiento emocional, el 80% de los pedagogos presenta un avance regular, y el 66% evidencia progreso desde los tipos de inteligencia en un nivel regular en las Instituciones Educativas Primarias Públicas.

Jaramillo et al. (2021) en su investigación, se propuso evaluar la influencia del liderazgo transformacional en las conexiones interpersonales y la cooperación laboral de los líderes de la UGEL 11. Adoptando un enfoque básico con un método hipotético-deductivo y se optó por un diseño no experimental, en este estudio, se seleccionó una muestra de 75 participantes, conformada por docentes, líderes y personal administrativo de la entidad. Se empleó un método de muestreo no aleatorio y se utilizó un cuestionario como herramienta para la recopilación de datos, el cual fue validado por expertos en la materia. De acuerdo con los resultados obtenidos, “se puede inferir que el liderazgo transformacional ejerce un impacto significativo en las relaciones interpersonales y la colaboración laboral en las Instituciones Educativas asociadas a la UGEL 11 Cajatambo”.

Helguero (2020) tuvo como objetivo establecer la conexión entre las interacciones personales y la colaboración laboral de profesores en dos Instituciones Educativas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, centrándose en correlaciones. Se implementó un muestreo censal que abarcó la totalidad de la población, compuesta por 60 docentes. La encuesta, respaldada por dos cuestionarios como herramientas de recopilación de datos, fue el principal instrumento utilizado. Los hallazgos revelaron una correlación positiva perfecta entre las interacciones personales y el trabajo colaborativo de los docentes en ambas instituciones y la colaboración en el trabajo de los docentes (0.99 y $\text{sig.} < 0.05$). A pesar de ello, estos aspectos fueron evaluados en un nivel regular por parte de los docentes. En síntesis, se identificó una correlación positiva ideal entre las habilidades comunicativas de los profesores y la

colaboración laboral, aunque la evaluación fue simplemente aceptable. De manera análoga, se constató una conexión entre la dedicación organizacional de los docentes y la colaboración en la institución. Sin embargo, nuevamente la calificación se mantuvo en un nivel moderado.

Sánchez (2023) refirió como finalidad determinar si las habilidades blandas tienen un impacto en las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Lima en el año 2023. En este contexto, se llevó a cabo una investigación de carácter fundamental, con un diseño no experimental que se aplicó de forma transversal, ya que se especificaron las variables y se evaluó su impacto en un momento específico. Utilizó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional causal. El procedimiento empleado involucró la obtención de datos mediante encuestas dirigidas a una población conformada por 101 profesores. La muestra fue seleccionada de manera intencional, no probabilística y no aleatoria. Para recabar información, se utilizaron dos cuestionarios politómicos ordinales con escala de Likert. Los datos recolectados fueron evaluados a través de la prueba Pseudo R cuadrado (coeficiente de Nagelkerke), evidenciando que las habilidades blandas tienen un impacto del 52.5% en la variable de relaciones interpersonales. En este contexto, los resultados inferenciales indicaron que las habilidades blandas, en situaciones de deficiencia ($Wald = 40.499 > 4$; $sig. = .000 < 0.05$), funcionan como indicadores predictivos de las relaciones interpersonales en una categoría baja ($Wald = 41.437 > 4$; $sig. = 0.000 < 0,05$).

Valdivia et al. (2023) señalaron, determinar la relación entre el comportamiento asertivo y las relaciones interpersonales en docentes, utilizando un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño correlacional con una muestra de 53 docentes. La metodología fue cuantitativa de diseño básico no experimental y se usó la encuesta como técnica empleada, utilizando un cuestionario de comportamiento asertivo y relaciones interpersonales como instrumento. Los resultados indicaron correlaciones positivas altas entre la autenticidad ($\gamma = 0,755$), aceptación incondicional ($\gamma = 0,716$), empatía ($\gamma = 0,643$), y comunicación ($\gamma = 0,714$)

del comportamiento asertivo y las interacciones personales entre los profesores y las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. El análisis de Spearman mostró una fuerte asociación positiva con notable importancia. ($\gamma = 0,752$), respaldada por un valor t_c de 8,147, validando la hipótesis de investigación.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Para García-González y Sánchez-Sánchez (2020) se lleva a cabo con el objetivo de fomentar la reflexión y el diálogo académico sobre el conocimiento existente, ello puede incluir el cuestionamiento de teorías, la comparación de resultados, el examen de la epistemología del conocimiento actual o la propuesta de soluciones basadas en un modelo específico.

En ese sentido, se demostró la existencia de relación que hay entre las variables liderazgo directivo y relaciones interpersonales; asumiendo modelos teóricos que se “ajustan” a nuestra realidad educativa y permitan mejorar el trabajo de los directivos en un ambiente de buenas relaciones interpersonales.

1.5.2. Justificación metodológica

Niño (2019) indica que la justificación metodológica se basa en el proyecto planificado, desarrollando una estrategia innovadora con el propósito de generar una contribución confiable y válida.

En esta perspectiva, se adoptó una metodología de enfoque cuantitativa, de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental, con la finalidad de proporcionar una justificación de los criterios y la fundamentación teórica que sustentaron los procedimientos y técnicas utilizadas lo que permitirá la obtención de los hallazgos. Además, como material educativo estará a disposición de directores y profesores, para tomar en cuenta sus resultados

por la seriedad con la que se trabajó en todos sus aspectos en la investigación; y será un soporte para la realización de otras tesis similares y en otros contextos.

1.5.3. Justificación práctica

Por su parte García-González y Sánchez-Sánchez (2020) señalaron que la justificación práctica debe realizarse cuando el progreso de la investigación no solo aborda un problema, sino que también sugiere estrategias que, al implementarse, podrían contribuir significativamente a su resolución.

En efecto, el estudio cobra relevancia ya que se dio la recopilación, análisis y comprensión de la importancia del liderazgo administrativo y las conexiones interpersonales en las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho; a partir de este análisis, establecer si hay alguna conexión o ausencia de relación entre estas dos variables de investigación. Igualmente, este estudio motivará a los involucrados en las instituciones educativas a reflexionar y comprometerse con la intención de mejorar la excelencia del servicio educativo. Se busca fortalecer, reorientar o adoptar prácticas de gestión escolar más efectiva, centradas en un liderazgo directivo que promueva la eficiencia y eficacia, fundamentado en relaciones interpersonales positivas.

La investigación adquiere una gran relevancia al proponer una visión del liderazgo educativo como una acción colectiva, con un equipo de líderes operando en diversos niveles y áreas de las instituciones educativas. Al mismo tiempo, se enfatizó la importancia de un ambiente tranquilo, armonioso y de relaciones interpersonales positivas con el propósito de alcanzar los fines y metas fijados por los centros educativos.

1.6. Limitaciones de la investigación

De acuerdo con Niño (2019) deberá llevarse a cabo en términos temporales y espaciales para contextualizar nuestro problema dentro de un marco específico y consistente.

En ese sentido, se registraron limitaciones de aspectos bibliográficos, económicos y temporales, abordando eficientemente mediante la búsqueda textos digitales y las referencias de los artículos científicos. En este contexto, surgen un sinnúmero de interrogantes a las que no se pueden dar respuestas, las restricciones que se evidencian entre otros es porque, el espectro poblacional se circunscribe en un pequeño sector por los inconvenientes y las dificultades que se tienen para acceder a poblaciones mayores, inexistencia de presupuesto para cubrir una investigación de mayor envergadura; la accesibilidad a la información se ve obstaculizada, muchas veces, por directivos y docentes que se resisten a brindar información y a los cambios que pueden generar a partir de este tipo de estudios.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre el monitoreo de la enseñanza como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Determinar la relación entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

1.8.2. Hipótesis específica

Existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Existe la relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Existe la relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Bases teóricas sobre la variable liderazgo directivo.

2.1.1.1. *Liderazgo directivo.* Es la habilidad de una persona para ejercer influencia y liderar a un conjunto de individuos con el propósito de alcanzar objetivos organizativos concretos e implica la habilidad del líder en la toma de decisiones efectivas, comunicarse de manera clara y motivar a los miembros del equipo. Asimismo, se centra en la gestión eficiente de recursos y la supervisión activa para asegurar la consecución de objetivos predefinidos. Por lo tanto, un líder directivo suele destacar por su autoridad, visión a largo plazo y capacidad para inspirar confianza en sus subordinados, fomentando así un ambiente organizacional productivo y orientado al éxito (Ministerio de Educación, 2014).

Implica que los directores ejercen una notable influencia en aspectos esenciales en el ámbito educativo, y se refiere al procedimiento de obtener saberes y al desempeño de las entidades educativas, así mismo, se concentra en las conductas y prácticas específicas de los directores escolares en relación con la instrucción y el currículo, que no solo influyen, sino que también modelan el núcleo central del proceso de escolarización (Wu & Shen, 2022).

Para Córdova et al. (2021) el liderazgo directivo, es un representante principal de una Institución Educativa es dirigir eficazmente, ello mediante metas claras, fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y liderar iniciativas que mejoren la calidad educativa y el rendimiento académico, en ese contexto, este liderazgo está estrechamente vinculado a la creación de una cultura escolar positiva y al bienestar general de la comunidad educativa.

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), indicaron sobre la importancia y desempeño que realiza el líder directivo en la organización de una Institución Educativa, debido a que este perfil es capaz de establecer una visión clara y metas alcanzables para la

entidad, considerando la capacidad de tomar decisiones estratégicas, gestionar recursos de manera eficiente y crear un ambiente positivo de trabajo que contribuye significativamente al rendimiento global de la institución. Por lo tanto, no solo se traduce en un mejor desempeño académico. Igualmente, impacta en la moral del personal y en la satisfacción de los estudiantes, creando así una cultura escolar que promueve el éxito a largo plazo.

Para Shen et al. (2021) el liderazgo directivo se refleja como el impulsor que promueve el avance constante en la excelencia educativa, desempeñándose en un papel crucial al establecer estándares académicos elevados, respaldar el desarrollo profesional del personal docente y promover prácticas pedagógicas innovadoras e inspiradoras, y adoptar enfoques educativos eficaces y adaptativos, contribuyendo así al crecimiento intelectual y al éxito educativo de los estudiantes; por tanto, tiende a priorizar la excelencia pedagógica crea un entorno de aprendizaje dinámico y estimulante.

Por último, según Romero (2020) no solo se enfoca en el ámbito académico, sino que también reconoce la importancia de construir relaciones sólidas con los padres de familia, estudiantes y la comunidad en general, tanto en la habilidad para comunicar la visión de la escuela, involucrar a los interesados y fomentar la participación activa, fortaleciendo el sentido de pertenencia y apoyo a la institución: Por ello, el liderazgo directivo actúa como un puente entre la escuela y la comunidad, generando una influencia beneficiosa en la mejora global de los estudiantes y en la visión general de la Institución Educativa.

2.1.1.2. Liderazgo. La carencia de un liderazgo competente en la administración de instituciones educativas es un problema recurrente que genera debates entre los actores formativos. Este fenómeno ejerce una influencia significativa en diversos aspectos del entorno escolar, tales como el desempeño docente, los logros de aprendizaje, la convivencia escolar y las relaciones interpersonales. Esta situación obstaculiza el perfeccionamiento de la excelencia educativa en nuestra nación y requiere una atención prioritaria (Rodas & Pérez, 2021). La

implementación de cambios e innovaciones requiere de un liderazgo efectivo que desempeñe un papel crucial en su concreción. Al mismo tiempo, dicho liderazgo influye en las expectativas y compromisos que los individuos mantienen con respecto a los objetivos de la institución (Aparicio et al., 2020).

2.1.1.2.1 Tipos

A. *Líder autócrata.* Según Biglieri et al. (2021) define por la asunción del control absoluto en las acciones y decisiones organizativas, centralizando el poder en manos del líder, quien considera que solo él tiene la capacidad de tomar decisiones importantes. Asimismo, menosprecia las competencias profesionales de los seguidores, empleando la fuerza o coerción para asegurar la obediencia, quienes tienden a dirigir de manera unilateral, limitando la participación proactiva y marcando pautas metodológicas detalladas, entonces implica la concentración de autoridad en el líder, quien controla recompensas y sanciones para influir en las conductas según su visión de lo válido y aceptable.

B. *El líder participativo.* De acuerdo a Fretes (2020) este perfil adopta un enfoque colaborativo y democrático, buscando activamente la implicación de los integrantes del grupo en el procedimiento de toma de decisiones fomentando la colaboración y valorando diversas perspectivas para crear un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, siendo que en un aspecto educativo, los directores adoptan esta perspectiva, involucrando a docentes, estudiantes y padres, y promoviendo el autocontrol para aumentar la productividad. Por lo tanto, propician un ambiente positivo que facilita la participación en decisiones, y promueve interacciones amistosas y una comunicación franca, enriqueciendo así las competencias educativas.

C. *El líder liberal.* Conforme con Vásquez et al. (2022) el líder liberal, también conocido como *laissez-faire*, adopta un estilo de liderazgo más permisivo y *hands-off*, por lo que este líder delega responsabilidades y otorga autonomía a los miembros del equipo, permitiéndoles tomar decisiones de manera autónoma. Del mismo modo, fomenta la

creatividad y la innovación, la falta de supervisión directa puede resultar en una coordinación deficiente y en la necesidad de un equipo altamente autónomo y autodirigido para funcionar de manera efectiva.

2.1.1.2. Teorías de liderazgo directivo

A. *Teoría de los rasgos.* De acuerdo con Moreno y de Armas (2019) sostienen que ciertos rasgos personales inherentes a los individuos determinan su aptitud para liderar. Este enfoque busca identificar características específicas, como carisma, inteligencia y habilidades comunicativas, que distinguen a los líderes efectivos. Asimismo, se presupone que las cualidades naturales del líder son fundamentales para el éxito en el liderazgo directivo, y se enfoca en el estudio de las particularidades personales o particulares para predecir y seleccionar los próximos líderes dentro de un entorno institucional.

B. *Teoría conductual.* Según Cifuentes-Medina et al. (2020) esta teoría se aleja de la atención a los rasgos personales y se enfoca en los comportamientos observables de los líderes en la cual puede ser aprendido y desarrollado a través de la observación y la imitación de comportamientos efectivos, al mismo tiempo se centra en acciones específicas, tales como la adopción de decisiones, la asignación de responsabilidades, la comunicación eficaz y otras estrategias de dirección, analizando cómo estos comportamientos impactan en la eficacia del liderazgo.

C. *Teoría transformacional.* Para Cervera (2021) resalta la relevancia de estimular y alentar a los seguidores con el objetivo de lograr niveles superiores de rendimiento y crecimiento personal. Esto se logra mediante la capacidad del líder para provocar un cambio sustancial en la perspectiva y los principios de los seguidores, elevando de esta manera tanto la moral como la motivación. Además, se hace hincapié en aspectos como la motivación, la atención personalizada y el estímulo intelectual como medios para crear un impacto positivo y duradero en el desempeño organizativo y la cultura institucional.

2.1.1.3. Las particularidades de un liderazgo directivo, se menciona como sigue:

A. **Motivación.** Yangali y Torres (2020) refieren al proceso mediante el cual un líder estimula y dirige las fuerzas internas de los miembros del equipo para alcanzar metas organizativas, ello al comprender la importancia de identificar y nutrir las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de sus colaboradores, creando un entorno que fomente la iniciativa, la dedicación y el compromiso hacia los objetivos comunes. Igualmente, la capacidad de los líderes para comprender las diversas necesidades y aspiraciones individuales dentro del equipo y canalizarlas hacia el logro colectivo es esencial para el éxito en el liderazgo directivo.

B. **Adaptación a los cambios.** Según Fretes (2020) consiste en la habilidad de los líderes para gestionar y liderar durante períodos de transformación organizativa, ello en un entorno empresarial dinámico, los líderes directivos deben ser capaces de anticipar, gestionar y comunicar efectivamente los cambios para asegurar una transición fluida. Por lo tanto, la capacidad de adaptación implica evaluar y ajustar estrategias, así como brindar orientación y apoyo a los miembros del equipo para minimizar la resistencia al cambio y fomentar la resiliencia organizativa.

C. **Autorregulación.** Para Castillo et al. (2023) es la capacidad del líder para gestionar y controlar de manera consciente sus propias emociones, acciones y comportamientos, siendo ello fundamental para mantener la calma y la coherencia en situaciones desafiantes, así como para establecer un ejemplo de autodisciplina y ética para el equipo; los líderes directivos autorregulados son capaces de tomar decisiones informadas, gestionar el estrés y mantener un ambiente laboral equilibrado y productivo.

D. **Autoconciencia.** De acuerdo a Córdova et al. (2021) es la actitud de los líderes para comprender sus propias fortalezas, debilidades, valores y motivaciones; en ese sentido, contribuye a una toma de decisiones más reflexiva y a una interacción más efectiva con los

demás, por lo cual en esta característica son autoconscientes identificando la importancia de la mejora continua, buscan retroalimentación constructiva y adaptan su enfoque de liderazgo según las circunstancias, promoviendo así un liderazgo más auténtico y efectivo.

En resumen, la práctica de un liderazgo efectivo aporta un valor significativo en el contexto de la comunidad educativa inmersa en el desarrollo del proceso educativo, se fomenta la percepción, y la eficiencia y eficacia. Los involucrados experimentarán la capacidad para perfeccionar de manera constante su desempeño. Si un líder respalda y estimula a los miembros de la comunidad educativa, alcanzará una mayor dedicación emocional en todas las actividades que realicen.

2.1.1.4. Dimensiones del liderazgo directivo

A. *Dimensión Establecimiento de metas y expectativas.* Implica la definición clara y articulada los objetivos a corto, mediano y largo plazo para la Institución Educativa, este proceso implica la alineación de metas con la visión y misión de la escuela, así como la comunicación efectiva de estas metas a todos los miembros del equipo educativo. Al mismo tiempo, el perfil del líder directivo hábil establece expectativas realistas y desafiantes proporcionando un marco motivador que orientan las acciones y esfuerzos colectivos hacia la mejora continua. (Cruz, 2022).

B. *Dimensión Gestión de recursos de manera estratégica.* Se refiere a la habilidad del líder para planificar, asignar y utilizar eficientemente los recursos disponibles en la institución educativa, abarcando tanto recursos humanos como financieros, analizando las necesidades de la escuela, priorizando inversiones, y buscando maximizar el impacto mediante la utilización adecuada de los recursos para alcanzar los objetivos educativos, la administración estratégica de estos elementos se convierte en un pilar fundamental para mejorar la eficiencia en las operaciones y potenciar los resultados académicos (Jiménez, 2020).

C. Dimensión Monitoreo de la enseñanza y del currículo. Implica una supervisión continua y sistemática de los procesos educativos, abordando la observación de clases, la revisión de planes de estudio y la evaluación del desempeño docente. Entonces, el líder implementa sistemas de monitoreo que permiten identificar áreas de mejora, asegurando la coherencia entre la enseñanza impartida y los objetivos curriculares, en efecto, el monitoreo constante contribuye al mantenimiento de estándares de calidad educativa (Ministerio de Educación, 2014).

D. Dimensión Promoción y participación en el desarrollo profesional. Se enfoca en el fomento activo de oportunidades de crecimiento y aprendizaje para el personal educativo, facilitando programas de formación relevante y promoviendo la participación activa del personal en iniciativas de aprendizaje continuo. De igual modo, la inversión en el desarrollo profesional contribuye e incrementa al fortalecimiento de las capacidades del equipo educativo, mejorando así la calidad de la enseñanza y el rendimiento global de la Institución Educativa (Romero, 2020).

2.1.2. Bases teóricas sobre la variable de las relaciones interpersonales.

Según Mendez y Ryszard (2005) consideraron las relaciones interpersonales como: “aquella que nace en las interrelaciones con otros miembros de la comunidad con el objetivo de buscar la satisfacción de las principales necesidades y buscando siempre desarrollar las potencialidades de la misma persona que son muy valiosas para la existencia de la especie humana”. (p.41).

Las relaciones interpersonales son conexiones y vínculos establecidos entre individuos, fundamentados en la comunicación, el entendimiento mutuo y la interacción recíproca, porque se desarrollan en diversos contextos, como el personal profesional o social, y juegan un rol fundamental en la formación de conexiones sociales y en el equilibrio emocional. Del mismo modo, la excelencia de las relaciones interpersonales se manifiesta en la aptitud de las personas

para intercambiar vivencias, protegerse mutuamente, abordar disputas de manera positiva y fomentar un sentimiento de pertenencia. Por ende, impactan en el progreso de habilidades sociales, el establecimiento de confianza y la generación de un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional (Caballo, 2007).

Para Londoño y Mejía (2020) constituyen el fundamento de la organización social en la cual los individuos están inmersos en una red compleja de interacciones que dan forma a las normas y valores de la sociedad, tanto así que las relaciones familiares, amistades y conexiones laborales son componentes esenciales que contribuyen a la cohesión social; en ese sentido, se sostiene que estas relaciones no solo afectan a los individuos a nivel personal, sino que también tienen un impacto en la dinámica global de las comunidades y culturas.

Lachira et al. (2020) mencionan como proceso dinámico de intercambio simbólico, en la cual se destaca la importancia de la habilidad para comunicarse efectivamente en la construcción y mantenimiento de relaciones saludables. Asimismo, la excelencia de la comunicación, abarcando la capacidad de escucha comprometida y la articulación nítida de conceptos, se convierte en un factor determinante en la eficacia y duración de las relaciones interpersonales; igualmente, la capacidad de comprender y adaptar el estilo comunicativo contribuye significativamente a la naturaleza fluida y evolutiva de estas conexiones humanas.

Por su parte Mendoza et al. (2020) indicaron sobre la importancia de las relaciones interpersonales, argumentando desde una perspectiva centrada en el bienestar emocional y psicológico de las personas, conque la interacción con otros individuos proporciona un apoyo emocional fundamental, contribuyendo a la reducción del estrés y la ansiedad, tanto que las relaciones significativas ofrecen un espacio seguro para compartir experiencias, emociones y preocupaciones, lo que fortalece la resiliencia emocional y fomenta un sentido de pertenencia

en el individuo. Del mismo modo, no solo enriquecen nuestras vidas, sino que también actúan como un amortiguador esencial contra las tensiones de la vida cotidiana.

De acuerdo con Ampos-Cabello (2022) consideran esenciales para el desarrollo y la plenitud de una persona, ello a través de interacciones variadas, desde amistades cercanas hasta colaboraciones laborales, las personas expanden sus perspectivas, desarrollan empatía y aprenden a trabajar en equipo. Por ello, estas habilidades sociales adquiridas durante las interacciones personales desempeñan una función fundamental en la edificación de una red de respaldo social y en el éxito en diversas facetas de la vida.

Por último, para Tafur et al. (2021) son fundamentales para el éxito laboral, puesto que tiene la capacidad de construir y mantener conexiones sólidas en el entorno de trabajo es esencial para el progreso profesional. En este sentido, son efectivas ya que facilitan la colaboración, fomentan un ambiente laboral positivo y fortalecen la capacidad de liderazgo, y no solo contribuyen al bienestar personal, sino que también son un activo invaluable en el camino hacia el éxito profesional

2.1.2.1. Teorías de las relaciones interpersonales

A. *Teoría de las necesidades adquiridas.* Planteada por McClelland en 1998 identifica tres necesidades psicológicas y elementos esenciales en los individuos: el deseo de alcanzar metas, la búsqueda de influencia y el anhelo de conexión, razón por la cual estas inclinaciones se forman a lo largo de la vida y tienen un impacto en la motivación y conducta de las personas en distintos entornos. Además, la necesidad influye en el deseo de establecer conexiones sociales, ser aceptado y relacionarse con los demás, porque las personas con una alta necesidad de afiliación buscarán activamente construir relaciones sólidas y sentirse conectadas en su entorno social, lo que impacta en la dinámica y calidad de las interacciones interpersonales (Merchan & Vera, 2022). Mientras que para Balderas et al. (2020) está vinculada a la influencia de la autoridad, con individuos orientados a tomar decisiones y liderar,

porque estas necesidades impactan en la forma en que los individuos contribuyen al desarrollo y cambio en una institución, ya sea asumiendo riesgos, fortaleciendo relaciones o ejerciendo influencia de manera positiva o negativa.

B. Teoría de la inteligencia emocional. Establecida por Daniel Goleman en 1996 sostiene que las habilidades emocionales, como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y la habilidad social, son cruciales para el éxito en la vida, igualmente juega un papel vital al permitir una comprensión más profunda de las emociones propias y de los demás, facilitando así la comunicación efectiva y relaciones más saludables (de la Cruz, 2020). La inteligencia emocional es una capacidad compleja que engloba actitudes y habilidades fundamentales para el comportamiento humano, como las emociones, la comunicación y la autoestima, destacándose con cuatro capacidades clave: autoconciencia, autorregulación emocional, conciencia social y habilidades sociales. Esta inteligencia facilita la interacción, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la empatía, siendo crucial actualmente, donde la falta de estas habilidades se considera analfabetismo emocional. (Gomes et al., 2021).

C. Teoría de las inteligencias múltiples. Esbozada por Howard Gardner en 1983 desafió la concepción tradicional de la inteligencia única al identificar ocho dimensiones distintas, entre las cuales destaca la inteligencia interpersonal, puesto que ella implica la habilidad para comprender y responder a los sentimientos y deseos de los demás, facilitando una comunicación efectiva, empatía y colaboración, además destaca la diversidad de habilidades humanas, subrayando la importancia de reconocer y nutrir diferentes formas de inteligencia para fomentar relaciones más ricas y exitosas (Freya, 2020).

2.1.2.2. Las particularidades de las relaciones interpersonales. Según Castro et al. (2021) se determinó de la siguiente manera:

A. Comunicación efectiva. Es un proceso hábil y adaptativo mediante el cual los individuos intercambian información de manera clara y comprensible; y, este fenómeno

implica la transmisión y recepción eficientes de mensajes, incorporando elementos verbales y no verbales. Por tanto, la claridad en la expresión, la capacidad de escucha activa y la adaptación al contexto son elementos esenciales que caracterizan una comunicación efectiva (Castro et al., 2021)

B. *Asertividad.* Es la habilidad de expresar pensamientos, deseos y opiniones de manera directa y respetuosa, sin menoscabar los derechos de los demás, este comportamiento implica la defensa de los propios intereses con firmeza, manteniendo un equilibrio entre la expresión franca y el respeto hacia los demás (Valdivia et al., 2023).

C. *Empatía.* Se describe como la habilidad para entender y compartir los sentimientos de otras personas, demostrando sensibilidad hacia sus vivencias. Este rasgo va más allá de la simple comprensión cognitiva, involucrando una conexión emocional que fortalece los vínculos (Vital et al., 2020).

D. *Interacción.* Se refiere al intercambio recíproco y dinámico de información y comportamientos entre dos o más individuos. Asimismo, implica la influencia mutua de los participantes, manifestándose a través de expresiones verbales y no verbales, por lo tanto, la calidad de la interacción depende de la efectividad en la comunicación, la adaptabilidad a señales sociales y la capacidad para influir y ser influido en el flujo conversacional (Mendoza-Medina, 2021).

E. *Motivación.* Se concibe como el impulso interno que guía las acciones de los individuos hacia metas compartidas, la motivación influye en la perseverancia, la disposición para superar obstáculos y el mantenimiento de una actitud positiva en aras del bienestar colectivo (Jaramillo et al., 2021).

F. *Trabajo en equipo.* Se describe como la colaboración sinérgica de individuos con habilidades diversas para alcanzar objetivos compartidos, ello implica la combinación eficiente de esfuerzos individuales, la coordinación de roles y la comunicación abierta,

entonces la sinergia generada no solo maximiza la eficacia en la consecución de metas, sino que también fortalece las relaciones interpersonales al cultivar un ambiente propicio para la comprensión mutua, la confianza y la apreciación de las contribuciones individuales (Alvarado, 2021).

2.1.2.3. Dimensiones de las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se definen como interacciones entre individuos dentro de una entidad regulada por normas sociales, con el propósito de alcanzar metas importantes para la sociedad, estas interrelaciones buscan satisfacer necesidades fundamentales, desarrollar potencialidades individuales, identificar intereses comunes en instituciones y brindar oportunidades para experiencias enriquecedoras y expansión de conocimientos (Hardie et al., 2022).

A. *Dimensión Interacción humana.* Refiere al proceso dinámico mediante el cual dos o más individuos se relacionan y afectan mutuamente, compartiendo información, emociones y comportamientos, siendo que la interacción humana implica la influencia recíproca entre los participantes, donde factores como la comunicación verbal y no verbal, el intercambio de ideas y la adaptabilidad a señales sociales son elementos fundamentales; además, la calidad de la interacción humana influye directamente en la naturaleza y el desarrollo de las relaciones interpersonales, contribuyendo a la construcción de conexiones significativas y al establecimiento de patrones comunicativos efectivos (García-Martínez & González-Sanmamed, 2020).

B. *Dimensión Normas de convivencia.* Las normas actúan como herramientas para motivar el comportamiento social, y la escuela desempeña un papel crucial al incorporar normas de convivencia basadas en valores culturales y de paz, siendo fundamental para la formación ciudadana en un sistema democrático, surgidas de procesos colectivos de deliberación (Duarte et al., 2021). Consisten en reglas socialmente aceptadas normas que

dirigen la conducta de las personas en un contexto específico, desempeñando el papel de directrices que guían la manera en que se comportan y las anticipaciones compartidas entre los involucrados, promoviendo un entorno armónico y respetuoso. Estas normas son fundamentales para fomentar el desarrollo saludable de las relaciones interpersonales (Bustamante & Taboada, 2022).

C. Dimensión La empatía, consiste en la habilidad cognitiva para comprender la perspectiva del otro sin adoptarla e implica establecer relaciones saludables al analizar las acciones y decisiones de otros desde su perspectiva, de igual modo, la falta de empatía en la vida familiar y en las interacciones cotidianas puede dar lugar a actitudes prejuiciosas e injustas, para cultivar la empatía en las relaciones, es esencial conocer las características de las personas con las que interactuamos, permitiéndonos identificarnos con sus experiencias y comprender sus puntos de vista (Ocampo & González, 2023).

2.2. Definición de términos

- **Liderazgo directivo.**

Se trata de la competencia de un individuo para liderar y estimular a un grupo en la consecución de metas empresariales, implica la destreza de motivar, adoptar decisiones estratégicas y establecer un ambiente propicio para el desarrollo y la eficacia laboral (Wu & Shen, 2022).

- **Relaciones interpersonales.**

Se centran en la conexión y la comunicación efectiva entre individuos dentro de un entorno e implica la construcción de vínculos saludables, la comprensión mutua y la colaboración para cultivar un ambiente positivo en diversos contextos, como en el trabajo o en la vida cotidiana (Caballo, 2007).

- **Delegación.**

Implica asignar responsabilidades y tareas a los miembros del equipo, confiando en sus habilidades individuales, siendo un proceso que busca la eficiencia y el desarrollo, permitiendo que cada miembro contribuya de manera autónoma al logro de metas comunes (Nieto-Rivas et al., 2021).

- **Visión estratégica**

Refiere a la capacidad de concebir y comunicar una dirección clara a largo plazo para una organización. Implica la planificación y la implementación de estrategias que guíen a la organización hacia el éxito y el cumplimiento de su misión (Tito et al., 2020)

- **Responsabilidad social**

Implica la consideración ética y la dedicación de una entidad hacia el bienestar de la comunidad y su compromiso con el progreso social en general incluyendo acciones que van más allá de los objetivos financieros, abordando impactos sociales y ambientales (Cuba et al., 2020)

- **Toma de decisiones**

Implica analizar alternativas y seleccionar la más apropiada con el fin de lograr metas específicas, por lo que es un proceso clave en la dirección y gestión, donde se consideran factores como la información disponible, el riesgo y las consecuencias (Caiceo, 2020).

- **Escucha activa**

Es la habilidad de prestar atención completa a la comunicación de otros, mostrando comprensión y respondiendo reflexivamente, la cual contribuye a una comprensión más profunda y más efectivas (Friston et al., 2021).

- **Desarrollo de habilidades sociales**

Implica mejorar competencias relacionadas con la interacción social, como la empatía, la comunicación eficaz y la solución de desacuerdos, para facilitar relaciones interpersonales exitosas (Salazar et al., 2020).

- **Resolución de conflictos**

Es el proceso de abordar desacuerdos de manera positiva y colaborativa, buscando soluciones beneficiosas para todas las partes involucradas, fortaleciendo así las relaciones interpersonales (Obaco, 2020).

- **Cooperación**

Implica trabajar de manera conjunta y colaborativa hacia metas comunes incluyendo el intercambio de ideas, habilidades y recursos entre individuos o grupos para lograr resultados más efectivos y satisfactorios (Perdomo-España & Vargas-Jacobo, 2020).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo. Tiene la particularidad de ser sistemático y metódico en sintonía con los principios del positivismo. Asimismo, implica el análisis de datos numéricos con el propósito de ofrecer resultados cuantificables, centrándose en la explicación de comportamientos sociales (Hernandez , 2018).

El tipo de la investigación es básica. Es un proceso que busca generar conocimiento teórico, con el fin de ampliar la comprensión en un campo específico (Matos et al., 2020)

El estudio fue de diseño no experimental. Se caracteriza por no manipular variables independientes, centrándose en la observación y descripción de fenómenos en su entorno natural. En efecto, su principal propósito radica en proporcionar una comprensión auténtica y contextualizada de los temas de investigación, permitiendo explorar fenómenos complejos de manera más realista y sin intervenciones artificiales (Niño, 2021).

El nivel fue correlacional por que busca evaluar las relaciones entre variables sin manipularlas experimentalmente, su finalidad consiste en identificar y comprender conexiones en situaciones reales, sin intervenciones activas contribuyendo a una comprensión más profunda de las complejidades de los temas estudiados (Gómez, 2020).

3.2. Población y muestra

La población seleccionada para este estudio consistió en 521 docentes, distribuidos en diversas instituciones educativas del nivel primaria en el distrito de Ayacucho durante el periodo escolar 2023. La población se define como un grupo de elementos, ya sean personas u objetos, que comparten características similares entre sí, por lo tanto, se pueden analizar en relación con una problemática específica (Condori, 2020).

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DOCENTE POR INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE AYACUCHO.**

Tabla 1.

Tabla de Distribución de la población docente por institución

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NIVEL	DISTRITO	Nº DOCENTES
38738	Primaria	Ayacucho	01
38018	Primaria	Ayacucho	22
38055	Primaria	Ayacucho	03
38006	Primaria	Ayacucho	26
39001	Primaria	Ayacucho	24
39008	Primaria	Ayacucho	09
39002	Primaria	Ayacucho	22
39003	Primaria	Ayacucho	20
39006	Primaria	Ayacucho	07
38059	Primaria	Ayacucho	14
	Primaria	Ayacucho	42
38021	Primaria	Ayacucho	20
	Primaria	Ayacucho	34
39007	Primaria	Ayacucho	14
38001	Primaria	Ayacucho	32
	Primaria	Ayacucho	27
38876	Primaria	Ayacucho	06
38009	Primaria	Ayacucho	15
	Primaria	Ayacucho	18
38083	Primaria	Ayacucho	29
38984-2	Primaria	Ayacucho	07
	Primaria	Ayacucho	35
	Primaria	Ayacucho	28
38984-12	Primaria	Ayacucho	20
38984-15	Primaria	Ayacucho	15
	Primaria	Ayacucho	16
38015	Primaria	Ayacucho	06
38984-22	Primaria	Ayacucho	09
TOTAL			521

Fuente: ESCALE Estadística de la calidad educativa. MINEDU.

La muestra de la investigación incluyó a 104 docentes de ambos sexos, quienes desempeñan su labor en una de las instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Ayacucho. La muestra es un grupo representativo seleccionado de la población que participa en el estudio, permitiendo recopilar datos, realizar análisis y obtener resultados aplicables a la

población en general optimizando tiempo y costos, ya que es más práctico abordar un subconjunto en lugar de toda la población (Robles, 2019).

El muestreo que se considero fue no probabilístico por conveniencia, es una técnica en la cual los elementos de la muestra son seleccionados según la disponibilidad y accesibilidad, en este tipo de muestreo, los investigadores seleccionan aquellos elementos que son más fáciles de obtener o que están fácilmente disponibles en el momento de la investigación (Hernández & Carpio, 2019).

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2.

Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO DIRECTIVO	Refiere a la capacidad de un individuo para influir y guiar a un grupo hacia el logro de metas organizativas específicas e implica la habilidad del líder en la toma de decisiones efectivas, comunicarse de manera clara y motivar a los miembros del equipo, así mismo, se centra en la gestión eficiente de recursos y la supervisión activa para asegurar la consecución de objetivos predefinidos, por lo tanto, un líder directivo suele destacar por su autoridad, visión a largo plazo y capacidad para inspirar confianza en sus subordinados, fomentando así un ambiente organizacional productivo y orientado al éxito (Ministerio de Educación, 2014).	La variable se operacionalizará mediante cuatro dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, Gestión de recursos de manera estratégica, Monitorio de la enseñanza y del currículo y Promoción y participación en el desarrollo profesional.	Establecimiento de metas y expectativas	Ejercer influencia en los demás.	Escala tipo Likert Bajo (32-75) Medio (75-117) Alto (117-160)
				Ser apreciado por la trayectoria y trabajo.	
				Lograr entendimiento por su labor proactiva.	
				Superar momentos difíciles en el ejercicio de sus funciones.	
				Realizar evaluaciones objetivas en las cosas que hace.	
				Resolver problemas eficiencia y eficacia.	
				Mostrar autodisciplina y autocontrol en su desempeño.	
				Reflejar honestidad y responsabilidad.	
				Generar confianza y motivación en los demás.	
			Gestión de recursos de manera estratégica	Mostrar iniciativa y disposición para dirigir.	
				Mostrar influencia en los demás como líder.	
				Valorar y reconocer los esfuerzos de los demás.	
				Mostrar capacidad para la gestión de recursos.	
				Mostrar actitud proactiva para superar problemas.	
				Superar los problemas de recursos y medios pedagógicos.	
Monitoreo de la enseñanza	Orientar el desempeño de los demás.				
	Actuar con personalidad y autoridad.				
	Mostrar que su gestión es consistente.				
	Realizar acciones de supervisión interna.				
				Realizar acciones de supervisión interna.	
				Mostrar eficiencia en su gestión.	

			y del currículo	<p>Demostrar competencia y liderazgo en sus funciones.</p> <p>Compartir información para una buena gestión.</p> <p>Impulsar mejora en los modos de organización.</p>	
			Promoción y participación en el desarrollo profesional	<p>Promover habilidades socio emocional en los demás.</p> <p>Gestionar y realizar eventos culturales y académicos.</p> <p>Promover el trabajo en equipo.</p> <p>Promover cultura organizacional.</p> <p>Organizar el currículo por competencias.</p> <p>Celebrar los logros institucionales.</p> <p>Realizar mesas de trabajo para fortalecer consensos.</p> <p>Valorar el empeño y los méritos del equipo que lo acompaña.</p> <p>Evaluar los resultados de la organización que dirige.</p>	
RELACIONES INTERPERSONALES	Son conexiones y vínculos establecidos entre individuos, fundamentados en la comunicación, el entendimiento mutuo y la interacción recíproca, por lo que se desarrollan en diversos contextos, como el personal, profesional o social, y desempeñan un papel crucial en la construcción de redes sociales y en el bienestar emocional, así mismo, la	Esta variable se operacionalizará a través de dos dimensiones: Interacción humana, Normas de convivencia y La empatía.	Interacción interpersonal	<p>Respetar las ideas de los demás.</p> <p>Comprender necesidades y sentimientos.</p> <p>Mostrar solidaridad.</p> <p>Demostrar tolerancia.</p> <p>Admitir equivocaciones o faltas.</p> <p>Mantener relación amigable con todos.</p> <p>Establecer comunicación asertiva.</p> <p>Promover buen trato.</p>	Escala tipo Likert Bajo (30-70) Medio (70-110) Alto (110-150)
			Normas de convivencia	<p>Interactuar asertivamente con los demás.</p> <p>Considerar la institución como espacio de convivencia sana.</p> <p>Mostrar relaciones afectivas e interpersonales</p> <p>Respetar la normatividad establecida</p>	

calidad de las relaciones interpersonales se refleja en la capacidad de las personas para compartir experiencias, apoyarse mutuamente, resolver conflictos de manera constructiva y cultivar un sentido de pertenencia, por lo tanto, influyen en el desarrollo de habilidades sociales, la construcción de confianza y la creación de un entorno propicio para el crecimiento personal y profesional (Caballo, 2007).

Empatía

Propiciar equidad al trabajar

Mantener relaciones armoniosas entre todos

Influenciar en la toma de decisiones

Reconocer y valorar el trabajo de los demás

Actuar éticamente en cumplimiento de sus funciones

Valorar el trabajo de los miembros de la institución

Velar por la imagen y clima institucional

Demostrar ser críticos y autocríticos

Participar en libertad

Reconocer los logros de los demás

Aportar ideas en favor de la institución

Participar en actividades extracurriculares

Participar en equipos de trabajo

Participar en la toma de decisiones

Participar en el logro de metas y objetivos institucionales

Ejecutar tareas

Participar en la planificación escolar

Organizar actividades pedagógicas

3.4. Instrumentos

Se consideró el cuestionario como instrumento. Es un conjunto estructurado de preguntas diseñado para obtener información específica de los participantes, siendo determinante para recolectar datos cuantitativos de manera rápida y objetiva, siendo particularmente útil en estudios de gran escala (Arias, 2020).

Se empleó la encuesta como técnica. Es un conjunto de preguntas estructuradas que se presentan a los participantes, quienes responden seleccionando opciones proporcionadas o brindando respuestas abiertas, este método eficiente facilita la obtención de datos de una muestra representativa, permitiendo generalizar los resultados a una población más amplia (Feria et al., 2020).

3.5. Procedimientos

En una primera fase, la investigación recopiló información diversa sobre las variables de estudio con el objetivo de ampliar los conocimientos fundamentales del investigador. Para lograrlo, se consultaron autores nacionales e internacionales a través de libros, revistas, tesis de grado e informes.

En segunda fase, se elaboró un cuestionario basado en el marco teórico desarrollado, adoptando un formato ordinal. Este cuestionario incluyó opciones de respuesta cerradas y fue administrado a la muestra de estudio.

Finalmente, en la tercera fase, se llevó a cabo el procesamiento estadístico de los datos utilizando el programa SPSS V26. Este proceso generó tablas y gráficos que posteriormente fueron interpretados con el fin de derivar conclusiones y recomendaciones relevantes.

3.6. Análisis de datos

Después de recopilar y procesar los datos, se llevó a cabo el análisis, donde se emprendió las siguientes acciones: se elaboró tablas y cuadros estadísticos, empleándose el

procedimiento estadístico Rho de Spearman, considerando el diseño de investigación de tipo correlacional.

3.7. Consideraciones éticas

El estudio se ha confeccionado siguiendo las directrices de la EUPG-UNFV, asegurándose de adherirse a las normas establecidas para las citas bibliográficas. Se ha respetado rigurosamente el derecho de autor de cada obra citada, y no se han identificado conflictos en el transcurso de esta investigación.

De igual manera, se incorporaron cuatro principios éticos que guiaron la meta de la investigación. En primer lugar, la ética se convirtió en el objetivo central de este estudio, con la intención de proporcionar una contribución significativa y obtener una comprensión más completa de la realidad. En segundo lugar, se aseguró la falta de intenciones perjudiciales al evitar cualquier intención de perjudicar o causar daño a los participantes durante la recopilación de datos. En tercer lugar, se respetó la autonomía de los participantes involucrados en este estudio, permitiéndoles decidir libremente si deseaban participar en la investigación. Finalmente, se adoptó un enfoque basado en la justicia para garantizar un trato equitativo a todas las personas implicadas en el estudio (Alvarez, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Estudio de la encuesta

En las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho se realizó una encuesta a 104 docentes, escogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en seguida, se muestran los resultados alcanzados.

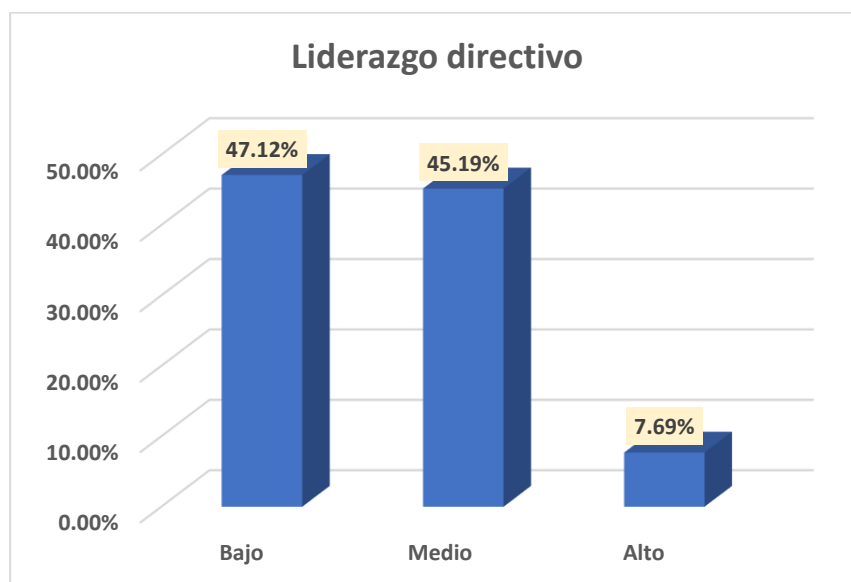
Tabla 3

Variable Liderazgo directivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	49	47.12%	47.12%
Medio	47	45.19%	92.31%
Alto	8	7.69%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 1

Variable Liderazgo directivo



La Tabla 3 y la Figura 1 revelan los resultados de la encuesta, confirmando que el 47.12% de los docentes perciben el liderazgo directivo en un nivel bajo. En contraste, el

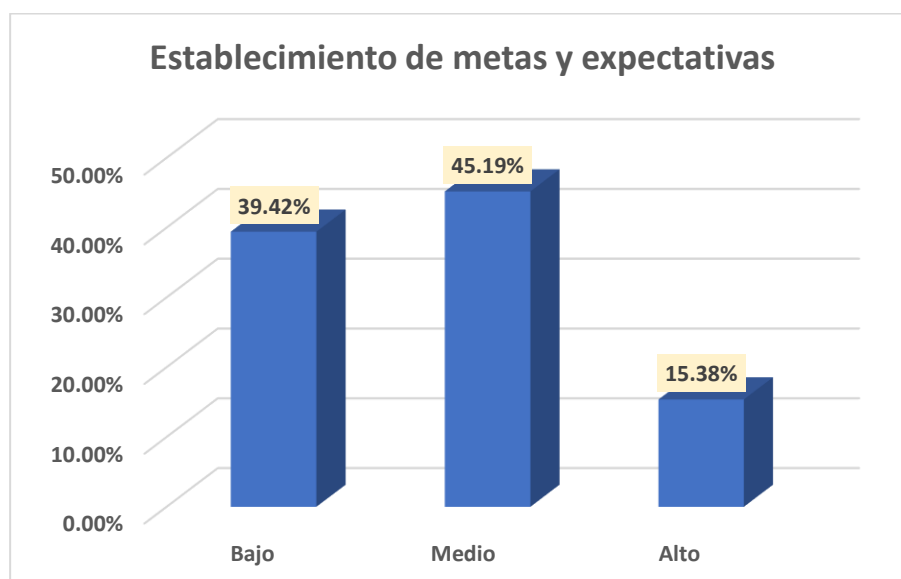
45.19% lo sitúa en un nivel medio, mientras que solo el 7.69% considera que el liderazgo directivo alcanza un nivel alto.

Estos resultados sugieren una distribución marcada hacia niveles más bajos y medios de percepción en relación con el liderazgo directivo entre la comunidad docente. Este hallazgo no solo subraya la importancia de evaluar y mejorar las prácticas de liderazgo en el contexto educativo, también indica la necesidad de abordar específicamente las áreas identificadas como de percepción más baja para fortalecer la calidad del liderazgo en este entorno.

Tabla 4
Dimensión establecimiento de metas y expectativas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	41	39.42%	39.42%
Medio	47	45.19%	84.62%
Alto	16	15.38%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 2
Dimensión Establecimiento de metas y expectativas



La Tabla 4 y la Figura 2 proporcionan una visión detallada sobre la percepción de los docentes con respecto al establecimiento de metas y expectativas en el entorno educativo. Se destaca que un 39.42% de los participantes identifican una percepción catalogada como baja. Contrariamente, el 45.19% de los encuestados sitúa esta percepción en un nivel medio, mientras que un 15.38% considera que el establecimiento de metas y expectativas alcanza un nivel alto. Este análisis revela que hay un espacio sustancial para mejorar y fortalecer las prácticas relacionadas con la definición de metas y expectativas entre los educadores.

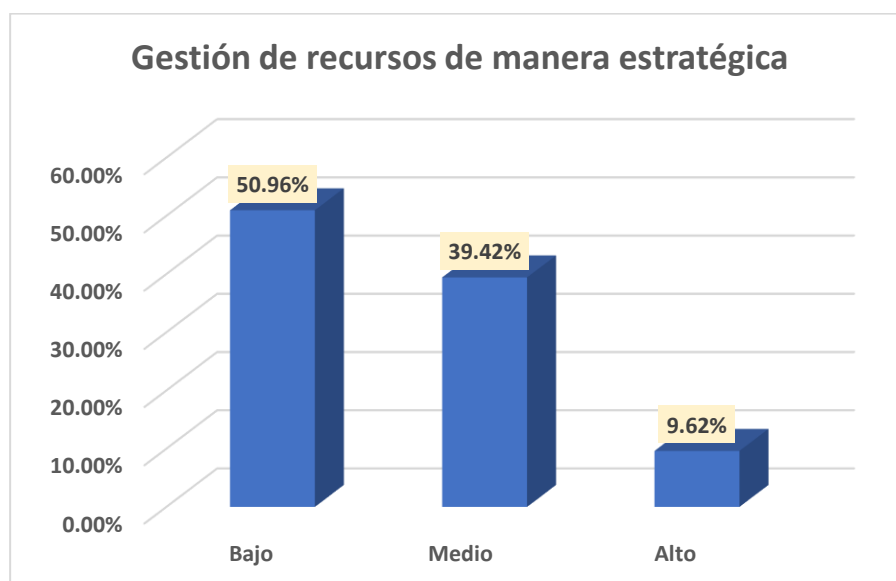
Tabla 5

Dimensión gestión de recursos de manera estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	53	50.96%	50.96%
Medio	41	39.42%	90.38%
Alto	10	9.62%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 3

Dimensión Gestión de recursos de manera estratégica



La Tabla 5 y la Figura 3 presentan los resultados de la encuesta, evidenciando que el 50.96% de los docentes perciben la gestión estratégica de recursos en un nivel bajo. Por otro lado, el 39.42% la ubica en un nivel medio, mientras que únicamente el 9.62% sostiene que la gestión de recursos de manera estratégica alcanza un nivel alto. Este hallazgo subraya la importancia de implementar estrategias que promuevan una gestión más efectiva y estratégica de los recursos disponibles en el ámbito educativo.

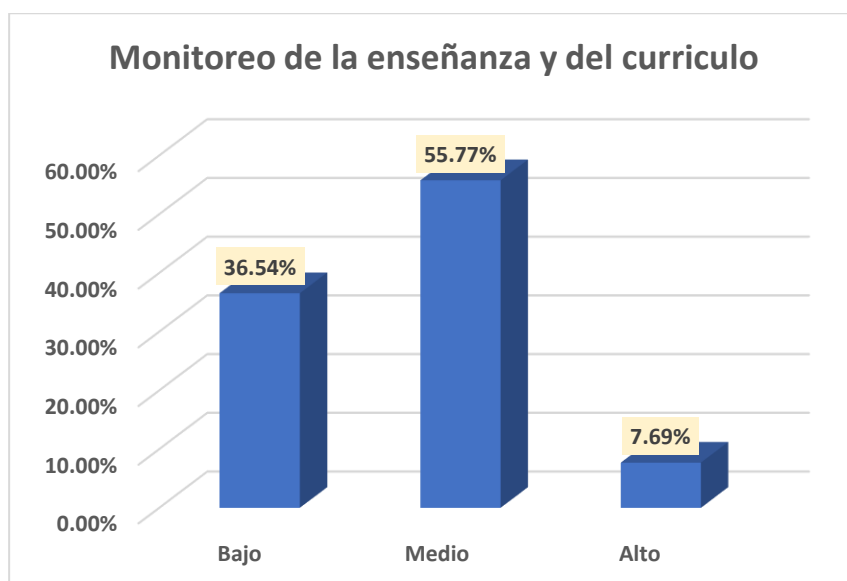
Tabla 6

Dimensión Monitoreo de la enseñanza y del currículo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	38	36.54%	36.54%
Medio	58	55.77%	92.31%
Alto	8	7.69%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 4

Dimensión Monitoreo de la enseñanza y del currículo



La Tabla 6 y la Figura 4 detallan los hallazgos de la encuesta, corroborando que el 36.54% de los docentes identifican el monitoreo de la enseñanza y del currículo en un nivel

bajo. Asimismo, el 55.77% lo posiciona en un nivel medio, mientras que solo un reducido 7.69% sostiene que el monitoreo de la enseñanza y del currículo alcanza un nivel alto. Estos resultados señalan una tendencia hacia percepciones intermedias y bajas en cuanto al monitoreo educativo entre los participantes.

Tabla 7

Dimensión Promoción y participación en el desarrollo profesional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	48	46.15%	46.15%
Medio	45	43.27%	89.42%
Alto	11	10.58%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 5

Dimensión Promoción y participación en el desarrollo profesional



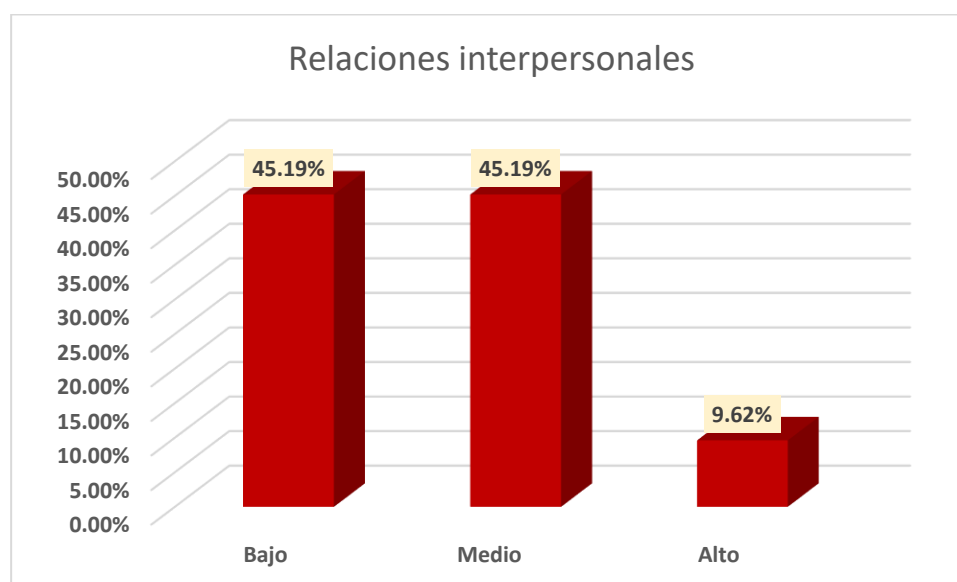
La Tabla 7 y la Figura 5 exponen los resultados de la encuesta, ratificando que el 46.15% de los docentes identifican la promoción y participación en el desarrollo profesional en un nivel bajo. De manera equitativa, el 43.27% la ubica en un nivel medio, mientras que solo un modesto 10.58% opina que la promoción y participación en el desarrollo profesional

alcanza un nivel alto. Estos resultados destacan una tendencia hacia percepciones mayoritariamente intermedias y bajas en relación con la promoción y participación en el desarrollo profesional entre los participantes.

Tabla 8
Variable Relaciones interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	47	45.19%	45.19%
Medio	47	45.19%	90.38%
Alto	10	9.62%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 6
Variable Relaciones interpersonales



La Tabla 8 y la Figura 6 presentan los resultados de la encuesta, corroborando que el 45.19% de los docentes experimentan percepciones clasificadas como bajas en el ámbito de las relaciones interpersonales. En paralelo, el 45.19% lo coloca en un nivel medio, mientras que únicamente el 9.62% sostiene que las relaciones interpersonales alcanzan un nivel alto. Estos

datos subrayan una distribución marcada hacia percepciones intermedias y bajas en cuanto a las relaciones interpersonales entre los participantes.

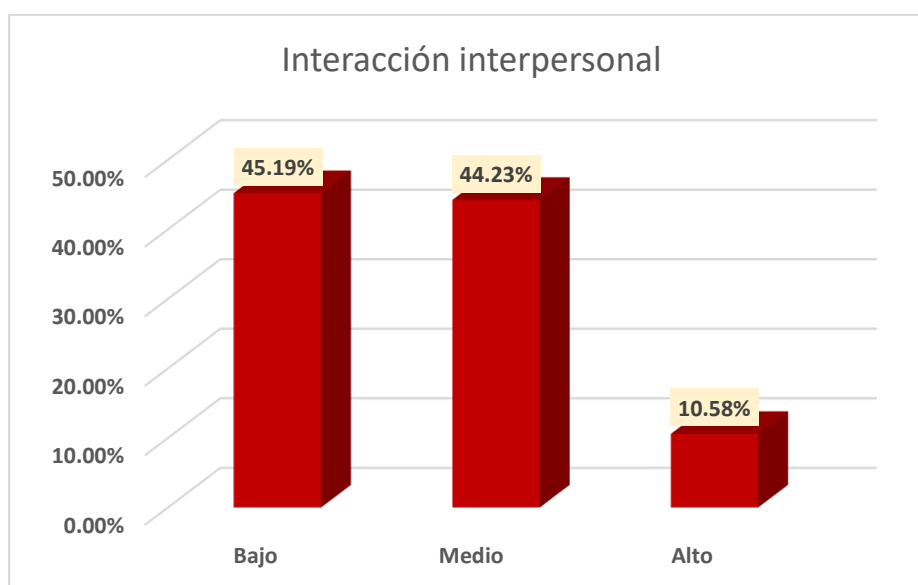
Tabla 9

Dimensión Interacción interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	47	45.19%	45.19%
Medio	46	44.23%	89.42%
Alto	11	10.58%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 7

Dimensión Interacción interpersonal



La Tabla 9 y la Figura 7 exponen los resultados de la encuesta, ratificando que el 45.19% de los docentes experimentan percepciones clasificadas como bajas en cuanto a la interacción interpersonal. En paralelo, el 44.23% la ubica en un nivel medio, mientras que únicamente el 10.58% opina que la interacción interpersonal alcanza un nivel alto. Estos resultados proporcionan orientación valiosa para desarrollar intervenciones que mejoren la

calidad de las relaciones interpersonales entre los docentes, contribuyendo así a un ambiente educativo más positivo y enriquecedor.

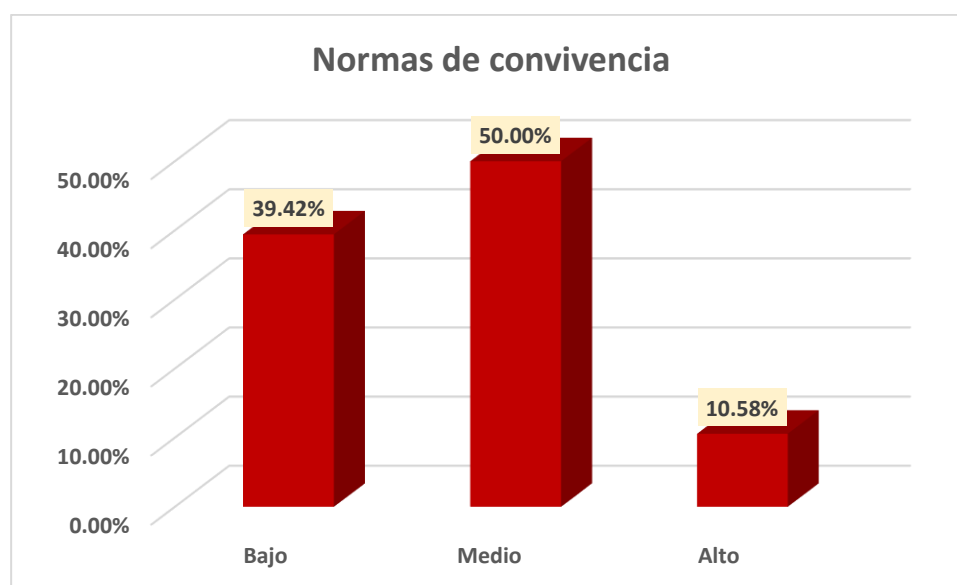
Tabla 10

Dimensión normas de convivencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	41	39.42%	39.42%
Medio	52	50.00%	89.42%
Alto	11	10.58%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 8

Dimensión Normas de convivencia



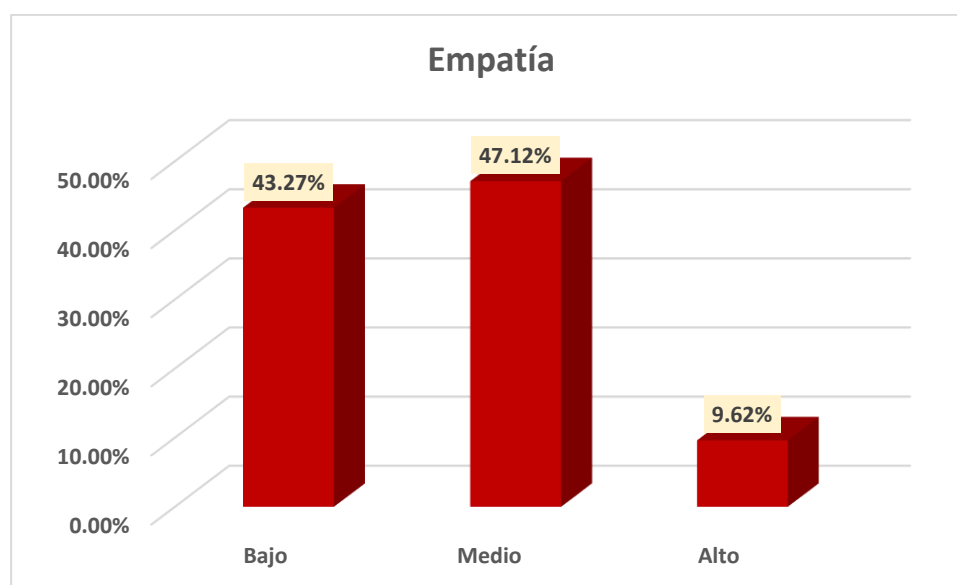
La Tabla 10 y la Figura 8 presentan los resultados de la encuesta, confirmando que el 39.42% de los docentes perciben las normas de convivencia en un nivel bajo. Por otro lado, el 50.00% las sitúa en un nivel medio, mientras que solo el 10.58% considera que las normas de convivencia alcanzan un nivel alto. Estos datos reflejan una distribución significativa hacia percepciones intermedias y bajas. Este panorama destaca la importancia de abordar de manera específica y efectiva las áreas identificadas como deficientes, implementando estrategias que

fortalezcan y promuevan un ambiente escolar enriquecedor, basado en normas de convivencia sólidas y positivas.

Tabla 11
Dimensión empatía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	45	43.27%	43.27%
Medio	49	47.12%	90.38%
Alto	10	9.62%	100.0%
Total	104	100.00%	

Figura 9
Dimensión empatía



La Tabla 11 y la Figura 9 presentan los resultados de la encuesta, confirmando que el 43.27% de los docentes perciben la empatía en un nivel bajo. Además, el 47.12% la sitúa en un nivel medio, mientras que solo el 9.62% considera que la empatía alcanza un nivel alto. Estos datos revelan una tendencia hacia percepciones mayormente intermedias y bajas en cuanto a la empatía entre los participantes. En este contexto, destaca la necesidad de

implementar estrategias específicas para fomentar y fortalecer la empatía en el ámbito educativo

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen una distribución normal.

H1: Los datos no tienen una distribución normal.

Tabla 12
Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0.173	104	0.000
Relaciones interpersonales	0.150	104	0.000

La Tabla 12 exhibe el análisis de normalidad de las variables examinadas, destacando que tanto la variable de liderazgo directivo como la variable de relaciones interpersonales presentaron significancias inferiores a 0.05. Por ende, con el propósito de validar las hipótesis planteadas, se llevará a cabo el análisis mediante el empleo del coeficiente de Spearman.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 13*Prueba de hipótesis general*

Correlación		Liderazgo directivo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	1.000	0.743
			0.000
		104	104
	Relaciones interpersonales	0.743	1.000
		0.000	
		104	104

La tabla 13 muestra que el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales presentan una relación positiva y significativa (0.743 y sig. < 0.05), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023. Este resultado sugiere que un liderazgo directivo efectivo está asociado de manera afirmativa, con la excelencia de las conexiones interpersonales entre los educadores, destacando la relevancia de un enfoque integral en la gestión educativa para fortalecer la cohesión y colaboración en el entorno escolar.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

H1: Existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 14
Prueba de hipótesis específica 1

Correlación		Establecimiento de metas y expectativas	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Establecimiento de metas y expectativas	Coeficiente de correlación	0.685
		Sig.	0.000
		N	104
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig.	0.000
		N	104

La tabla 14 muestra que el establecimiento de metas y expectativas, y las conexiones entre individuos exhiben una vinculación favorable y equilibrada y significativa (0.685 y sig. < 0.05), por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo administrativo y las conexiones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 15
Prueba de hipótesis específica 2

Correlación			Gestión de recursos de manera estratégica	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Gestión de recursos de manera estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	0.526
		Sig.		0.000
		N	104	104
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.526	1.000
		Sig.	0.000	
		N	104	104

La tabla 15 muestra que la gestión de recursos de manera estratégica y las conexiones entre personas muestran una vinculación favorable y equilibrada y significativa (0.526 y sig. < 0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

H1: Existe relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 16
Prueba de hipótesis específica 3

Correlación		Monitoreo de la enseñanza y del currículo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Monitoreo de la enseñanza y del currículo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig.	0.000
		N	104
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.657
		Sig.	0.000
		N	104

La tabla 16 muestra que el monitoreo de la enseñanza y del currículo, y las conexiones entre individuos exhiben una conexión constructiva, equilibrada y sustancial (0.657 y sig. < 0.05), de manera que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Hipótesis específica 4

H0: No existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

H1: Existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Tabla 17
Prueba de hipótesis específica 4

Correlación		Promoción y participación en el desarrollo profesional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Promoción y participación en el desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig.	0.000
		N	104
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	0.616
		Sig.	0.000
		N	104

La tabla 17 muestra que la promoción y participación en el desarrollo profesional y las conexiones entre personas muestran una asociación constructiva, equilibrada y significativa (0.616 y sig. < 0.05), así que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio tuvo como objetivo examinar la conexión existente entre la dirección administrativa y las interacciones interpersonales de los profesores en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Ayacucho durante el año 2023. Los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Rho de Spearman demostraron una relación positiva, sólida y significativa (0.743 y sig. < 0.05). Este hallazgo respalda la conclusión de que existe una relación directa entre la gestión administrativa y las interacciones interpersonales entre los educadores, destacando la relevancia de un liderazgo eficaz para consolidar la cohesión y cooperación en el ámbito educativo.

Al contrastar estos resultados con los obtenidos por Helguero (2020), quien investigó la correlación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de docentes en dos instituciones educativas, se observó una convergencia en la existencia de una correlación positiva. Sin embargo, es relevante destacar que, mientras en nuestra investigación la relación fue calificada como sólida, en el estudio de Helguero se encontró una correlación positiva perfecta (0.99). Esta diferencia podría sugerir que ambas investigaciones respaldan la conexión entre relaciones interpersonales y colaboración, la percepción de la fuerza de esta relación varía según el enfoque específico de cada estudio.

Por otro lado, el estudio de Huanca et al. (2021) se centró en la correlación entre la competencia emocional y las relaciones interpersonales de los educadores en instituciones educativas primarias públicas. Si bien es cierto que, el enfoque difiere, ambos estudios resaltan la importancia de aspectos relacionados con las habilidades interpersonales de los docentes. Mientras la presente investigación se centró en el liderazgo directivo. Igualmente, explora la competencia emocional, encontrando características regulares en la mayoría de los pedagogos. Estas divergencias podrían sugerir en diferentes aspectos de las habilidades interpersonales, pueden tener impactos variados en las relaciones educativas

Dicho de otro modo, la investigación de Valdivia et al. (2023), exploró la conexión entre la conducta asertiva y las interacciones interpersonales en profesores, respaldan la noción general de habilidades particulares están asociadas de manera positiva con la excelencia de las relaciones entre individuos. Aunque, los aspectos evaluados difieren, la correlación positiva alta encontrada por Valdivia et al. se alinea con nuestros resultados y refuerza la importancia de considerar diversas habilidades para fortalecer las relaciones interpersonales en el ámbito educativo.

Estos estudios convergen al resaltar la importancia de abordar una variedad de aspectos, que van desde el liderazgo hasta las habilidades emocionales y asertivas, con el objetivo de fortalecer las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. No obstante, también es relevante contemplar la teoría de los rasgos, presentada por Moreno y de Armas (2019), la cual enfatiza la significativa influencia de rasgos personales, como carisma e inteligencia, en la capacidad de liderazgo. Este enfoque, alineado con la teoría de los rasgos, postula que las cualidades innatas del líder son esenciales para el éxito en el liderazgo directivo.

Con relación a la hipótesis específica 1, los resultados revelaron una correlación positiva, moderada y significativa (0.685, sig.< 0.05), indicando la fijación de objetivos y la definición de expectativas como componente del liderazgo ejecutivo y se encuentra estrechamente relacionada con las interacciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023. Este hallazgo respalda la idea de que un liderazgo enfocado en establecer metas y expectativas contribuye de manera positiva a la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno educativo.

Estos resultados encuentran apoyo en la investigación de Rohim (2023), que identificó la influencia significativa del liderazgo y el compromiso organizacional de directores y docentes en el desempeño laboral. La presencia de un liderazgo caracterizado por la delegación de autoridad, atención a subordinados, ejemplaridad e inspiración se asoció positivamente con

el rendimiento laboral, destacando la importancia de ciertas prácticas de liderazgo en el ámbito educativo. Este descubrimiento respalda la noción de que el liderazgo puede impactar positivamente en la motivación, satisfacción y compromiso organizacional, elementos esenciales para el rendimiento laboral.

A su vez, Parra y Silva (2021) enfocaron su investigación en estrategias novedosas de liderazgo para mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. Sus resultados indicaron la presencia predominante de diferentes estilos de liderazgo, destacando el impacto positivo de la implementación del plan de liderazgo en el desarrollo del proyecto educativo institucional y en la interacción entre los miembros del centro educativo. Esta evidencia respalda la idea de que la aplicación de estrategias específicas de liderazgo puede generar beneficios palpables en la dinámica interpersonal y el clima laboral en las instituciones educativas.

Al considerar la teoría conductual, planteada por Cifuentes-Medina et al. (2020), se observa que esta teoría se aleja de la atención exclusiva a los rasgos personales y se centra en comportamientos observables de los líderes. La teoría conductual sugiere que estos comportamientos pueden ser aprendidos y desarrollados a través de la observación y la imitación de prácticas efectivas, enfocándose en acciones específicas como la toma de decisiones y la comunicación efectiva. Este enfoque teórico resalta la importancia de las acciones del líder, lo cual se alinea con la relevancia de establecer metas y expectativas que encontramos en nuestra investigación y en los estudios revisados

Con respecto a la hipótesis específica 2, se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman positiva, moderada y significativa de (0.526 y sig.< 0.05) por ende, se descarta la hipótesis nula; llegando a la conclusión de que hay una conexión entre la gestión estratégica de recursos como faceta del liderazgo ejecutivo y las interacciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

Al comparar estos resultados con la investigación de Chen y Bos (2023), examinaron las diferencias en el liderazgo de los directores y los logros de los estudiantes en Alemania y China, se observa una convergencia en la relación entre el establecimiento de visiones y metas escolares y el rendimiento estudiantil. Sin embargo, las diferencias culturales se reflejan en las formas efectivas de cultivar el rendimiento estudiantil en ambos países, puesto que, Chen y Bos (2023) abordan la relación entre el liderazgo, metas escolares y logros académicos.

Por otro lado, la investigación de Shen et al. (2021) reconocieron, cómo los cambios en las prácticas de liderazgo percibidas por los maestros se asociaban con el cambio en el rendimiento académico de la escuela. Sus resultados sugieren que la percepción mejorada de los maestros sobre los esfuerzos de los directores para involucrar a los padres está vinculada con un crecimiento significativo en el rendimiento escolar. En paralelo el enfoque difiere, ambos estudios resaltan la relevancia de prácticas de liderazgo específica, como la gestión de recursos y la participación de los padres, para mejorar el rendimiento académico y fortalecer las dinámicas en el entorno educativo.

En resumen, estas comparaciones sugieren que diversas dimensiones del liderazgo directivo, como la gestión de recursos estratégicos, el establecimiento de visiones y metas escolares, y la participación de los padres, están vinculadas positivamente con diferentes aspectos del rendimiento académico y las relaciones interpersonales. Sin embargo, las diferencias contextuales y culturales subrayan la importancia de adaptar las prácticas de liderazgo a las necesidades específicas de cada entorno educativo.

Respecto a la hipótesis específica 3, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman positiva, moderada y significativa de (0.657 y sig.< 0.05) por consiguiente, se descarta la hipótesis nula y se establece que hay una conexión entre el monitorio de la enseñanza y la planificación curricular como aspecto del liderazgo administrativo, así como

las interacciones interpersonales, en las instituciones educativas primarias del distrito de Ayacucho, 2023.

Al contrastar estos resultados con la investigación de Jaramillo et al. (2021), que se centró en la influencia del liderazgo transformacional en las interacciones interpersonales y la colaboración laboral de los dirigentes de la UGEL 11 Cajatambo, se encuentran similitudes en cuanto al impacto positivo del liderazgo en las relaciones interpersonales. Ambos estudios respaldan la idea de que un liderazgo activo, ya sea a través del monitoreo de la enseñanza o del liderazgo transformacional, contribuye significativamente a mejorar las relaciones interpersonales en las instituciones educativas.

Del mismo modo, la investigación de Toledo (2020), buscó desarrollar un modelo teórico fundamentado en el liderazgo directivo y el rendimiento de los docentes, lo cual proporciona una perspectiva adicional sobre los tipos de liderazgo presente en el ámbito educativo. No obstante, se centra en la naturaleza autocrática y democrática del liderazgo, el estudio destaca que el tipo de liderazgo predominante es democrático, caracterizado por un trato respetuoso, gentil y amable. Esta conclusión se alinea con la idea de Córdova et al. (2021), quien menciona que, un liderazgo democrático, que impulsa un ambiente propicio y fomenta la colaboración, puede ser clave para incentivar relaciones interpersonales positivas.

En relación a la hipótesis específica 4, se halló un coeficiente de correlación de Spearman positiva, moderada y significativa de (0.616 y sig.< 0.05) por ende, se descarta la hipótesis nula, corroborando así la presencia de una conexión directa entre la promoción y participación profesional como aspectos del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas primarias en el distrito de Ayacucho, en el año 2023.

En equiparación con la investigación de Sánchez (2023), se centra en determinar el impacto de las competencias sociales en las interacciones interpersonales dentro de entidades

educativas en Lima, se encuentran similitudes en el reconocimiento de la influencia de ciertos aspectos en las dinámicas interpersonales. La investigación de Sánchez (2023) indica que las competencias sociales ejercen una influencia sustancial del 52.5% en las conexiones interpersonales. Ambos análisis concuerdan en la importancia de determinados elementos, ya sea el ascenso y la participación laboral o las aptitudes interpersonales, para perfeccionar las relaciones en el entorno educativo.

No obstante, las diferencias radican en los enfoques específicos de liderazgo y habilidades blandas. Mientras la presente investigación se centra en la dimensión específica de promoción y participación profesional dentro del liderazgo directivo, Sánchez (2023) aborda habilidades blandas de manera más amplia. Sin embargo, ambos estudios, sugieren que intervenciones específicas en estos aspectos pueden tener un impacto positivo en las relaciones interpersonales en instituciones educativas.

Al discutir estos resultados en relación con la teoría transformacional de Cervera (2021), se observa una convergencia en ciertos aspectos. La teoría transformacional destaca la importancia estimular y alentar a los seguidores para lograr niveles superiores de rendimiento y crecimiento personal. Si bien la hipótesis específica 4 no aborda directamente la inspiración y la motivación, si se destaca la correlación positiva entre la promoción y la participación profesional del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales. Esta asociación indica que un liderazgo que impulse el crecimiento profesional puede generar un efecto beneficioso en la dinámica interpersonal en las instituciones educativas.

En el contexto de la teoría transformacional, los elementos como la inspiración y la consideración individualizada se vinculan con la promoción y participación profesional. Cuando un líder directivo promueve y participa activamente en el desarrollo profesional de su equipo, está contribuyendo a la motivación y al crecimiento personal de los seguidores, lo cual se alinea con los principios de la teoría transformacional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Con respecto a la hipótesis general, se logró determinar mediante el empleo de la correlación de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.743, evidenciando una relación muy fuerte entre las variables de liderazgo directivo y relaciones interpersonales. Asimismo, al considerar un nivel de significancia inferior a 0.05, se logró refutar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Ayacucho durante el año 2023.
- 6.2.** En relación a la primera hipótesis específica, se logró determinar mediante el empleo de la correlación de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.685, evidenciando una relación moderada entre la dimensión establecimiento de metas y expectativas, y la variable relaciones interpersonales. Del mismo modo, al considerar un nivel de significancia inferior a 0.05, se logró refutar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ayacucho, 2023.
- 6.3.** A cerca a la segunda hipótesis específica, se logró determinar mediante el empleo de la correlación de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.526, evidenciando una relación moderada entre la dimensión gestión de recursos de manera estratégica, y la variable relaciones interpersonales. Al mismo tiempo, al considerar un nivel de significancia inferior a 0.05, se logró refutar la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ayacucho, 2023.

- 6.4.** En relación a la tercera hipótesis específica, se logró determinar mediante el empleo de la correlación de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.657, evidenciando una relación moderada entre la dimensión monitoreo de la enseñanza y del currículo, y la variable relaciones interpersonales. Por ello, al considerar un nivel de significancia inferior a 0.05, se logró refutar la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ayacucho, 2023.
- 6.5.** Por último, respecto a la cuarta hipótesis específica, se logró determinar mediante el empleo de la correlación de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.616, evidenciando una relación moderada entre la dimensión promoción y participación en el desarrollo profesional y la variable relaciones interpersonales. Igualmente, al considerar un nivel de significancia inferior a 0.05, se logró refutar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Ayacucho, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se sugiere que los líderes educativos, ya sean directores o encargados de la administración escolar en las escuelas primarias del distrito de Ayacucho, valoren la idea de reforzar las competencias de liderazgo administrativo, resaltando la relevancia de fomentar vínculos interpersonales eficaces entre los docentes. Esto favorecerá la mejora de la calidad educativa institucional.
- 7.2. Se aconseja a los líderes escolares concentrarse en tácticas que refuercen la dimensión de fijación de objetivos y expectativas como componente esencial del liderazgo directivo. Este enfoque no solo generará efectos positivos en las relaciones interpersonales entre profesores, sino que también podría incidir en el alcance de los objetivos educativos.
- 7.3. A los líderes educativos se les recomienda desarrollar habilidades en la gestión estratégica de recursos. Reforzar este aspecto del liderazgo puede generar un impacto positivo en las relaciones interpersonales de los profesores, mejorando la eficacia en la utilización de recursos y promoviendo un ambiente laboral más armónico.
- 7.4. Aconsejar a los líderes y supervisores educativos que dediquen sus esfuerzos a mejorar la supervisión de la enseñanza y del plan de estudios. Reforzar esta faceta del liderazgo puede tener un impacto favorable en las relaciones interpersonales, generando un ambiente en el cual la calidad educativa y la colaboración entre profesores se fortalezcan.
- 7.5. Proponer a los educadores que se involucren de manera activa en iniciativas de perfeccionamiento laboral. La conexión detectada entre el ascenso y la implicancia en el progreso profesional, así como las interacciones interpersonales, señala que el avance en la carrera puede influir de manera sustancial en la calidad de las relaciones interpersonales.

VIII. REFERENCIAS

- Adama-Amaya, H. (2022). El liderazgo del director como clave para las relaciones interpersonales y el éxito organizacional en las instituciones educativas. *Maestro y Sociedad, 19*(2). <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5567>
- Alvarado, D. (2021). Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica entre áreas de la salud. *Revista Cientific, 6*(20), 311–326. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.17.311-326>
- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Dialnet, 7*(2), 122-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Ampos-Cabello, J. (2022). La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. *Revista Peruana de Investigacion en Salud, 6*(3), 181–182. <https://doi.org/10.35839/repis.6.3.1451>
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., & Valverde, X. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación, 13*(1). <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Balderas, M., Guerrero, R., & Recio, R. (2020). Estudio de motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de una mina de villa de la paz, S.L.P. In G. López, A. López, R. Molina, S. Méndez, & J. Morua, *Gestión integral estratégica para el emprendimiento de la MiPyme* (pp. 44-78). <https://www.researchgate.net/profile/Yessica-Garcia->

Hernandez/publication/340849538_GESTION_INTEGRAL_Y_ESTRATEGICA_PARA_EL_EMPRENDIMIENTO_DE_LA_MIPYME_25_mzo_ISBN_2/links/5ea0996f458515ec3aff0956/GESTION-INTEGRAL-Y-ESTRATEGICA-PARA-EL-EMPRENDIMIENTO-DE-LA

Biglieri, J., Rodriguez, F., Roca, M., & Quattrocchi, P. (2021). XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. *XIII Congreso Internacional de*. Buenos aires. <https://www.aacademica.org/000-012/898>

Bustamante, I., & Taboada, H. (2022). Convivencia escolar: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1291-1304. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1579

Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamientos de habilidades sociales*. Siglo XXI. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/manual-de-evaluacion-y-entrenamiento-de-las-habilidades-sociales-vicente-e-caballo.pdf>

Caiceo, J. (2020). Liderazgo y toma de decisiones a nivel de una unidad educativa de Chile. *Papeles Salmantinos de educación* (24), 93-115. <https://doi.org/10.36576/summa.132084>

Castillo, A., Barreto, S., Castro, J., & Pérez, J. (2023). Estilos de Liderazgo de Directivos Docentes y su Influencia en el Desempeño Docente y los Procesos Metacognitivos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 5498-5511. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8145

Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., & Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

- Cervera, L. (2021). El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima. *Igobernanza*, 4(14), 205–220. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122>
- Chen, D., & Bos, W. (2023). Relationship between principal leadership and student achievement: A comparative study between Germany and China. *International Journal of Educational Development*, 102, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102868>
- Chero, D. (2022). El director como un líder transformador. *Revista Boliviana De Educación*, 4(6), 123–130. <https://doi.org/10.33996/rebe.v4i6.809>
- Cifuentes-Medina, J., González-Pulido, J., & González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26), 78–93. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Condori, P. (2020). Población y Muestra. *Universo, Población y Muestra*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20>.
- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cruz, W. (2022). Análisis estratégico prospectivo desde un liderazgo transformacional pedagógico de las instituciones educativas de la ciudad de Yopal Casanare Colombia. *Revista Global Negotium*, 5(1), 19-28. https://www.researchgate.net/profile/Wilquer-Medina/publication/359629260_Analisis_estrategico_prospectivo_desde_un_liderazgo_o_transformacional_pedagogico_de_las_instituciones_educativas_de_la_ciudad_de_Yopal_Casanare_Colombia/links/6245dc8357084c718b7906b

- Cuba, N., Mohamed, H., & Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000100278&script=sci_arttext
- de la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral. *Revista Unimar*, 38(2), 63-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- Donkoh, R., On, W., Thomas, A., Donkor, J., Oware, P., Kudwo, M., & Yeboah, S. (2023). Effects of educational management on quality education in rural and urban primary schools in Ghana. *Heliyon*, 9(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21325>
- Duarte, M., Caicedo, J., Briones, W., & Barragán, W. (2021). Comunicación intercultural en las relaciones interpersonales en la comunidad de afrodescendientes. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 6(3), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8168114>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Frete, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 594-612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101
- Freya, H. (2020). How do I teach you? An examination of multiple intelligences and the impact on communication in the classroom. *Language & Communication*, 73, 29-33. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2020.04.001>
- Friston, K., Sajid, N., Quiroga-Martinez, D., Parr, T., Price, C., & Holmes, E. (2021). Active listening. *Hearing Research*, 399. <https://doi.org/10.1016/j.heares.2020.107998>

- García-González, J., & Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6).
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- García-Martínez, J., & González-Sanmamed, M. (2020). La comunicación y la interacción como aspectos clave de los entornos personales de aprendizaje: Perspectiva de estudiantes costarricenses de educación. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 1-20.
<https://doi.org/10.15359/ree.24-3.5>
- Gomes, M., Pinto, L., Martins, H., & Aguiar, D. (2021). Developing psychological capital and emotional intelligence in higher education: A field experiment with economics and management students. *The International Journal of Management Education*, 19(3).
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100516>
- Gómez, E. (2020). Correlational analysis of an investigation. *Revista Universidad y Sociedad*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Hardie, P., Darley, A., Langan, L., Lafferty, A., Jarvis, S., & Redmond, C. (2022). Interpersonal and communication skills development in general nursing preceptorship education and training programmes: A scoping review. *Nurse Education in Practice*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103482>
- Helguero, M. (2020). *Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65841>
- Hendawy, Y., & Mohamed, M. (2023). School leadership practice in Oman: an investigation of authentic leadership, teacher engagement and turnover intention. *International*

Encyclopedia of Education (Fourth Edition), 501-510. <https://doi.org/B978-0-12-818630-5.05065-X>

Hernandez , R. (2018). *Metodologia de invetsigación*. Mc graw Hill. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1). https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:lul5aOT2pDUJ:scholar.google.com/+muestreo+muestra+&hl=es&lr=&as_sdt=0,5&as_ylo=2019

huanca, R., Larico, G., Apaza, J., & Quispe, I. (2021). Inteligencia emocional y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas primarias públicas. *Dominio de las Ciencias*, 7(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231809>

Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L., & Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000400340&script=sci_arttext

Jiménez, S. (2020). La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del cantón Pasaje. *Ciencia Y Educación*, 1(5), 6-16. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0105202028>

Jiménez, S. (2022). *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 19, 66-74. <https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>

- Lachira, D., Luján, P., Mogollón, M., & Silva, R. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 2(3), 72-82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Londoño, C., & Mejía, G. (2020). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Revista Perspectivas*, 6(21), 25–40. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- Matos, F. F., Contreras, F., & Olaya, J. C. (2020). Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS. *Asociación de bibliotecólogos del Perú*, 1-248. <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Mendez, I., & Ryszard, M. (2005). *El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona (tesis de grado)*. Universidad Iberoamericana. <https://ri.ibero.mx/bitstream/handle/ibero/613/014600s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, Y., Vásquez, D., Ríos, C., Camacho, F., & Gutiérrez, K. (2020). Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(30), 415-437. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809927>
- Mendoza-Medina, C. (2021). Las habilidades sociales, factor clave para una interacción efectiva. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 6(2), 3-16. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2233>

- Merchan, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyen%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohammad, A., & Borkoskib, C. (2024). Organizational conditions and teacher turnover in private schools of United Arab Emirates. *Social Sciences & Humanities Open*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100801>
- Moreno, E., & de Armas, R. (2019). El liderazgo de los directivos de las organizaciones de la Educación Superior cubana: una visión crítica. 7(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322019000100112&script=sci_arttext
- Nieto-Rivas, E., Fermín, F., Arieta, Y., Mondragón, D., Atanacio, L., & Meneses, J. (2021). Experiencias del liderazgo directivo en tiempos de covid-19. *South Florida Journal of Development*, 2(4), 6228–6245. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-095>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Niño, V. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2a Edición*. Ediciones de la U., https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+descriptiva+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Obaco, E. (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. *Educere*, 24(77), 37-46. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35663240004>
- Ocampo, M., & González, E. (2023). La Empatía como Instrumento conciliador en la Optimización del Desarrollo Académico en el Contexto Universitario. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 8(2), 1423-1434. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152141>
- Parra, N., & Silva, A. (2021). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 39-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897546>
- Perdomo-España, L., & Vargas-Jacobo, S. (2020). Fortalecimiento de las relaciones interpersonales a partir de la implementación de una secuencia didáctica. *Revista Criterios*, 27(2), 70–90. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/27.2-art3>
- Pietraszewski, D. (2020). The evolution of leadership: Leadership and followership as a solution to the problem of creating and executing successful coordination and cooperation enterprises. *The Leadership Quarterly*, 31(2). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.006>
- Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>

- Robles, B. (2019). *Población y muestra*.
http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:EHcc1b_CqAkJ:scholar.google.com/+población+muestra+&hl=es&lr=&as_sdt=0,5&as_ylo=2019
- Rodas, W., & Pérez, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104.
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rohim, S. (2023). Leadership contribution and organizational commitment on the work achievement of the school principals and teachers in high schools in Medan. *Educational Leadership & Management*.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2239595>
- Rohim, S., Surip, M., Joharis, M., & Fardian, M. (2023). Leadership contribution and organizational commitment on the work achievement of the school principals and teachers in high schools in Medan. *Educational Leadership & Management*.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2239595>
- Romero, C. (2020). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 19(1), 83–103. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Salazar, M., Mendoza-Llanos, R., & Muñoz, Y. (2020). Impacto diferenciado del tiempo de formación universitaria según institución de educación media en el desarrollo de habilidades sociales. *Propósitos y Representaciones*, 8(2).
<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n2.416>
- Sánchez, N. (2023). *Habilidades blandas en las relaciones interpersonales de los docentes de Instituciones Educativas de Lima, 2023*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121147>

Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Bierlein, L., Poppink, S., & Reeves, P. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Tafur, R., Soriano, R., & Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151–164. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

Tito, J., Ogosi, J., Franco, J., & Vértiz, J. (2020). Comportamiento del gerente como líder: una visión estratégica en las organizaciones. *Revista venezolana de gerencia*, 25(91), 1234-1245. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-venezolana-de-gerencia/articulo/comportamiento-del-gerente-como-lider-una-vision-estrategica-en-las-organizaciones>

Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

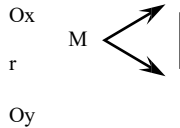
Valdivia, C., Esquén, E., Flores, C., & Espinoza, C. (2023). Comportamiento asertivo y las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N° 00123 de Segunda Jerusalén, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6607>

- Vásquez, O., Blanco, M., & Blanco, M. (2022). Cultura organizacional y estilos de liderazgo en pasantes universitarios de la carrera de turismo. *Conrado*, 18(84).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000100118&script=sci_arttext&tlng=en
- Vital, L., Martínez-Otero, V., & Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educação e Pesquisa*(46).
<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219377>
- Wu, H., & Shen, J. (2022). The association between principal leadership and student achievement: A multivariate meta-meta-analysis. *Educational Research Review*, 35.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100423>
- Yangali, J., & Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *INNOVA Research Journal*, 1, 5(3), 1-18.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023?</p>	<p>Objetivos generales Determinar la relación entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el monitoreo de la enseñanza como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Hi. Existe una relación directa entre el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi. Existe una relación directa entre el establecimiento de metas y expectativas como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Hi. Existe relación entre la gestión de recursos de manera estratégica como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Hi. Existe relación entre el monitoreo de la enseñanza y del currículo como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales, en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p> <p>Hi1. Existe una relación directa entre la promoción y participación profesional como dimensión del liderazgo directivo y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho, 2023.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas Gestión de recursos de manera estratégica Monitoreo de la enseñanza y del currículo Promoción y participación en el desarrollo profesional</p> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones: Interacción humana Normas de convivencia La empatía</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p> <p>Ox r Oy</p> <p>M = Muestra Ox = Variable 1 Oy = Variable 2</p> 	<p>Población Docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel primaria del distrito de Ayacucho. (521 docentes)</p> <p>Muestra El 20% de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria del distrito de Ayacucho.</p> <p>Muestro No probabilístico por conveniencia.</p>

Anexo B: Instrumento de la investigación



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado (a) maestro (a):

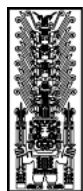
Marque con un aspa (X) la alternativa que considere de acuerdo al desempeño de su director (a) como líder potencial de la Institución Educativa; y de las relaciones personales que se viven al interior de la organización escolar. Recuerde que los datos contribuirán con un trabajo de investigación y serán estrictamente confidenciales. Agradezco de antemano por su gentil colaboración.

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

N°	I. LIDERAZGO DIRECTIVO	VALORACIÓN				
A. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS						
1	El director ejerce una influencia evidente en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	El director es una persona apreciada por su trayectoria y trabajo a futuro.	1	2	3	4	5
3	El director logra el entendimiento de los demás con su labor proactiva.	1	2	3	4	5
4	El director supera momentos de stress y mal humor, en su labor directiva alcanzado metas.	1	2	3	4	5
5	El director prefiere hacer una evaluación objetiva de los hechos y cosas logradas.	1	2	3	4	5
6	El director resuelve problemas en el trabajo con eficiencia y eficacia.	1	2	3	4	5
7	El director muestra disciplina y autocontrol en su desempeño como autoridad.	1	2	3	4	5
8	El director demuestra ser persona honesta y responsable en sus acciones y con los demás.	1	2	3	4	5
9	El director genera confianza y motivación en los demás a través de acciones positivas.	1	2	3	4	5
B. GESTIÓN DE RECURSOS ESTRATÉGICA						
10	El director demuestra iniciativa y disposición para dirigir los planes y programas educativos.	1	2	3	4	5
11	El director es aceptado por los demás como líder influyente por la forma de gestión que realiza.	1	2	3	4	5
12	El director valora y reconoce los esfuerzos y logros de los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
13	El director demuestra ser una persona preparada para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	1	2	3	4	5
14	El director muestra actitud proactiva en sus decisiones, frente a problemas o situaciones críticas que facilitan el equipamiento institucional.	1	2	3	4	5
15	El director sabe superar los problemas para fomentar el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	1	2	3	4	5
16	El director orienta el desempeño de los demás miembros de la institución educativa, haciéndoles asumir sus responsabilidades para obtener resultados positivos.	1	2	3	4	5
17	El director demuestra personalidad, manera de desenvolverse como autoridad y es ejemplo para los demás.	1	2	3	4	5
18	El director demuestra con su gestión es clara y consistente en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	1	2	3	4	5

C. MONITOREO DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO						
19	El director realiza labor permanente de acompañamiento y monitoreo de las funciones del personal en condición regular, sin necesidad de convocar a reuniones extraordinarias y/o emisión de decretos directorales en la institución educativa.	1	2	3	4	5
20	El director demuestra su oportuna y eficiente gestión en el análisis de problemas y en la toma de decisiones, prevaleciendo las normas dispuestas y los objetivos institucionales por encima de otros intereses.	1	2	3	4	5
21	El director demuestra competencia y liderazgo en el ejercicio de sus funciones, sin tener problema alguno con la UGEL respecto al cumplimiento de normas y funciones del personal a su cargo.	1	2	3	4	5
22	El director comparte decretos directorales y/o directivas de carácter interno en la institución educativa, para el uso adecuado y eficiente de los recursos presupuestales, materiales y humanos para evitar actos ilícitos de corrupción o mal manejo en su personal.	1	2	3	4	5
23	El director se preocupa por mejorar los modos de organización de los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
D. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL						
24	El director promueve el desarrollo de habilidades socio emocional en los miembros de la institución educativa.	1	2	3	4	5
25	El director gestiona y realiza eventos académico culturales de modo permanente para potenciar la imagen de la institución educativa.	1	2	3	4	5
26	El director promueve el trabajo en equipo con los demás miembros de la institución.	1	2	3	4	5
27	El director promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional de la institución educativa.	1	2	3	4	5
28	El director organiza en equipo a su personal para el desarrollo del currículo por competencias.	1	2	3	4	5
29	El director celebra el cumplimiento del logro de la institución educativa con actividades específicas.	1	2	3	4	5
30	El director realiza mesas de trabajo institucional para fortalecer consensos en el desarrollo del planeamiento a nivel institucional.	1	2	3	4	5
31	El director valora el empeño y los méritos de los trabajadores y colaboradores.	1	2	3	4	5
32	El director evalúa los resultados de la institución educativa proponiendo acciones de mejora.	1	2	3	4	5

Muchas gracias.



CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado (a) maestro (a):

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere de acuerdo al desempeño de su director (a) como líder potencial de la Institución Educativa; y de las relaciones personales que se viven al interior de la organización escolar. Recuerde que los datos contribuirán con un trabajo de investigación y serán estrictamente confidenciales. Agradezco de antemano por su gentil colaboración.

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

N°	II. RELACIONES INTERPERSONALES	VALORACIÓN				
A. INTERACCIÓN INTERPERSONAL						
1	Respeto las opiniones de mis colegas.	1	2	3	4	5
2	Comprendo las necesidades y sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
3	Soy solidario con los problemas de los docentes de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
4	Demuestro tolerancia en situaciones que pueden afectarme.	1	2	3	4	5
5	Admito estar en falta en el momento oportuno.	1	2	3	4	5
6	Mantengo relación amigable con todo el personal de mi institución donde laboro.	1	2	3	4	5
7	Establezco una comunicación asertiva con los demás.	1	2	3	4	5
8	Promuevo el buen trato entre mis colegas.	1	2	3	4	5
9	Interactúo asertivamente con los miembros de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
10	Considero a mi institución educativa como un espacio de convivencia sana.	1	2	3	4	5
B. NORMAS DE CONVIVENCIA						
11	Observo que las relaciones interpersonales entre el director y mis colegas son afectivas.	1	2	3	4	5
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.	1	2	3	4	5
13	Propicio la equidad en el trabajo.	1	2	3	4	5
14	Mantengo una relación armoniosa y grata con los miembros de mi institución.	1	2	3	4	5
15	Influyo en las decisiones de algunos mis colegas y director (a) en la toma de sus decisiones.	1	2	3	4	5
16	Reconozco y valoro el trabajo que realizan los miembros de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
17	Actúo éticamente en el cumplimiento de mis funciones.	1	2	3	4	5
18	Valoro el trabajo que realiza el personal de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
19	Velo por la imagen y clima institucional de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
20	Soy una persona que practica la crítica y autocrítica constructiva.	1	2	3	4	5
C. EMPATÍA						
21	Participo con libertad en los trabajos en equipo.	1	2	3	4	5
22	Reconozco los logros de los demás.	1	2	3	4	5
23	Aporto experiencia y conocimientos en bien de mi institución educativa.	1	2	3	4	5
24	Participo en las actividades extracurriculares.	1	2	3	4	5
25	Participo y hago participar a los demás en el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
26	Participo juntamente con los demás en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
27	Participo en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de mi institución educativa.	1	2	3	4	5

28	Ejecuto las tareas encomendadas con responsabilidad.	1	2	3	4	5
29	Participo en la planificación del trabajo escolar.	1	2	3	4	5
30	Organizo con anticipación las actividades pedagógicas.	1	2	3	4	5

Muchas gracias.

Anexo C: Validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	El director ejerce una influencia evidente en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director es una persona apreciada por su trayectoria y trabajo a futuro.	X		X		X		
3	El director logra el entendimiento de los demás con su labor proactiva.	X		X		X		
4	El director supera momentos de stress y mal humor, en su labor directiva alcanzado metas	X		X		X		
5	El director prefiere hacer una evaluación objetiva de los hechos y cosas logradas	X		X		X		
6	El director resuelve problemas en el trabajo con eficiencia y eficacia	X		X		X		
7	El director muestra disciplina y autocontrol en su desempeño como autoridad	X		X		X		
8	El director demuestra ser persona honesta y responsable en sus acciones y con los demás.	X		X		X		
9	El director genera confianza y motivación en los demás a través de acciones positivas.	X		X		X		
GESTIÓN DE RECURSOS ESTRATEGICA								
10	El director demuestra iniciativa y disposición para dirigir los planes y programas educativos.	X		X		X		
11	El director es aceptado por los demás como líder influyente por la forma de gestión que realiza.	X		X		X		
12	El director valora y reconoce los esfuerzos y logros de los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
13	El director demuestra ser una persona preparada para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	X		X		X		
14	El director muestra actitud proactiva en sus decisiones, frente a problemas o situaciones	X		X		X		

	críticas que facilitan el equipamiento institucional.						
15	El director sabe superar los problemas para fomentar el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	X		X		X	
16	El director orienta el desempeño de los demás miembros de la institución educativa, haciéndoles asumir sus responsabilidades para obtener resultados positivos.	X		X		X	
17	El director demuestra personalidad, manera de desenvolverse como autoridad y es ejemplo para los demás.	X		X		X	
18	El director demuestra con su gestión es clara y consistente en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	X		X		X	
MONITOREO DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO							
19	El director realiza labor permanente de acompañamiento y monitoreo de las funciones del personal en condición regular, sin necesidad de convocar a reuniones extraordinarias y/o emisión de decretos directorales en la institución educativa.	X		X		X	
20	El director demuestra su oportuna y eficiente gestión en el análisis de problemas y en la toma de decisiones, prevaleciendo las normas dispuestas y los objetivos institucionales por encima de otros intereses.	X		X		X	
21	El director demuestra competencia y liderazgo en el ejercicio de sus funciones, sin tener problema alguno con la UGEL respecto al cumplimiento de normas y funciones del personal a su cargo.	X		X		X	
22	El director comparte decretos directorales y/o directivas de carácter interno en la institución educativa, para el uso adecuado y eficiente de los recursos presupuestales, materiales y humanos para evitar actos ilícitos de corrupción o mal manejo en su personal.	X		X		X	
23	El director se preocupa por mejorar los modos de organización de los miembros de la institución educativa.	X		X		X	
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL							
24	El director promueve el desarrollo de habilidades socio emocional en los miembros de la institución educativa.	X		X		X	

25	El director gestiona y realiza eventos académico culturales de modo permanente para potenciar la imagen de la institución educativa	X		X		X		
26	El director promueve el trabajo en equipo con los demás miembros de la institución.	X		X		X		
27	El director promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional de la institución educativa	X		X		X		
28	El director organiza en equipo a su personal para el desarrollo del currículo por competencias.	X		X		X		
29	El director celebra el cumplimiento del logro de la institución educativa con actividades específicas.	X		X		X		
30	El director realiza mesas de trabajo institucional para fortalecer consensos en el desarrollo del planeamiento a nivel institucional.	X		X		X		
31	El director valora el empeño y los méritos de los trabajadores y colaboradores.	X		X		X		
32	El director evalúa los resultados de la institución educativa proponiendo acciones de mejora.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez

validador: Salazar Llerena,
Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

29 de noviembre de 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTERACCIÓN INTERPERSONAL								
1	Respeto las opiniones de mis colegas	X		X		X		
2	Comprendo las necesidades y sentimientos de los demás.	X		X		X		
3	Soy solidario con los problemas de los docentes de mi institución educativa.	X		X		X		
4	Demuestro tolerancia en situaciones que pueden afectarme.	X		X		X		
5	Admito estar en falta en el momento oportuno.	X		X		X		
6	Mantengo relación amigable con todo el personal de mi institución donde laboro.	X		X		X		
7	Establezco una comunicación asertiva con los demás.	X		X		X		
8	Promuevo el buen trato entre mis colegas.	X		X		X		
9	Interactúo asertivamente con los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
10	Considero a mi institución educativa como un espacio de convivencia sana.	X		X		X		
NORMAS DE CONVIVENCIA								
11	Observo que las relaciones interpersonales entre el director y mis colegas son afectivas.	X		X		X		
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.	X		X		X		
13	Propicio la equidad en el trabajo.	X		X		X		
14	Mantengo una relación armoniosa y grata con los miembros de mi institución.	X		X		X		
15	Influyo en las decisiones de algunos mis colegas y director (a) en la toma de sus decisiones.	X		X		X		
16	Reconozco y valoro el trabajo que realizan los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
17	Actúo éticamente en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		

18	Valoro el trabajo que realiza el personal de mi institución educativa.	X		X		X		
19	Velo por la imagen y clima institucional de mi institución educativa.	X		X		X		
20	Soy una persona que practica la crítica y autocrítica constructiva.	X		X		X		
EMPATÍA								
21	Participo con libertad en los trabajos en equipo.	X		X		X		
22	Reconozco los logros de los demás.	X		X		X		
23	Aporto experiencia y conocimientos en bien de mi institución educativa.	X		X		X		
24	Participo en las actividades extracurriculares.	X		X		X		
25	Participo y hago participar a los demás en el trabajo en equipo.	X		X		X		
26	Participo juntamente con los demás en la toma de decisiones.	X		X		X		
27	Participo en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de mi institución educativa.	X		X		X		
28	Ejecuto las tareas encomendadas con responsabilidad.	X		X		X		
29	Participo en la planificación del trabajo escolar.	X		X		X		
30	Organizo con anticipación las actividades pedagógicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

[X]

Aplicable después de corregir

[]

No aplicable

[]

Apellidos y nombres del juez

validador: Salazar Llerena, Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Metodóloga

29 de noviembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ESTABLECIMIENTO DE METAS Y EXPECTATIVAS								
1	El director ejerce una influencia evidente en el trabajo de los demás miembros de la institución educativa.	X		X		X		
2	El director es una persona apreciada por su trayectoria y trabajo a futuro.	X		X		X		
3	El director logra el entendimiento de los demás con su labor proactiva.	X		X		X		
4	El director supera momentos de stress y mal humor, en su labor directiva alcanzado metas	X		X		X		
5	El director prefiere hacer una evaluación objetiva de los hechos y cosas logradas	X		X		X		
6	El director resuelve problemas en el trabajo con eficiencia y eficacia	X		X		X		
7	El director muestra disciplina y autocontrol en su desempeño como autoridad	X		X		X		
8	El director demuestra ser persona honesta y responsable en sus acciones y con los demás.	X		X		X		
9	El director genera confianza y motivación en los demás a través de acciones positivas.	X		X		X		
GESTIÓN DE RECURSOS ESTRATEGICA								
10	El director demuestra iniciativa y disposición para dirigir los planes y programas educativos.	X		X		X		
11	El director es aceptado por los demás como líder influyente por la forma de gestión que realiza.	X		X		X		
12	El director valora y reconoce los esfuerzos y logros de los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
13	El director demuestra ser una persona preparada para asumir proyectos de gran envergadura en la gestión de recursos.	X		X		X		
14	El director muestra actitud proactiva en sus decisiones, frente a problemas o situaciones críticas que facilitan el equipamiento institucional.	X		X		X		

15	El director sabe superar los problemas para fomentar el equipamiento de recursos y medios pedagógicos.	X		X		X		
16	El director orienta el desempeño de los demás miembros de la institución educativa, haciéndoles asumir sus responsabilidades para obtener resultados positivos.	X		X		X		
17	El director demuestra personalidad, manera de desenvolverse como autoridad y es ejemplo para los demás.	X		X		X		
18	El director demuestra con su gestión es clara y consistente en los objetivos y metas sobre la generación de recursos.	X		X		X		
MONITOREO DE LA ENSEÑANZA Y DEL CURRÍCULO								
19	El director realiza labor permanente de acompañamiento y monitoreo de las funciones del personal en condición regular, sin necesidad de convocar a reuniones extraordinarias y/o emisión de decretos directorales en la institución educativa.	X		X		X		
20	El director demuestra su oportuna y eficiente gestión en el análisis de problemas y en la toma de decisiones, prevaleciendo las normas dispuestas y los objetivos institucionales por encima de otros intereses.	X		X		X		
21	El director demuestra competencia y liderazgo en el ejercicio de sus funciones, sin tener problema alguno con la UGEL respecto al cumplimiento de normas y funciones del personal a su cargo.	X		X		X		
22	El director comparte decretos directorales y/o directivas de carácter interno en la institución educativa, para el uso adecuado y eficiente de los recursos presupuestales, materiales y humanos para evitar actos ilícitos de corrupción o mal manejo en su personal.	X		X		X		
23	El director se preocupa por mejorar los modos de organización de los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL								
24	El director promueve el desarrollo de habilidades socio emocional en los miembros de la institución educativa.	X		X		X		
25	El director gestiona y realiza eventos académico culturales de modo permanente	X		X		X		

	para potenciar la imagen de la institución educativa						
26	El director promueve el trabajo en equipo con los demás miembros de la institución.	X		X		X	
27	El director promueve acciones para difundir y mejorar la cultura organizacional de la institución educativa	X		X		X	
28	El director organiza en equipo a su personal para el desarrollo del currículo por competencias.	X		X		X	
29	El director celebra el cumplimiento del logro de la institución educativa con actividades específicas.	X		X		X	
30	El director realiza mesas de trabajo institucional para fortalecer consensos en el desarrollo del planeamiento a nivel institucional.	X		X		X	
31	El director valora el empeño y los méritos de los trabajadores y colaboradores.	X		X		X	
32	El director evalúa los resultados de la institución educativa proponiendo acciones de mejora.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir

[]

No aplicable

[]

Apellidos y nombres del juez

validador: Escudero Vílchez,
Fernando Emilio

DNI: 03695876

Especialidad del validador:

Metodóloga

29 de noviembre de 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
INTERACCIÓN INTERPERSONAL								
1	Respeto las opiniones de mis colegas	X		X		X		
2	Comprendo las necesidades y sentimientos de los demás.	X		X		X		
3	Soy solidario con los problemas de los docentes de mi institución educativa.	X		X		X		
4	Demuestro tolerancia en situaciones que pueden afectarme.	X		X		X		
5	Admito estar en falta en el momento oportuno.	X		X		X		
6	Mantengo relación amigable con todo el personal de mi institución donde laboro.	X		X		X		
7	Establezco una comunicación asertiva con los demás.	X		X		X		
8	Promuevo el buen trato entre mis colegas.	X		X		X		
9	Interactúo asertivamente con los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
10	Considero a mi institución educativa como un espacio de convivencia sana.	X		X		X		
NORMAS DE CONVIVENCIA								
11	Observo que las relaciones interpersonales entre el director y mis colegas son afectivas.	X		X		X		
12	Respeto las reglas o normas de convivencia establecidas.	X		X		X		
13	Propicio la equidad en el trabajo.	X		X		X		
14	Mantengo una relación armoniosa y grata con los miembros de mi institución.	X		X		X		
15	Influyo en las decisiones de algunos mis colegas y director (a) en la toma de sus decisiones.	X		X		X		
16	Reconozco y valoro el trabajo que realizan los miembros de mi institución educativa.	X		X		X		
17	Actúo éticamente en el cumplimiento de mis funciones.	X		X		X		

18	Valoro el trabajo que realiza el personal de mi institución educativa.	X		X		X		
19	Velo por la imagen y clima institucional de mi institución educativa.	X		X		X		
20	Soy una persona que practica la crítica y autocrítica constructiva.	X		X		X		
EMPATÍA								
21	Participo con libertad en los trabajos en equipo.	X		X		X		
22	Reconozco los logros de los demás.	X		X		X		
23	Aporto experiencia y conocimientos en bien de mi institución educativa.	X		X		X		
24	Participo en las actividades extracurriculares.	X		X		X		
25	Participo y hago participar a los demás en el trabajo en equipo.	X		X		X		
26	Participo juntamente con los demás en la toma de decisiones.	X		X		X		
27	Participo en el logro de metas y objetivos para el mejoramiento y desarrollo de mi institución educativa.	X		X		X		
28	Ejecuto las tareas encomendadas con responsabilidad.	X		X		X		
29	Participo en la planificación del trabajo escolar.	X		X		X		
30	Organizo con anticipación las actividades pedagógicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

[X]

Aplicable después de corregir

[]

No aplicable

[]

Apellidos y nombres del juez

validador: Escudero Vílchez,
Fernando Emilio

DNI: 03695876

Especialidad del validador:

Metodólogo

29 de noviembre de 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma

Anexo D: Confiabilidad del instrumento

Validación y confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	32

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	128,20	394,400	,390	,969
L2	128,00	398,889	,396	,969
L3	128,70	379,789	,738	,968
L4	128,80	392,400	,333	,970
L5	128,30	374,011	,943	,967
L6	128,50	395,611	,360	,970
L7	129,20	391,733	,488	,969
L8	128,40	385,156	,732	,968
L9	128,50	386,500	,708	,968
L10	128,20	381,067	,886	,967
L11	128,30	372,456	,862	,967
L12	128,60	383,156	,711	,968
L13	128,80	364,400	,835	,967
L14	128,70	381,344	,827	,967
L15	129,00	367,111	,858	,967
L16	128,40	378,933	,795	,967
L17	128,60	391,600	,433	,969
L18	128,30	402,011	,163	,970
L19	129,90	395,878	,317	,970
L20	129,20	363,067	,923	,966
L21	129,00	385,111	,646	,968
L22	128,90	366,767	,818	,967
L23	128,50	384,722	,776	,968
L24	128,80	360,178	,929	,966
L25	128,40	376,489	,872	,967
L26	128,50	378,056	,843	,967
L27	128,90	378,544	,677	,968
L28	128,70	384,011	,732	,968
L29	128,80	371,511	,679	,968

L30	128,40	375,156	,914	,967
L31	128,90	363,656	,890	,967
L32	128,40	393,156	,601	,969

Variable 2: Relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
R1	102,00	477,778	,772	,965
R2	102,30	476,456	,554	,966
R3	102,20	461,067	,799	,964
R4	102,10	477,878	,750	,965
R5	102,00	473,111	,694	,965
R6	102,60	448,044	,914	,963
R7	102,30	463,344	,821	,964
R8	102,60	456,933	,809	,964
R9	102,30	485,122	,474	,966
R10	103,10	456,544	,830	,964
R11	101,90	467,656	,759	,964
R12	102,70	482,233	,447	,967
R13	103,10	476,767	,676	,965
R14	101,80	487,511	,404	,967
R15	102,40	447,378	,896	,963
R16	101,70	478,233	,657	,965
R17	101,60	475,156	,794	,964
R18	101,90	474,322	,776	,965
R19	101,40	483,156	,762	,965
R20	101,60	478,933	,828	,965
R21	102,30	474,900	,644	,965
R22	102,30	489,122	,537	,966
R23	101,90	492,100	,489	,966
R24	102,20	471,067	,725	,965
R25	102,20	487,289	,420	,967
R26	102,40	447,822	,888	,964
R27	102,30	466,678	,753	,965
R28	101,70	488,900	,573	,966
R29	102,40	466,711	,839	,964
R30	102,00	495,778	,475	,966