

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**RUPTURA DE RELACIONES HUMANAS Y LA PERDIDA DEL  
LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS - CHANCAY**

**PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN**

**NIVEL PRIMARIA**

**ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**

**Presentado por:**

**NEVADO RUBIO, ALEXANDRA NAHOMI**

**Asesor:**

**M(o). MAZUELOS CARDOZA, SERGIO RAFAEL**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**



# RUPTURA DE RELACIONES HUMANAS Y LA PERDIDA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES

## INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | <a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 8%  |
| 2 | <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 1%  |
| 3 | <a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a><br>Fuente de Internet   | 1%  |
| 4 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion<br>Trabajo del estudiante  | <1% |
| 5 | Ryan Kemp. "Relating to the other: truth and untruth in addiction", European Journal of Psychotherapy & Counselling, 2009<br>Publicación | <1% |
| 6 | <a href="http://andragogiadehoy.blogspot.com">andragogiadehoy.blogspot.com</a><br>Fuente de Internet                                     | <1% |
| 7 | <a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1% |
| 8 | <a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a>   |     |

**RUPTURA DE RELACIONES HUMANAS Y LA PERDIDA DEL  
LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS - CHANCAY**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por darme la vida y brindarme su apoyo a lo largo de estos de años los cuales fueron de esfuerzo y progreso para mí, es por eso que les dedico con todo cariño y amor.

**Alexandra Nahomi**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores los que fueron guía en cada uno de los peldaños que me trajeron hasta este momento ya que sin sus enseñanza y apoyo no hubiera sido posible.

A mis amistades quienes colaboraron en este proyecto educativo.

**Alexandra Nahomi**

## RESUMEN

El trabajo: “RUPTURA DE RELACIONES HUMANAS Y LA PERDIDA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS PROFESORES DEL C.E. SAGRADO CORAZON DE JESUS - CHANCAY”, es una labor de estudios a fin de alcanzar la licencia en Educación en la especialización de Educación primaria y problemas de aprendizaje de la UNJFSC, Huacho. La sistemática empleada se localiza en el interior del estudio Básico, de rango expresivo, correlativo, no práctico y la teoría trazada es: “La ruptura de las relaciones humanas se vincula a la pérdida del liderazgo directivo en los profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.”. en el estudio, el colectivo y modelo es de 72 profesor. La herramienta primordial empleada en el estudio es la cedula de examen, la cual se empleó en la inicial y 2da mudable. Los efectos demuestran que hay vinculo en la ruptura de relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en docentes de la C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

El autor

**Palabra clave:** ruptura, relaciones, humanas, liderazgos, perdida.

## **ABSTRACT**

The work: "BREAKDOWN OF HUMAN RELATIONS AND THE LOSS OF MANAGEMENT LEADERSHIP IN THE TEACHERS OF THE SAGRADO CORAZON DE JESUS EDUCATIONAL INSTITUTION - CHANCAY", is a research work to obtain a Bachelor of Education in the specialty of Primary Education and learning problems of the UNJFSC, Huacho. The methodology that was used is within the Basic research, descriptive, correlational, non-experimental level and the hypothesis was: "The rupture of human relations is related to the loss of managerial leadership in the teachers of the Sacred Educational Institution Heart of Jesus-Chancay". For the investigation, the population and sample was 72 teachers. The main instrument used in the investigation was the observation sheet, which was applied to the first and second variables. The results show that there is a relationship between the breakdown of human relations and the loss of managerial leadership in the teachers of the Sagrado Corazón de Jesús-Chancay Educational Institution.

The author

Keywords: rupture, relationships, human, leadership, loss.

## INDICE

|  |     |
|--|-----|
| DEDICATORIA .....                                  | iii |
| AGRADECIMIENTO .....                               | iv  |
| RESUMEN .....                                      | v   |
| ABSTRACT.....                                      | vi  |
| INDICE.....  | vii |
| INDICE DE TABLAS .....                             | ix  |
| INDICE DE FIGURAS.....                             | x   |
| CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....        | 11  |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática ..... | 11  |
| 1.2. Formulación de problema.....                  | 13  |
| 1.2.1. Problema general .....                      | 13  |
| 1.2.2. Problemas específicos.....                  | 13  |
| 1.3. Objetivos .....                               | 14  |
| 1.3.1. Objetivo general.....                       | 14  |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....                 | 14  |
| 1.4. Justificación.....                            | 14  |
| 1.5. Delimitaciones del estudio .....              | 15  |
| CAPITULO II MARCO TEÓRICO .....                    | 16  |
| 2.1. Antecedentes de la investigación .....        | 16  |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales.....           | 16  |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales .....               | 17  |
| 2.2. Bases teóricas .....                          | 21  |
| 2.2.1. Ruptura de las Relaciones Humanas .....     | 21  |
| 2.2.2. Perdida de Liderazgo directivo.....         | 26  |
| 2.4. Definición de términos básicos .....          | 33  |
| 2.5. Hipótesis.....                                | 35  |
| 2.5.1. Hipótesis general.....                      | 35  |
| 2.5.2. Hipótesis específicas.....                  | 35  |
| 2.6. Operacionalización de Variables.....          | 36  |
| CAPITULO III METODOLOGIA .....                     | 37  |
| 3.1. Diseño metodológico.....                      | 37  |

|  |    |
|--|----|
| 3.1.1. Tipo de estudio .....                               | 37 |
| 3.1.2. Diseño del estudio .....                            | 37 |
| 3.2. Población y muestra .....                             | 37 |
| 3.2.1. Población.....                                      | 37 |
| 3.2.2. Muestra .....                                       | 38 |
| 3.3. Método de investigación .....                         | 38 |
| 3.4. Técnicas e de recolección de datos .....              | 39 |
| 3.5. Método de análisis de datos .....                     | 41 |
| CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....               | 42 |
| 4.1. Resultados descriptivo de las variables .....         | 42 |
| 4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....     | 47 |
| CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... | 55 |
| CONCLUSIONES .....   | 57 |
| RECOMENDACIONES.....                                       | 58 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....                            | 59 |
| MATRIZ DE CONSISTENCIA .....                               | 62 |
| Instrumento 01 .....                                       | 65 |
| Instrumento 02 .....                                       | 66 |

## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la variable X</i> .....  | 36 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Operacionalización de la variable Y</i> .....  | 36 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Población de estudio</i> .....   | 38 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Muestra de estudio</i> .....   | 38 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Validación de expertos</i> .....   | 41 |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Ruptura de relaciones humanas</i> .....  | 42 |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Perdida de liderazgo directivo</i> .....   | 43 |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Falta de motivación inspiracional</i> .....  | 44 |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Carencia de estimulación emocional</i> .....   | 45 |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Influencia idealizada</i> .....   | 46 |
| <b>Tabla 11.</b> <i>La ruptura de las relaciones humanas y la pérdida de liderazgo directivo</i> .....    | 47 |
| <b>Tabla 12.</b> <i>La ruptura de las relaciones humanas y la falta de motivación inspiracional</i> ..... | 49 |
| <b>Tabla 13.</b> <i>La ruptura de las relaciones humanas y la carencia de estimulación emocional</i> ..   | 51 |
| <b>Tabla 14.</b> <i>La ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada</i> .....             | 53 |

## INDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1.</b> Ruptura de relaciones humanas .....  | 42 |
| <b>Figura 2.</b> Perdida de liderazgo directivo .....   | 43 |
| <b>Figura 3.</b> Falta de motivación inspiracional.....   | 44 |
| <b>Figura 4.</b> Carencia de estimulación emocional.....  | 45 |
| <b>Figura 5.</b> Influencia idealizada.....   | 46 |
| <b>Figura 6.</b> <i>La ruptura de las relaciones humanas y la pérdida de liderazgo directivo.....</i> | 48 |
| <b>Figura 7.</b> La ruptura de las relaciones humanas y la falta de motivación inspiracional .....    | 50 |
| <b>Figura 8.</b> La ruptura de las relaciones humanas y la carencia de estimulación emocional ....    | 52 |
| <b>Figura 9.</b> La ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada .....                | 54 |

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En las II.EE. se elabora cada norma consensuada y lo perfecto es que allá se gestionen los conflictos como oportunidades de aprendizajes, quedando en contextos de advertir, asistir y aguantar viables contextos de refutación o comparación; no obstante, cada directivo no ha conseguido desplegar las destrezas particulares y modos propicios necesarios para conseguir un ambiente conveniente en el C.E. que ayude al beneficio de cada aprendizaje fundamental. Ello se debería a que cada directivo dentro de su enseñanza ya sea primordial o incesante, no recibieron una conveniente elaboración a fin de tramitar aprietos. Varios directores poseen un discernimiento negativo de los problemas, teniéndolos en consideración como inconvenientes que se deben sortear y no como ocasión para optimizar.

Los vínculos humanos son vitales en el presente ambiente que se está globalizando, permitiendo optimizar el desempeño profesional y la complacencia del individuo, cada empresa en el presente desarrolla política de comodidad del recurso humano y de aceptables destrezas laborales alrededor del individuo. No como un sujeto solitario sino de modo dinámico, el individuo y sus vínculos con otros individuos en el interior de una Institución, el saber cómo llevarse de manera aceptable con sus jefes, los colegas y sus empleados consentirá un desempeño inapreciable a rango particular y en conjunto.

La UNESCO en los años 70, encomendó a una comitiva de alta especialidad, administrada por Edgar F. la realización de unos informes relacionados a los fundamentos y política a fin de dar impulso la restauración de la humanidad mediante la ciencia, cultura, enseñanza y comunicaciones

En el país se está asumiendo cada vez con más trascendencia a los vínculos humanos en el interior de cada empresa fundamentalmente en las particulares. Cada empresa e institución estatal sabe de la trascendencia de los vínculos humanos, pero la intrusión política que es enérgica va contrariamente a su empleo. Es así que cada empresa privada nacional como cada agencia bancaria y demás de producto y servicio aplica los vínculos humanos dentro de su compañía.

Por otro lado, actualmente bastantes organizaciones se localizan con enormes problemas al momento de enfrentar cada cambio que los mercados están imprimiendo y adecuando sus grupos, concretamente a sus guías, a fin de lograr los efectos deseados. Tras un análisis de Foro de la Económica Mundial, se concreta que 86% de los consultados concuerdan en la presencia de falta de liderazgos en cada organización por lado de los directores.

El propio Foro de la Economía Mundial reconoció los escasos de liderazgos como el de los enormes retos presentes. también, en las Encuestas de los Talentos publicadas por Aon Hewitt se asevera que solamente 12% de los consultados piensan a cada líder eficaz en el desempeño de los propósitos de negocios y exclusivamente 7% cree que cumple con la labor de conservación de los talentos.

Grandes civilizaciones en el planeta, nos dejan sus legados culturales gracias a sus liderazgos, trabajos en grupo y colaboración de sus componentes, por eso es muy significativo subrayar la labor en grupo de los representantes formativos, a fin de que así conseguir más capacidad en los educandos, de ninguna manera se logra sortear las contribuciones significativas las cuales puedan crear el liderazgo dirigente conforme a cada necesidad y particularidades pedagógicas. Un director el cual practique el liderazgo en la colectividad pedagógica con actitudes positivas, fortifique los vínculos, la labor en grupo. Un director capacitado en convertir su contexto en bien de todos, implantando a los profesores, papás, autoridad y educandos en proceso educativo para el logro de varios propósitos específicos.

Por ello la investigación se realizó en la C.E. S. Corazón de Jesús – Chancay, donde se describió la ruptura de los vínculos humanos entre profesores. y como correlaciona con la pérdida de liderazgo.

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se da la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se da la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay?

¿Cómo se da la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay?

¿Cómo se da la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús-Chancay.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

Determinar la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

Establecer la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

### **1.4. Justificación**

**Teórica,** El trabajo de estudio se realiza una recopilación de la ruptura de las relaciones humanas en la I.E. y como se va deteriorando el liderazgo directivo, debido a múltiples factores sociales y culturales.

**Metodológica,** el trabajo permitirá conocer la trascendencia de la correlación entre la pérdida de los vínculos humanos y la pérdida de liderazgo, presentando resultados que permitirán ver las falencias del clima institucional de la I.E.

**Pedagógica**, pues el análisis incumbe al espacio de la enseñanza, el que será muy significativo a fin de que los profesores puedan valorar los aportes de este estudio, que mejorará su intervención y practica pedagógica.

### **1.5. Delimitaciones del estudio**

Esta labor de estudios intenta apoyar con el progreso del buen ambiente institucional de la I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Chancay.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

La viabilidad de la actual investigación será efectuada con la ayuda desinteresada de los directivos, de docentes y administrativo de la comunidad del C.E. Sagrado Corazón de Jesús - Chancay, encontrándose informaciones, brindadas por profesores las propia los cuales valdrán para acumular el cimientto del cuadro hipotético concerniente y vinculado para lograr proteger y fundamentarlo el análisis, por lo cual se discurre factible el estudio de la investigación.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Bravo (2018) en la tesis *“los liderazgos directivos como componente importante en la efectividad del rendimiento del profesor, de la U. E. de Enseñanza General Básica, de la urbe de Loja, 2016-2017”*, en la UTP de Loja, para optar el Grado de Maestría. El objetivo: “estudiar los liderazgos directivos como elementos estratégicos en la efectividad del rendimiento del profesor de la U.E. de la urbe de Loja, en el 2016-2017” (p. 34). La sistemática: “el presente analisis es de modelo cuantitativo, no experimental (p. 35). El desenlace: “logramos terminar que la muestra de liderazgos que hay en esta U.E. es democrática y el forma consultiva, la cual se piensa adecuada pues consiente la colaboración de todos, se atiende sus aportes, consejos y encargos a fin de asumir fallos, no obstante, las decisiones finales continuas siendo de los mandos” (p. 50).

Bolaños (2016) en *“Relacion interpersonal docente y manejos de problemas de administracion educativa”*. El proposito primordial es narrar las incidencias que hay en cada vinculo interpersonal de los profesores y la conduccion de problemas de administracion educativa. Se usaron 2 consultas, una para cada inconstante, el modelo de estudio es atributivo, de anteproyecto expresivo y la sistemática utilizada es la similitud de Pearson. Como primordial desenlace: las incidencias que hay en cada relacion interpersonal de los profesor y la conduccion de problemas de administracion educativa no es incuestionable, ya que el rango de interaccion entre los profesores y la eficacia de los mencionados es excelente a lo que inciden en la conduccion de problemas con un rango muy escaso pero admisible, pues quedan francos a la plática, estándo consecuentes que el pacto recíproco es una excelente elección de

procedimiento de inconvenientes, sin embargo, la comparación y las negociaciones la piensan un tanto débiles, y como primordial encargo se posee que se realicen acciones para la mantención de los excelentes rangos de interacciones docentes.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Esquivias (2019) en *“La escasez de liderazgos de cada alto directivo en las responsabilidades laborales e identificación colectiva de los colaboradores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, el 2019”*. Posee como propósito estudiar la escasez de liderazgos de cada alto directivo en las responsabilidades laborales e identificación colectiva de los colaboradores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, el 2019. En tal senda, la sistemática utilizada se acomoda del estudio de particularidades vinculadas a las 2 inconstantes de análisis (liderazgos y compromisos e identidades institucionales), tales como las satisfacciones laborales, las supervisiones laborales, los conjuntos de labores, los trabajos en grupo, las distinciones entre compromisos laborales e identidades institucionales, entre varias particularidades. Fruto de eso, se ha podido exponer que la entrega de una escasez de liderazgos de cada alto directivo procede en una escasa responsabilidad laboral e identidades institucionales de los colaboradores de las MYPES de Gamarra-La Victoria, el 2019.

Pérez (2019) en *“Liderazgos directivos y relación interpersonal en los C.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018”*. Asumió el propósito completo de establecer el vínculo de cada “Habilidad directiva y gestiones educativas en la Red 05 UGEL 02, Independencia-2018”, etc.), el modelo de estudio es (básico, expresivo, correlativo, de orientación cuantitativa, de anteproyecto no práctico: colateral. el colectivo quedó formado en 480 profesores el modelo es

127 y la muestra es de condición no probabilística. El procedimiento empleado en acopiar informaciones es la consulta, y las herramientas de acopio de antecedentes son las preguntas, las cuales son convenientemente validadas mediante criterios de profesionales y establecido su confianza mediante el descriptivo de confiabilidad (Alfa de Cronbach,). alcanzándose al desenlace de que hay vinculo positivo medio entre la habilidad directiva y la relación interpersonal en los C.E. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018. (Rho = 0,514) y reveladora (p valor = 0.000 menos que 0.05).

Lozada (2017) en *“El papel del director en las Gestiones de problemas en el cuadro del excelente rendimiento de los directivos. Estudios aplicados a cada director de los CC.EE. del Ámbito de la Ugel La Unión- Piura”*. El actual estudio posee como concerniente primordial los documentos del MINEDU denominados “Marco de excelente rendimiento de los Directivos” (2014), el propio que conforma “lineamientos fundamentales en la elaboración del procedimiento de dirección educativa” concordando los perfiles del rendimiento directivo. Los mencionados documentos están estructurados en dominios, capacidades y rendimientos, comprendiente por rendimiento una “labor visible que efectúan cada directivo. El estudio posee un enfoque de manera predominante expresiva aclaratoria; sin embargo, no se restringe al empleo de sistemáticas y métodos cuantitativos encerrándose en paradigmas positivistas. Se ha laborado con un modelo de 45 directores de CC.EE. los cuales pertenecen a la UGEL La Unión. Después se expone un estudio y debate de los efectos en acción de los 3 propósitos trazados en el análisis. Las consecuencias aprueban la teoría trazada, conforme a que “el papel que cada director de los CC.EE. de la UGEL La Unión asuma en las gestiones de los problemas no es conforme a lo planteado por el Minedu en el Marco de excelente rendimiento de los Directivos.

Barrantes (2019) en *“Relaciones entre los climas organizacionales y los vínculos interpersonales CC.EE. N.º 00536 “Manuel S. Del Águila V.”, jurisdicción de Rioja - 2014”*. En la perspectiva teórica, climas organizacionales son fundamentados por Piero (2008),

Pritchard y Karasckl (mencionado por Dessler 1993), Howell (1979), lo cual sustentan que las organizaciones tienen conductas configuradas por cada tendencia motivacional de sus colaboradores; y cada relación interpersonal en Soria (1989), aludido por Lugo y Santil (2005), Filley (1991), Brito (1991), Minedu (2015) y Estrada, O. (2014) el cual sustenta que es un método que proporciona la justicia y ambiente de independencia el cual logra cada objetivo organizacional. Con eso, se traza la teoría: hay vínculo positivo entre climas organizacionales y la relación interpersonal en el C.E. No 00536 “Manuel S. del Águila V.” de la jurisdicción de Rioja - 2014. Sistemáticamente, el anteproyecto de estudio fue expresivo - correlativo, con un modelo de 40 colaboradores del C.E. No 00536 “Manuel S. del Águila V.”, y los procesos de estudio descriptivo se consiguió que se admita la teoría pues la valía que se ha conseguido en el ensayo de teorías, la valía calculada de  $t_c = 6.423$  y la valía tabular de  $t_\alpha = 1.686$ , contemplando que la valía calculada es más que el tabular de la derecha, consintiendo que se admita la teoría de estudio, y el factor de reciprocidad de Pearson  $r = 0.7215$  estando una reciprocidad real regular.

Camacho (2019) en *Programas de estrategia de labores grupales para el progreso de cada relación interpersonal entre profesores y directores del C.E.S María Auxiliadora de Puno- 2017*. El propósito total de dicho estudio es realizar y plantear programas de Estrategia de labores Grupales, a fin de optimizar cada Relación Interpersonal entre profesores y directores. Las técnicas empleadas son la Histórica Lógica, Analítica Sintética, Inductiva - Deductiva, Abstracciones – Concreciones – Modelamiento; Dialéctico, la orientación sistémica compleja - Cuantitativa. Quepa marcar que la labor formativa no solamente implica la enseñanza cognoscitiva, procedimentales y actitudinales de los discípulos sino además a los garantes de la enseñanza en de colectividad con un ambiente colectivo atractivo y comprometido con el beneficio de cada objetivo institucional, a lo cual se plantea programas de Estrategia de labores Grupales a fin de mejorar cada Relación interpersonal entre profesores

y directores en el C.E.S. María Auxiliadora- Puno. La teoría es los Programas de estrategia de labores grupales, fundamentadas en cada teoría de los Interaccionismos Simbólicos de George M. hipótesis de los Liderazgos Transformacionales de Bass y Burns y la hipótesis Estructuralistas de Max W. mejorar cada Relación Interpersonal y se consuma que el anteproyecto de la proposición de las maniobras de labores grupales contribuyen al progreso de cada relación interpersonal entre profesores y directivos del C.E de Secundaria María Auxiliadora – Puno.

Campos y Castañeda (2016) en “*vínculos humanos y rendimiento laboral en profesores de los C.E.P. de la jurisdicción de San Juan De Miraflores, 2013*”. El propósito fue: Establecer el vínculo presente en los vínculos humanos y el rendimiento laboral de los profesores del C.E. público de la jurisdicción de San Juan de Miraflores - 2013. La sistemática usada en la realización de dicha teoría quedo vinculada a la técnica cuantitativa. El anteproyecto del estudio fue correlativo. El modelo quedo representado con 222 profesores de los CC.EE. de la jurisdicción de San Juan de Miraflores, los cuales trabajan este año educativo. Los métodos de estudio usados fueron los fichajes, el estudio documentario y la consulta. cada escala de contestación fue calculada con la técnica de Likert y los ensayos de similitud de Spearman. Los efectos encontrados fue que hay vinculo directo y significativo entre cada vinculo humano y el rendimiento laboral de los profesores de cada C.E. público de la jurisdicción de San Juan de Miraflores, 2013. Encontrándose una valía calculada en  $p = 0.000$  a un rango de significación de 0,05 (doble), y un rango de similitud de 0,667; lo que revela que la similitud es seguida y reveladora.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Ruptura de las Relaciones Humanas**

#### **2.2.1.1. Definición de relaciones humanas**

Dalton (2007) sustenta que los vínculos Humanos analizan las interacciones. podrían efectuarse en cada ámbito organizacional o personal, puede ser formal o informal, estrecho o apartado, antagónico o cooperativo, individual o colectivo, a fin de fortificar estas debemos saber la oportuna psicología y usar cada técnica de una excelente comunicación.

Los vínculos humanos son el agregado de elementos que rigen los vínculos entre las personas. Son pautas de oro la cuales intentan remediar los inconvenientes de comprensión entre los individuos.

#### **2.1.1.2. Resolución y gestión de conflictos**

Es preciso diferenciar entre “solución de Problemas” y “Gestiones de Problemas”. El Centro Internacional de Formación de la OIT. marca que “un método efectivo de gestiones de problemas posee por propósito, primeramente, prevenir y, luego, la solución con disciplina y sosegada de todo problema, sin embargo, cada acción de desconfianza adoptada, especialmente a través de labores de las propias partes en problema” (OIT, 2013, p. 17).

En el contexto de trabajo, la OIT marca que “varios problemas son efecto por cada parte mismas mediante métodos de plática fundamentados en el consentimiento, de pacto y convenio” (OIT, 2013, p. 23). Fehacientemente, en el actual contenido no nos circunscribimos a los problemas de índole profesional.

**¿Qué se entiende por “Gestión de Conflictos”?**

La solución de problemas involucra menguar su persistencia o finalizar, las gestiones de problemas implican enfrentar de manera estratégica el problema, de modo que consienta lograr efectos reales. logramos ‘precisar las “Gestiones de problemas” como cada proceso orientado a advertir, menguar la persistencia de los problemas, con el propósito de alcanzar a pactos de arreglo, colocar cada condición necesaria e inclusive solucionar el problema. Atendiendo a Rahim. M. A., estudiosos como Medina, F., Luque P, y Cruses, S., marcan que “solucionar un problema involucra la disminución, la anulación o la terminación del propio; no obstante, encargarse de un problema involucra trazar maniobras para menguar cada disfunción del problema y extender sus perspectivas positivas, con el propósito de aumentar la eficiencia organizativa” (Medina, F. J., Luque, P. J. y Cruses, S., 2005, p. 46).

A contraste de la “solución de problemas”, las “Gestiones de Problemas” queda más encaminada a advertir los problemas, operar convenientemente los ya presentes en ordenanza a hacer propicio su solución. En tal senda, las “Gestiones de Problemas” no trata de solucionar las procedencias ordenadas de problemas institucionales, complicados o dilatados. Se trata de mitigar el problema, menguarlo a su minúscula expresión, instituir cada vía o condición propicia para su procedimiento.

Es significativo que cada director de las UGELES de la región haga mapeos y monitoreos de los problemas que ocurren en los CC.EE. de su jurisdicción. En dicho sentido los inconvenientes se muestran entre cada director y profesor, director y padres; inconvenientes con la APAFA; entre docentes y padres, autoridad local. Varios de esos inconvenientes poseen su comienzo en la escasa de lucidez de las gestiones de cada director, falta de liderazgo, ausencia de comunicaciones, desgaste de mando. En general ello ayuda a un impropio ambiente colectivo, rompimiento de vínculos humanos, labores que menguan en hechos de agresividad, como es los casos que toman los CC-EE- por los padres.

### 2.2.1.3. Métodos y técnicas de resolución de conflictos

Debemos recordar, “no existe técnica específica, formal o informal, para las gestiones de problemas. Se fundamentan en la percepción, la razón y lo flexible” (Cap-Net, 2008, p. 23); no obstante, varios estudiosos concuerdan en marcar ciertas técnicas para solucionar problemas (Cap-Net, 2008, pp. 23-24):

**Litigio:** Proceso legal, en fundamento a cada ley vigente; un litigante o ambos van ante un juez a fin de que solucione el problema. Los litigantes dan el control del proceso y la decisión. En dichos procesos tendrá uno que gana y otro que pierde.

**Resolución alternativa de disputas (RAD):** Cada técnica RAD, enfatiza en los efectos y establecer de consensos.

- **Negociación:** Es el procedimiento en la cual cada parte del altercado se congregan para conseguir una tramitación tolerable para uno y otro,
- **Facilitación:** Es el procedimiento en el que un 3ro ecuánime tiene participación en el anteproyecto y ejecución de confluencias de remediación de inconvenientes, para apoyar a cada parte a determinar, formar y realizar solución de grupo.
- **Mediación:** Es el procedimiento en el que un representante del exterior controla las negociaciones entre una y otra parte en problemas. Cada parte elige un tercero a fin de que los oriente en el procedimiento de conseguir pactos y medios admisibles para uno y otro.
- **Arbitraje:** Es el procedimiento en el que un representante o indicador del exterior imparcial se congrega con cada parte en problema, atiende cada presentación de una y otra parte y resuelve un efecto que logra poseer aspecto que vincula.

Debemos diferenciar entre arreglo y arbitraje, en uno y otro proceso son los que negocian o cada parte los que asumen las decisiones. El moderador y el tercero no entran de manera directa en las negociaciones. “El moderador es el que facilita las comunicaciones entre cada elemento en problema. El rol del tercero es más dinámico, pues posee la autoridad de realizar planteamientos, interponerse en cada discusión y efectuar consejos en vista a alcanzar a un pacto” (Medina, F. J. y Munduate, L., 2005b, p. 120). La conciliación y el dictamen son además procedimientos muy diferentes. “Las diferencias fundamentales entre los arbitrajes y la conciliación residen en que los árbitros tienen el dominio de asumir fallos sobre el pacto y las mencionadas son las que vinculan en ambas partes” (Medina, F. J. y Munduate, L., 2005b, p. 120).

### **Las Emociones en los Docentes**

Marchesi y Díaz, (2010) con la proposición, empieza a narrar este contenido y es que aseveran que cada sentimiento está en el núcleo de la educación, también explica que la mayor parte de los profesores admiten que en la educación se centra diferentes sentimientos. Por otro lado, es significativo descollar que la labor del profesor se fundamenta en cada relación interpersonal con los educandos, con cada padre y con los otros colegas de trabajo, por lo cual los sentimientos son prácticas de modo invariable.

Sentimientos como enfadarse, alegrarse, angustia, cariño, ansiedad, pena y frustración son muestras de que el trabajo del profesor es una práctica saturada de emociones, los que se despliegan por medio de las interacciones interpersonales con los restantes. No obstante, cada personalidad de los profesores es diferente, lo cual predispone que cada situación se desarrolle de modo positivo al crear amistades, afecto y convivencia agradable entre sí, y en ciertos profesores poseen la adversidad de poseer aspectos excesivamente enérgicos en el que inducen

contextos poco amistosos con los restantes, lo cual ocasiona profesores depreciados y cansados, en cada relación interpersonal y como efecto en el mismo trabajo de la educación aprendizajes.

No importando en el periodo en que nos encontremos, los sentimientos perennemente tendrán un rol significativo en el transcurso del trabajo del profesor, y más en épocas presentes en que la colectividad progresa a marchas agigantadas, así además renuevan la metodología en el C.E. a lo cual es preciso que cada relación social que se desarrolla en el interior de los distintos componentes del C.E. sea positiva con propósito de acomodarse a las recientes variaciones colectivas.

### **2.2.1.2. Dimensiones de las relaciones humanas**

#### **Dimensión 1: El Compañerismo**

Es significativo para el progreso de las empresas o instituciones pues es un vínculo que uno comienza con otro colaborador, si la relación de confianza es adecuada se originará un ambiente inapreciable para los excelentes vínculos humanos.

Robbins (2009) “el vocablo compañerismo se logra precisar como el estado de quedar unidos y colaborar acciones, beneficios o prácticas.

El compañerismo además representa de cierta manera poseer una emoción de conjunto y contribuir cada experiencia, sapiencias y destrezas por el bienestar del equipo”

#### **Dimensión 2: Comunicación Eficaz**

Cabrera (2008) “dice que los comunicadores eficientes y efectivos son aquellos que logran de manera rápida reconocer un inconveniente y exponerlo de manera clara (en el modo y rango conveniente) en las audiencias que los escuchan. Si no tienen las informaciones requeridas, saben a dónde y cómo buscar. Una vez que recabo las referencias necesarias podría

valorar de manera selectiva, separando a cada tangencial del que es prioritario, para el contexto en el que se localiza.”

Investigaciones del comportamiento humano y de directores de todos los niveles y de todos los tipos, así como además de la colectividad, se destaca en la trascendencia de las comunicaciones eficaces, Pareciera ser un sarcasmo que el ser humano actual que fue capaz de retar a cada elemento del ambiente y de ir la luna este en la incapacidad de comprenderse con sus vecinos y de constituir grupos bien compuestos.

### **Dimensión 3: Trabajo en grupo**

Robbins (2009, p. 284) precisa al conjunto como “un par o más sujetos que se relacionan y es interdependiente uno del otro y se juntan para conseguir propósitos específicos. Los conjuntos son serios o informales, se conciben por grupo formal aquel que precisa las estructuras de las organizaciones, con labores designadas las cuales instituyen labores. En los conjuntos serios las conductas que algunos deben tener están determinados por cada meta organizacional y se dirige al desempeño de las mencionadas”.

Una muestra de grupos formales es el equipo de una aeronave comercial la cual se constituye de 6 componentes a contraste de éstos cada grupo no formal es alianza que no queda estructurada de modo serio ni determinado por las organizaciones.

#### **2.2.2. Perdida de Liderazgo directivo**

##### **2.2.2.1. El liderazgo**

Martínez (2015) el liderazgo se entiende como el agregado de habilidades que un individuo debe poseer para intervenir de modo directo en la manera de cavilar y de proceder de una o diversos individuos. Usa la estimulación para lograr los propósitos mediante el desempeño de las labores. Con un rendimiento eficaz el cual facilite los beneficios de

propósitos mediante el uso de distintos instrumentos. Una valía agregada de los líderes es el atractivo y la confianza al exponerse; también de el potencial para instituir vínculos colectivos. (p. 34)

Morales (2016), menciona: “El liderazgo es la condición primordial y ecuménica de la persona. Dicha situación posee sus comienzos en el núcleo de la familia en el que los padres practican una intervención sobre sus niños los cuales pueden ser positivas o negativas. Subsiguientemente, cada organización civil, especialmente los CC.EE. estimulan en cada sujeto el afianzamiento de algún modelo de liderazgo”. (p. 87)

Keneth (2009) dice: “Es el representante que dinamiza en cada relación interpersonal en C.E. y con las funciones de protagonista de cambios y recurso. Ello exige a su vez a encomendar compromisos a otros integrantes, en beneficio de una toma de fallos compartidos, como uno de los propósitos específicos en la restructuración de la institución.

#### **2.2.2.2. Estilos de Liderazgo**

Entre cada revisión bibliográfica realizada se ha reconocido 3 a más maneras de liderazgos. Mestanza (2017):

**El liderazgo autoritario o autocrático.** Según Díaz (2015) es una forma directa de arriba hacia debajo de órdenes.

Dicho modelo de liderazgo el cual se especifica pues el líder es el que asume la decisión de modo particular. Encamina las labores y la ordenación de los equipos de acuerdo sus doctrinas. No requiere alegato para emplear su juicio o sus fallos. Usa comunicaciones unidireccionales. En conclusión, el líder no se le conoce en el equipo, al equipo solamente se le hace conocer la decisión del líder. (p. 98)

También Trelles (2014) opina que el liderazgo dictador es aquel en el que el líder toma toda la responsabilidad al instante de asumir fallos. El líder es el que comienza, rige y termina

las acciones, también controla cada proceso de los colaboradores. Cada acción está centralizada en cada decisión y responsabilidad que el líder toma. (p. 67)

**El liderazgo democrático o participativo.** Al respecto Díaz (2015) señala, es la forma participativa de la organización.

Se determina ya que el líder estimula la colaboración e involucra a cada integrante del grupo. Dejando que los colaboradores tomen roles y asuman fallos sobre acciones las cuales quedan de acuerdo a su capacidad. Las comunicaciones es un componente primordial para resolver el progreso de las acciones. Cada colaborador es independiente juzgar, no se aprecia limitado y es motivado de manera constante. (p. 112)

Al respecto Montes (2014) también referencia en este modelo de liderazgos, el líder es el que estimula las comunicaciones y la intervención de cada integrante del grupo en asumir fallos, incita y hace un reconocimiento de los beneficios de cada uno. El líder admite cada sugerencia de los trabajadores. Los fallos tomados son un compromiso compartido. (p. 94)

**El liderazgo “laissez faire”.** Para Díaz (2015) es la forma más desorganizada del liderazgo.

Se especifica pues el líder acoge un papel paciente y abandona los pactos conclusivos en dominio del equipo. Los equipos y sus componentes poseen independencia total para efectuar los ejercicios que entiendan adecuados. La ayuda del líder se ocasiona solamente a petición del equipo. (p. 123)

También Carnero (2015) manifiesta que es de forma liberal en su contexto este liderazgo se determina por ser generoso, el líder pareciera no estar y son los colaboradores los cuales poseen un enorme dominio de decisiones. El líder generoso es el que hace y deja hacer, el dominio se localiza en el interior de cada grupo de labores y el líder toma los fallos de cada grupo y se aprecia con motivación o reforzado con los fallos que brotan al íntimo de cada equipo. (p. 99)

**El Liderazgo situacional.** En este caso Díaz (2015) se refiere a la condición de presentación según los casos de liderazgo.

Dicho liderazgo posee como peculiaridad primordial que el líder protege diversas maneras de liderazgo en acción del contexto y rango de progreso de cada empleado. El líder es un individuo activo en sus doctrinas y manera de ser, se acomoda de manera rápida a cada equipo, espacios y momento. Es un líder que queda en correspondencia con las exigencias de cada grupo. (p. 142)

Para Mestanza (2015), se caracteriza por la adecuación según las actividades que se desarrollan en diversas circunstancias.

El liderazgo situacional se localiza en los individuos guías que toman diversas maneras de guiar. El proceder del líder dependerá de cada circunstancia o el contexto que se muestra y el rango que los integrantes tienen como fragmento de su educación particular y competitiva. Dicho liderazgo posee beneficios contiguos pues los componentes del grupo se aprecian con atención a sus exigencias. Hay una ecuanimidad entre logros y beneficio. (p. 88)

### **Teoría del liderazgo directivo.**

El liderazgo queda sostenido por diversas orientaciones o hipótesis en el interior de ellos se posee la hipótesis de los aspectos de temperamento, Hipótesis de la conducta, Hipótesis del contexto y de las contingencias.

### **Teorías de contingencias de Fiedler**

Al respecto Mori (2015), señala que el tipo plantea que los individuos consiguen transformarse en líderes no solamente se debe a su temperamento, sino al aspecto de diversos aspectos contextuales y por los vínculos que se originan entre cada líder e integrante de los equipos. Dicho de otra manera, se origina una mezcla entre el mismo modo del individuo y el proceder que se origina con los otros. Se adiciona a eso cada condición en las cuales se muestra las interrelaciones y la intervención que el líder posee en los otros colaboradores. (p. 108).

Mori (2015), manifiesta que “Fiedler es el que ha creado de las preguntas las cuales permiten investigar el compromiso menos accedido (CMA). Dichas preguntas miden las particularidades de un individuo, estableciendo si se ladea hacia la ejecución de actuaciones y labores o hacia cada relación grupal” (p. 110). Según él la hipótesis de Fiedler comprende los sucesivos componentes:

**Poder otorgado por el puesto:** Queda establecido por el rango que un líder logra conforme a su lugar de trabajo. El líder se determina pues posee bastante dominio en el equipo y logra que sus disposiciones sean continuas. Cada integrante del equipo acata las disposiciones del líder.

**Estructura de las tareas:** Se deben exponer los trabajos de modo claro, instituyendo compromisos. Consiente que cada integrante del grupo tenga un norte despejado, una colocación exacta y a donde se trata de alcanzar.

**Relaciones líder-miembros:** se determina por el rango de complacencia que el equipo logra al admitir que tiene un líder que expone modo positivo y que consiguen dejar en él. cada relación interpersonal es el cimiento de dicho modelo de vinculo. (p. 121)

### **Liderazgo directivo.**

Para Díaz (2015) es una forma de ejercicio que se presenta en las personas que asumen con propiedad la dirección de una organización.

Es tomado por el líder que efectúa con las funciones de ofrecer informaciones a sus colaboradores en relación a sus labores que debe de efectuar y la manera como las debe desplegar en su trabajo en el interior del grupo. Es indicar que, se busca de un modo en el cual el líder manda a los colaboradores usando como componente primordial su mando. (117)

Freire y Miranda (2014) señalan que “cada líder directivo orienta a cada institución educativa ofreciendo orientaciones evidentes y exactas para el beneficio del desarrollo del grupo. En ello supervisa que los propósitos se cumplan y que gestione en ayuda de un clima de aprendizajes agradables y favorables para cada proceso educativo.

Rodríguez-Molina (2011), citado por Freire y Miranda (2014) dice relacionado a las gestiones escolares, marcando que hay 2 muestras de liderazgo lo cual se distingue en las funciones que efectúan cada director: el inicial queda encaminado a la conducción administrativa garante de cada institución educativa señalando su efectividad en la proyección, ordenación y valoración de cada actividad ejecutada a lo largo del periodo anual educativo y 2da muestra queda abocada a la conducción curricular y pedagógica centrada a la mejoría de cada aprendizaje de los educandos. (p. 12).

Para Horn y Marfán (2010), marcan que el mando del director posee sus bases en 3 fundamentos. Técnico: referente a las prácticas y sapiencias del director relacionados a cada acción cotidiana y ofrecer apoyo al profesor en la proyección, monitoreos y valoración. Fundamento de conducción sentimental y contextual: el directivo está en capacidad de dirigir cada relación interpersonal positiva con el recurso humano que trabaja en el interior del clima escolar, es indicar que, hace propicio un excelente ambiente educativo, estimulando la labor en grupo. En conclusión, el fundamento organizacional: ordena al C.E. de modo eficaz, sin colocar dificultades a la ejecución de un excelente trabajo educativo. (p. 93).

El MINEDU, aprecia el rol fundamental que efectúan cada director en los CC.EE. tanto en los direccionamientos del C.E. como en asumir fallos a rango colectivo. Se comprende que el guía didáctico es el más alto mando y simboliza legítimamente al C.E., también es el garante de las gestiones en a rango didáctico, colectivo y administrativo.

## **Dimensiones de liderazgo directivo**

### **Manejo institucional**

Es la facultad de constituir un método educativo eficaz y lograr efectuar una excelente labor, mediante la relación y la colaboración de los representantes pedagógicos, tanto en asumir fallos, como en el compromiso en grupo, tomando sus adeudos los cuales consientan un excelente rendimiento del grupo, a fin de lograr instituir interrelaciones con otros grupos con potencial en gestionar.

### **Manejo pedagógico**

Es la facultad específica que posee cada director con relación a la labor del salón que efectúan los profesores. En que debe saber a partir de la proyección de las labores pedagógicas, los propósitos, objetivos, el progreso de cada capacidad con elevadas perspectivas y de cavilación. En general esto hace que el grupo directivo avale una excelente labor en el salón en consecuencia el desempeño de cada compromiso y el beneficio de cada objetivo institucional.

### **Gestión administrativa**

Involucra la facultad de lograr crear relaciones afectivas sanas, lo cual involucra que logre vincularse de la óptima forma con cada integrante de la colectividad pedagógica. Creando una armonía de obediencia y agradable, basada en la axiología del C.E.

## **2.3.Bases filosóficas**

### **Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.**

Para Mori (2015) dicha muestra plantea que el líder procede de modo distinto indagando correlación con cada instante y contexto que se muestra en el interior del equipo de labores. El líder debe tener una manera muy específica de asumir las labores, tratando de que

las mencionadas sean conformes a las particularidades de sus participantes. Dicha hipótesis da la ocasión de que cada director pueda tener una muestra nueva de encaminar en el momento en que no consigue hallar contestaciones en el equipo y se ha manejado muestras pre existentes. La muestra Hersey-Blanchard consiente tener una manera escueta de determinar a su equipo y empezar a conseguir su eficiencia y desempeño” (p. 130)

### **Teoría de Evans y House.**

Al respecto Carrasco (2013), señala es uno de las orientaciones más veneradas del liderazgo. fue avanzado por R. House. Se fundamenta en análisis efectuados en la U. Estatal de Ohio. Las condiciones de dicha hipótesis, es que las funciones del líder radican en ofrecer todas los instrumentos, recursos y medios precisos a los participantes, con el propósito de que los mencionados consigan alcanzar los objetivos. Buscando perennemente que cada meta organizacional sea acorde a los objetivos particulares de cada trabajador. (p. 98)

### **2.4. Definición de términos básicos**

**Clima organizacional:** la específica trascendencia de dicha orientación radica en el acto de que la conducta de un colaborador no es la que resulta de cada factor organizacional existente, sino que dependerá de cada percepción que posea el colaborador de dichos componentes. No obstante, dicha percepción depende en aceptable magnitud de cada actividad, interacción y otra sucesión de prácticas que los miembros tengan con la compañía.

**Conflicto:** “Un proceso que empieza en el momento en que una persona o conjunto observa desacuerdos y obstáculos entre sí mismos y otra persona o equipo referente al interés, recurso, creencia, valores o experiencias las cuales piensa reveladores” (aludido en Cap-Net, 2008, p. 1).

**Gestión escolar:** Pozner (1995) lo precisa en el “agregado de actividades relacionadas entre sí, lo cual comienza el grupo directivo en un C.E. a fin de estimular y viabilizar el logro de las intencionalidades pedagógicas en y con la colectividad pedagógica” (MINEDU, 2014, p.15).

**Liderazgo pedagógico:** Los ejercicios sistemáticos de un grupo de capacidades (sapiencias, facultades y cualidades) las cuales consienten congregarse, influir a los demás, para articular planes usuales encaminados al beneficio de objetivos compartidos del C.E. fortificando una labor colaborativa (Leithwood, 2009).

**Rol del directivo:** Encargarse el C.E. practicando liderazgos pedagógicos; interviniendo, infundiendo y congregando a la colectividad formativa hacia el desempeño de cada objetivo institucional, en un ambiente liberal e interactivo el cual beneficie el logro de cada aprendizaje significativo (MINEDU, 2014, p.14).

**Toma de decisiones:** Es el potencial meramente humano propio del dominio del conocimiento incorporado al dominio de la voluntad. Es indicar, pensamientos y ambicionar se acoplan en una única orientación. Los pensamientos son como la luz la cual contribuye luminosidad al corazón y la voluntad encaminada por dicha luz alcanza las elecciones correctas. Asumir de fallos expone la independencia particular de las personas que tienen el mando al resolver qué pretenden realizar. Procesos de cavilación, lo cual no debemos capturar.

## **2.5. Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

## 2.6. Operacionalización de Variables

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable X

| Dimensión                            | Indicador  | N ítem | Categoría | Intervalo |
|--------------------------------------|--|--------|-----------|-----------|
| Compañerismo                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a las normas de convivencia</li> <li>• Logro de metas</li> </ul>  | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                      |  |        | Medio     | 10 -14    |
|                                      |  |        | Alto      | 15 -20    |
| Comunicación eficaz                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estímulos y sanciones</li> <li>• Capacidad de escucha efectiva</li> </ul> | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                      |  |        | Medio     | 10 -14    |
|                                      |  |        | Alto      | 15 -20    |
| Trabajo en grupo                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecen objetivos</li> <li>• Armonía en equipos de trabajo.</li> </ul> | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                      |  |        | Media     | 10 -14    |
|                                      |  |        | Alta      | 15 -20    |
| <b>Ruptura de relaciones humanas</b> |  | 15     | Baja      | 15 -29    |
|                                      |  |        | Media     | 30 -44    |
|                                      |  |        | Alta      | 45 -60    |

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable Y

| Dimensión                             | Indicador   | N ítem | Categoría | Intervalo |
|---------------------------------------|---|--------|-----------|-----------|
| Falta de motivación inspiracional     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta cohesión en equipos de trabajo</li> <li>• Incapacidad para trabajo colaborativo</li> </ul>   | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                       |   |        | Medio     | 10 -14    |
|                                       |   |        | Alto      | 15 -20    |
| Carencia de estimulación emocional    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzamiento de relaciones entre docentes</li> <li>• Autoconfianza</li> </ul>                     | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                       |   |        | Medio     | 10 -14    |
|                                       |   |        | Alto      | 15 -20    |
| Influencia idealizada                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación por sus docentes</li> <li>• Respeto a valores personales e institucionales</li> </ul> | 5      | Bajo      | 5 -9      |
|                                       |   |        | Medio     | 10 -14    |
|                                       |   |        | Alto      | 15 -20    |
| <b>Perdida de liderazgo directivo</b> |   | 15     | Bajo      | 15 -29    |
|                                       |   |        | Medio     | 30 -44    |
|                                       |   |        | Alto      | 45- 60    |

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de estudio**

Aludiendo la sistematización que ostentan Sánchez y Reyes (2002), conforme al ambiente de los inconvenientes, este es un estudio de modelo sustantivo pues busca contestar a inconvenientes hipotéticos, principios y leyes las cuales consientan establecer una hipótesis seria y queda encaminada a relatar, exponer o anunciar. Y es **correlativa** a lo que está conectada en establecer mediante un modelo de individuos, el nivel de correlación presente entre las inconstantes reconocidas.

##### **3.1.2. Diseño del estudio**

Por lo cual este estudio concierne al anteproyecto de **Transección o** acreditado como **anteproyecto Colateral** (No práctico), pues se fundamenta en cada observación de las inconstantes se expone y relata en un instante solo, tal y acorde se muestran sin manejo deliberado).

#### **3.2. Población y muestra**

##### **3.2.1. Población**

B. Acuña (1998) en “Un agregado definido o perenne de individuos, objetos o componentes que exhiben particularidades usuales” (p.123).

Queda conformado de 72 docentes del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay, distribuidos de así:

**Tabla 3.** *Población de estudio*

| <b>Nivel</b> | <b>Docentes</b> |
|--------------|-----------------|
| Primaria     | 32              |
| Secundaria   | 40              |
| <b>Total</b> | <b>72</b>       |

### **3.2.2. Muestra**

Es de censo, considerándose a 72 docentes del C.E.

**Tabla 4.** *Muestra de estudio*

| <b>Nivel</b> | <b>Docentes</b> |
|--------------|-----------------|
| Primario     | 32              |
| Secundario   | 40              |
| <b>Total</b> | <b>72</b>       |

### **3.3. Método de investigación**

La técnica usada en esta investigación fue deductiva, pues se efectuó una elaboración hipotética del componente de análisis, además, la proyección descriptiva - correlativa, las operacionalizaciones de cada mudable y el debate de efectos se determinaron por la elaboración efectuada en los antecedentes acopiados por las herramientas, sin dejar de lado que dichos antecedentes se exhibieron en modo sistematizado en cuadros estadísticos, esquemas y sus concernientes estudios explicativos los cuales viabilizaron la ratificación de cada teoría con cada estadístico pertinente. (Hernández et al, 2010).

### 3.4. Técnicas e de recolección de datos

#### Instrumentos utilizados

El método usado en el progreso de este análisis es la Encuesta y las herramientas aplicadas son las preguntas.

A fin de calcular la mudable Ruptura de relaciones humanas, se tomó en cuenta la escala de Likert:

|            |     |
|------------|-----|
| Siempre    | (4) |
| C. siempre | (3) |
| A veces    | (2) |
| Nunca      | (1) |

A fin de calcular la mudable Perdida de liderazgo directivo, se tomó en cuenta la sucesiva escala de Likert:

|            |     |
|------------|-----|
| Siempre    | (2) |
| C. siempre | (3) |
| A veces    | (2) |
| Nunca      | (1) |

#### Fichas técnicas

##### **Ficha Técnica 01:**

|                  |  |
|------------------|--|
| Nombre Original: | Preguntas en la mudable Ruptura de las relaciones humanas  |
| Autor:           | Nevado Rubio, Alexandra Nahomi   |
| Procedencia:     | Chancay - Perú, 2022   |
| Objetivo:        | Establecer la correlación en la ruptura de los vínculos humanos y la pérdida del liderazgo directivo en profesores del |

|                 |   |
|-----------------|---|
|                 | C.E. Sagrado Corazón de Jesús-<br>Chancay.                |
| Administración: | Particular y agrupada                                     |
| Duración:       | Cerca de 25 a 30 min.                                     |
| Edad:           | Profesores del C.E. Sagrado Corazón de<br>Jesús- Chancay. |

**Ficha Técnica 02:**

|                  |  |
|------------------|--|
| Nombre Original: | Preguntas en la mudable pérdida del<br>liderazgo directivo.  |
| Autor:           | Nevado Rubio, Alexandra Nahomi   |
| Origen:          | Chancay - Perú, 2022   |
| Propósito:       | Establecer el vínculo en la ruptura de los<br>vínculos humanos y la pérdida del<br>liderazgo directivo en profesores del<br>C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay. |
| Administración:  | Particular y agrupada  |
| Duración:        | Cerca de 25 a 30 min.  |
| Edad:            | Profesores del C.E. Sagrado Corazón de<br>Jesús- Chancay.  |

**a) Validez del instrumento**

La eficacia de las preguntas, conforme a Ramirez, T(2007), muestra que es de muestra lógica pues se estudiara cada interrogante por medio de criterios de profesionales a fin de establecer si son adecuadas para valorar los componentes o cualidades que se intentaban contemplar en métodos de una clasificación de cada necesidad observada.

**Tabla 5.** Validación de expertos

| Experto                 |     | Calificación Promedio (%) |
|-------------------------|-----|---------------------------|
| 1.                      | 1ro | 85%                       |
| 2.                      | 2do | 83%                       |
| 3.                      | 3ro | 84%                       |
| <b>Promedio General</b> |     | 84%                       |

### 3.5. Método de análisis de datos

#### a. Descriptiva

Después del acopio de referencias, se pasó a efectuar el proceso de las informaciones, con la realización de tablas y esquemas descriptivos, se usó en eso el SPSS a fin de encontrar efectos del empleo de cada cuestionario.

Estudio expresivo por mudables y magnitudes con cada cuadro de frecuencia y gráfico.

#### b. Inferencial

Sometiéndose a ensayo:

- La teoría Céntrica y específica
- Estudio de cada cuadro de doble ingreso

Se localizo el **Factor de similitud de Spearman**,  $\rho$  (ro) el cual es la magnitud de medir la similitud.

## CAPITULO IV

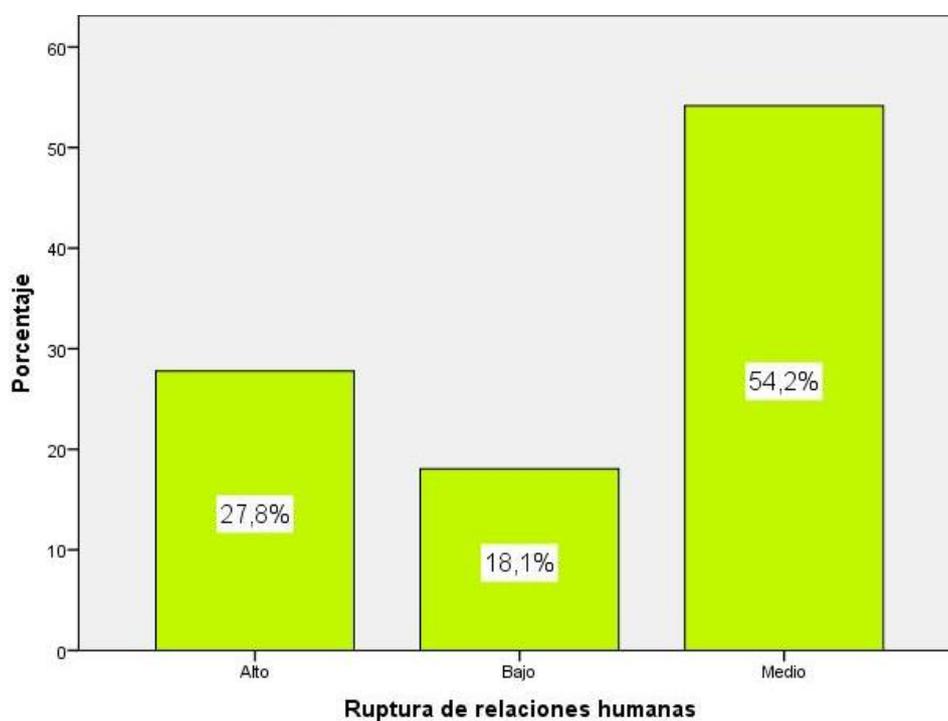
### ANALISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Resultados descriptivos de las variables

**Tabla 6.** *Ruptura de relaciones humanas*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Porcentaje acopiado |
|--------------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válido Alta  | 20         | 27,8       | 27,8                | 27,8                |
| Válido Bajo  | 13         | 18,1       | 18,1                | 45,8                |
| Válido Medio | 39         | 54,2       | 54,2                | 100,0               |
| Total        | 72         | 100,0      | 100,0               |                     |

**Fuente:** Consultas usadas en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



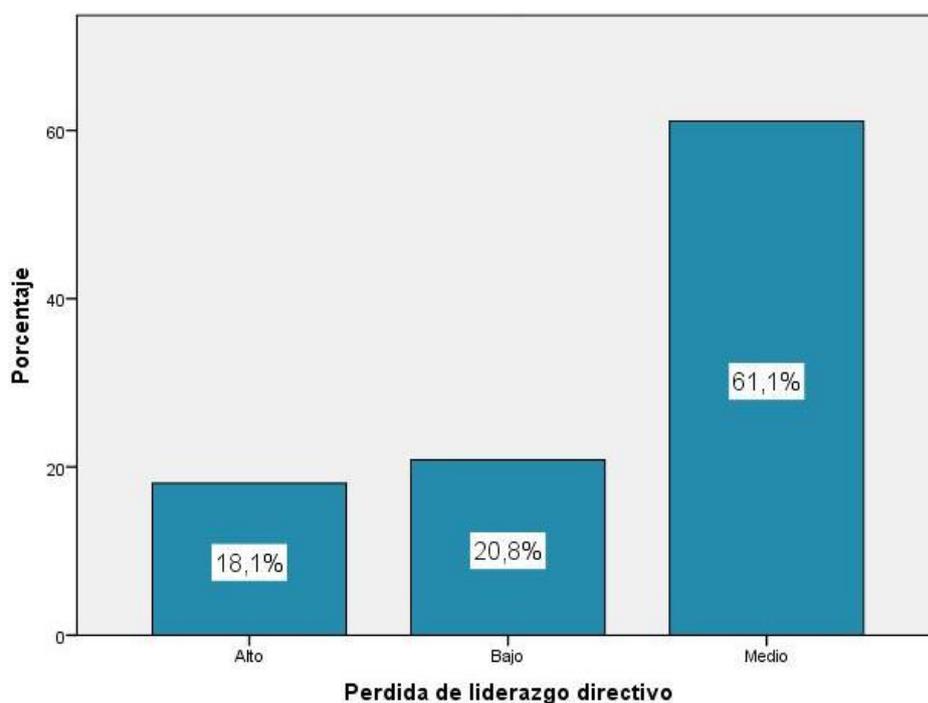
**Figura 1.** *Ruptura de relaciones humanas*

De la fig. 1, un 54,2% de profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay muestran rango regular en la mudable Ruptura de relaciones humanas, 27,8% lograron rango elevado y 18,1% consiguieron rango escaso.

**Tabla 7.** *Perdida de liderazgo directivo*

|         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Porcentaje acopiado |
|---------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válidos |            |            |                     |                     |
| Alta    | 13         | 18,1       | 18,1                | 18,1                |
| Baja    | 15         | 20,8       | 20,8                | 38,9                |
| Medio   | 44         | 61,1       | 61,1                | 100,0               |
| Total   | 72         | 100,0      | 100,0               |                     |

**Fuente:** Consultas usadas en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



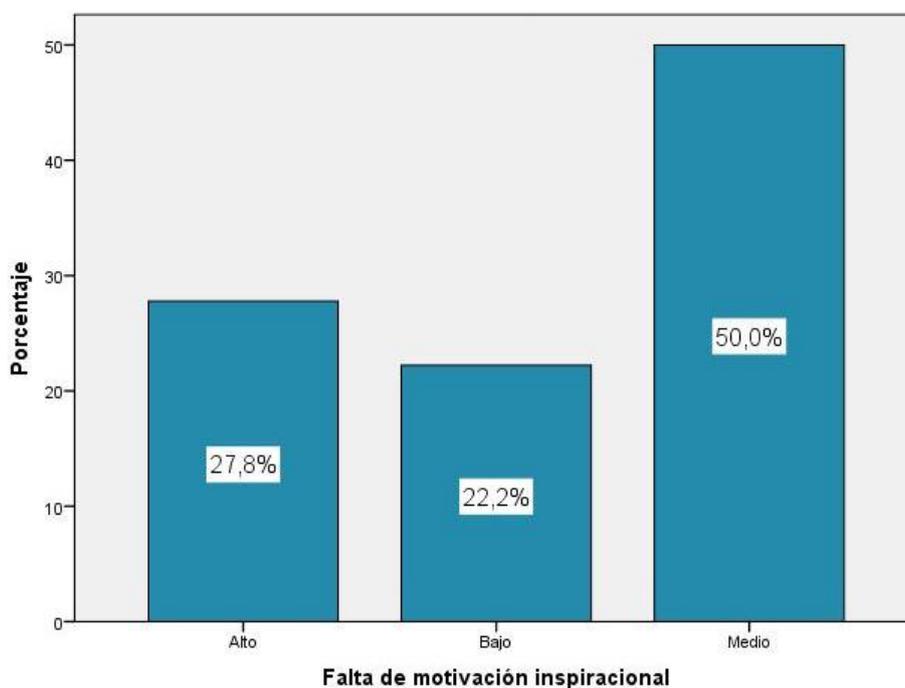
**Figura 2.** *Perdida de liderazgo directivo*

La fig. 2, un 61,1% de profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay revelan el rango regular en la magnitud “perdida de liderazgos directivos”, 20,8% alcanzaron el rango escaso y 18,1% alcanzaron el rango elevado.

**Tabla 8.** Falta de motivación inspiracional

|         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|---------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válidos | Alto       | 20         | 27,8              | 27,8                |
|         | Bajo       | 16         | 22,2              | 50,0                |
|         | Medio      | 36         | 50,0              | 100,0               |
|         | Total      | 72         | 100,0             | 100,0               |

**Fuente:** Consultas usadas en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



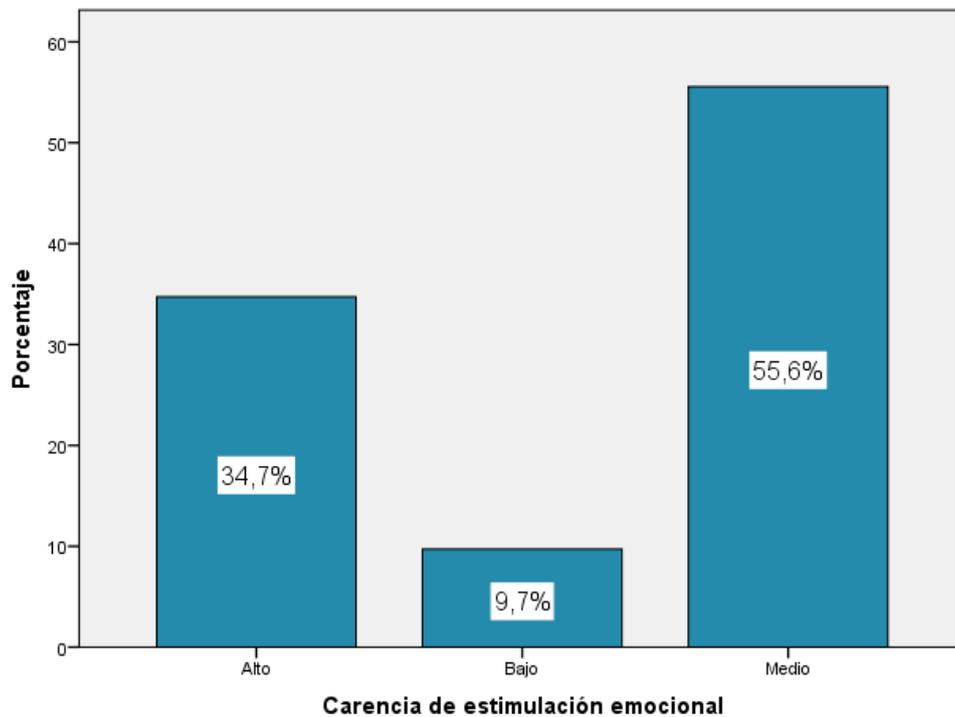
**Figura 3.** Falta de motivación inspiracional

De la fig. 3, un 50,0% de profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay exponen el rango medio en la magnitud “Falta de motivación inspiracional”, 27,8% consiguieron el rango alto y 22,2% obtuvieron el rango escaso.

**Tabla 9.** *Carencia de estimulación emocional*

|         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Porcentaje acopiado |
|---------|------------|------------|---------------------|---------------------|
| Válidos |            |            |                     |                     |
| Alta    | 25         | 34,7       | 34,7                | 34,7                |
| Baja    | 7          | 9,7        | 9,7                 | 44,4                |
| Medio   | 40         | 55,6       | 55,6                | 100,0               |
| Total   | 72         | 100,0      | 100,0               |                     |

**Fuente:** Consultas usadas en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



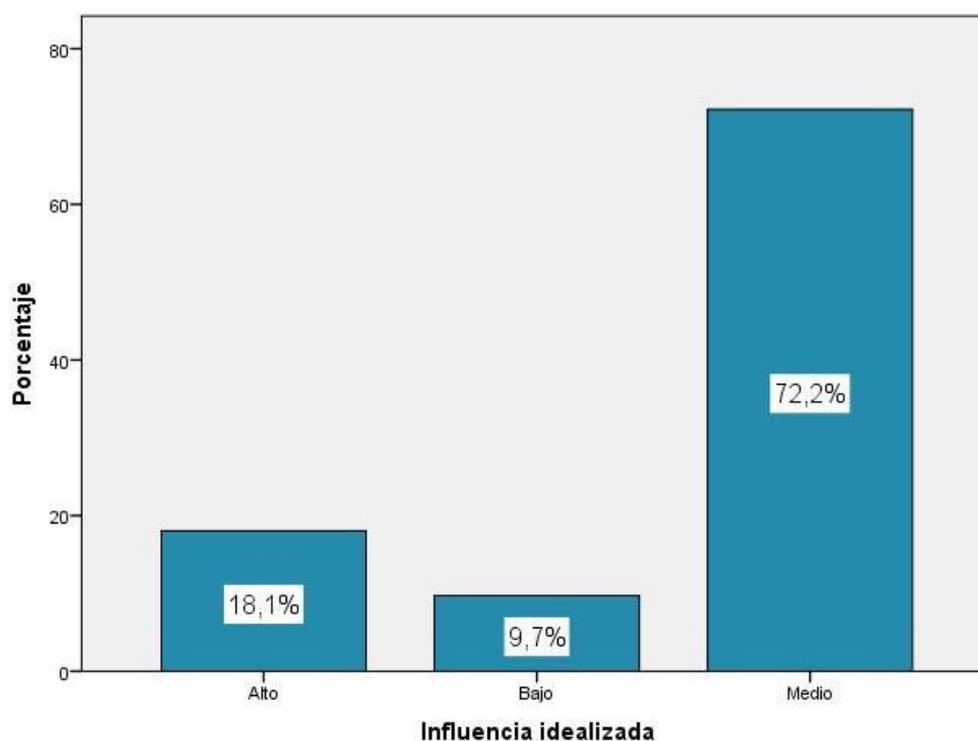
**Figura 4.** *Carencia de estimulación emocional*

De la fig. 4, un 55,6% de profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay revelan el rango regular en la magnitud “Carencia de estimulación emocional”, 34,7% alcanzaron el rango alto y 9,7% alcanzaron el rango bajo.

**Tabla 10.** *Influencia idealizada*

|         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentajes válidos | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|---------------------|----------------------|
| Válidos | Alto       | 13         | 18,1                | 18,1                 |
|         | Bajo       | 7          | 9,7                 | 27,8                 |
|         | Medio      | 52         | 72,2                | 100,0                |
|         | Total      | 72         | 100,0               | 100,0                |

**Fuente:** Consultas usadas en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



**Figura 5.** *Influencia idealizada*

De la fig. 5, un 72,2% de profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay muestran el rango regular en la magnitud “Influencia idealizada”, 18,1% lograron el rango elevado y 9,7% lograron el rango escaso.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**H<sub>a</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

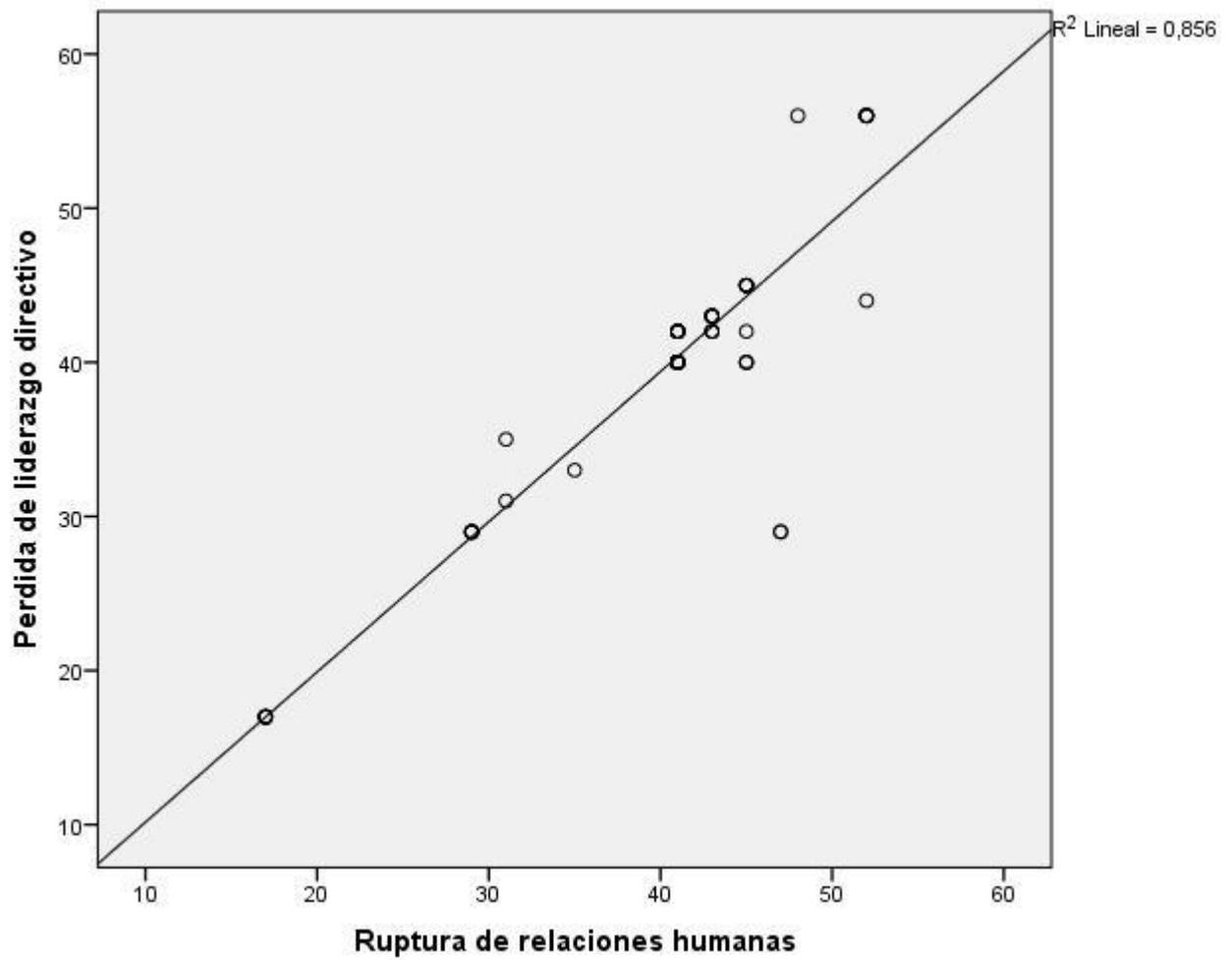
**H<sub>0</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas no se relaciona con la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

**Tabla 11.** *La ruptura de las relaciones humanas y la pérdida de liderazgo directivo*

|                 |                                | <b>Correlaciones</b> |                               |                                |    |
|-----------------|--------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------------|----|
|                 |                                |                      | Ruptura de relaciones humanas | Pérdida de liderazgo directivo |    |
| Rho de Spearman | Ruptura de relaciones humanas  | Factor de similitud  | 1,000                         | ,819**                         |    |
|                 |                                | Sig. (doble)         | .                             | ,000                           |    |
|                 |                                |                      | N                             | 72                             | 72 |
|                 | Pérdida de liderazgo directivo | Factor de similitud  | ,819**                        | 1,000                          |    |
|                 |                                | Sig. (doble)         | ,000                          | .                              |    |
|                 |                                |                      | N                             | 72                             | 72 |

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 11 expone la similitud de  $r= 0,819$  y la valía  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que se logra demostrar de manera estadística la presencia de un vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.



**Figura 6.** *La ruptura de las relaciones humanas y la pérdida de liderazgo directivo*

### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

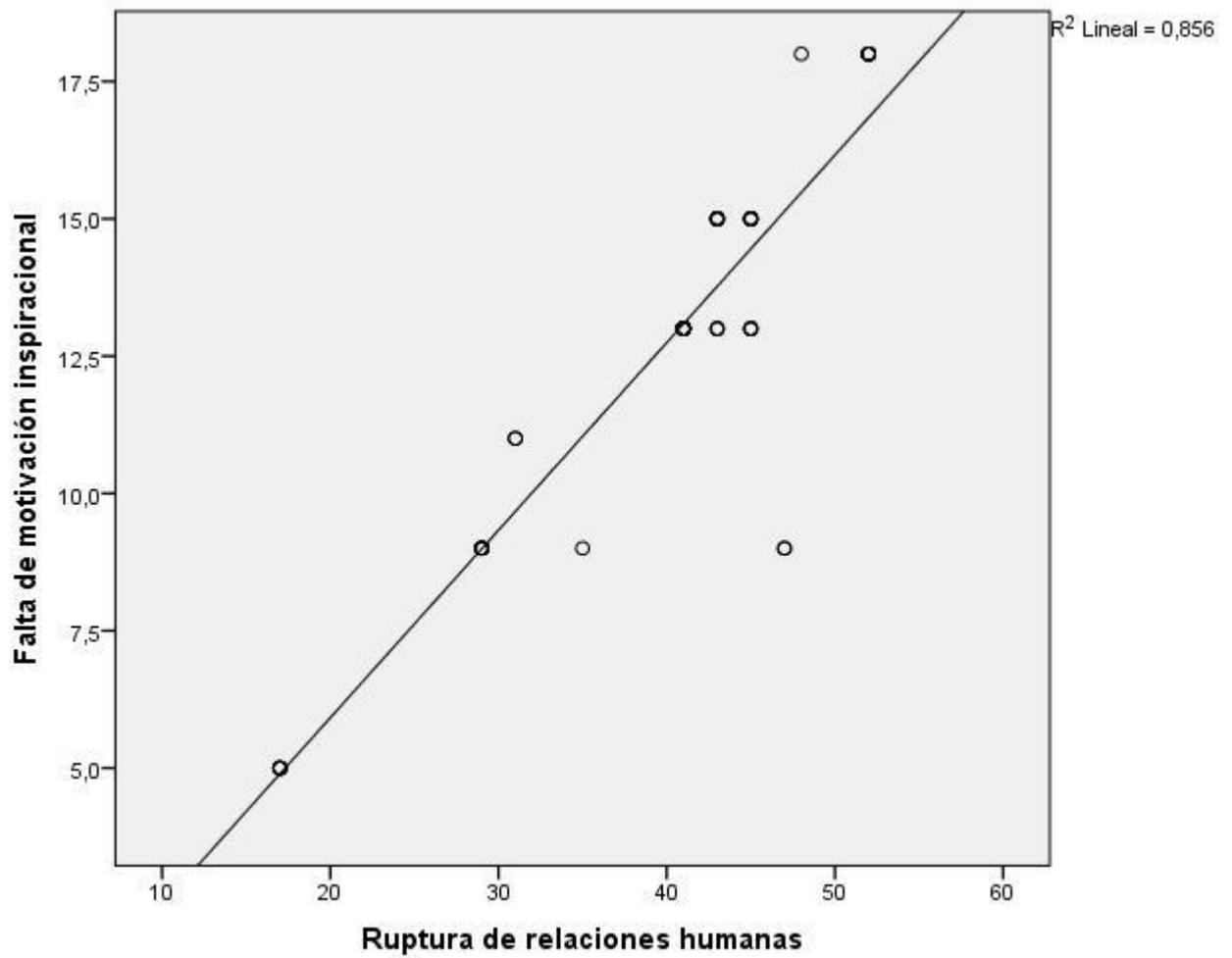
**H<sub>0</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas no se relaciona con la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

**Tabla 12.** *La ruptura de las relaciones humanas y la falta de motivación inspiracional*

| <b>Correlaciones</b> |                                   |                               |                                   |       |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------|
|                      |                                   | Ruptura de relaciones humanas | Falta de motivación inspiracional |       |
| Rho de Spearman      | Ruptura de vínculos humanos       | Factor de similitud           | 1,000                             |       |
|                      |                                   | Sig. (doble)                  | ,684**                            |       |
|                      | Falta de motivación inspiracional | Factor de similitud           | ,684**                            | 1,000 |
|                      |                                   | Sig. (doble)                  | ,000                              | .     |
|                      |                                   |                               | N                                 | 72    |
|                      |                                   |                               | N                                 | 72    |

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 12 expone la similitud de  $r = 0,684$  y un valor  $\text{Sig} < 0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente la presencia de un vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la falta de motivación inspiracional en los docentes del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.



**Figura 7.** *La ruptura de las relaciones humanas y la falta de motivación inspiracional*

## Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

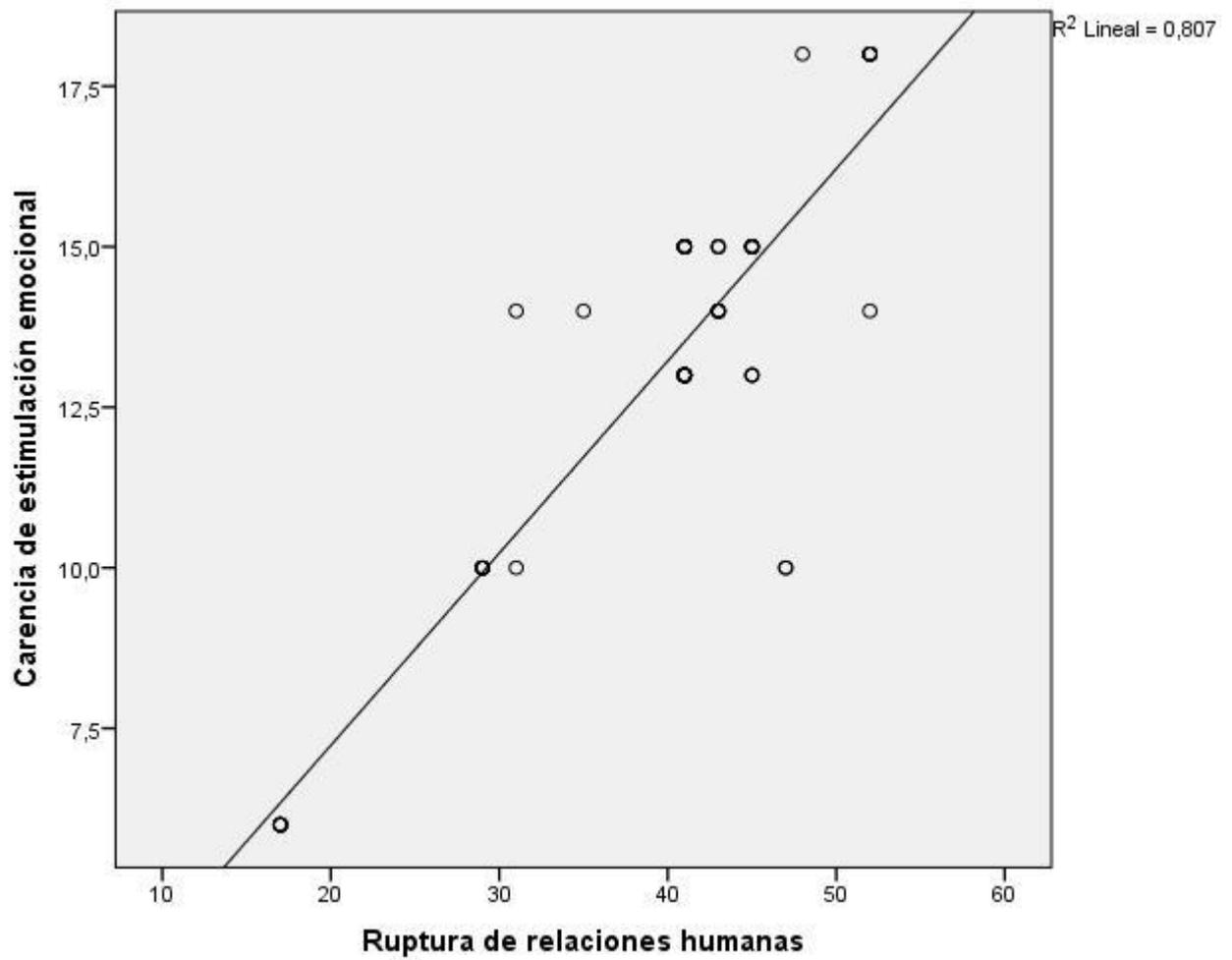
**H<sub>0</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas no se relaciona con la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

**Tabla 13.** *La ruptura de las relaciones humanas y la carencia de estimulación emocional*

|                 |                                    | <b>Correlaciones</b>          |                                    |    |
|-----------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----|
|                 |                                    | Ruptura de relaciones humanas | Carencia de estimulación emocional |    |
| Rho de Spearman | Ruptura de relaciones humanas      | Factor de similitud           | 1,000                              |    |
|                 |                                    | Sig. (doble)                  | ,722**                             |    |
|                 | Carencia de estimulación emocional | Factor de similitud           | ,722**                             |    |
|                 |                                    | Sig. (doble)                  | 1,000                              |    |
|                 |                                    |                               | N                                  | 72 |
|                 |                                    |                               | N                                  | 72 |

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 13 expone la similitud de  $r= 0,722$  y la valía  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. a lo que se logra demostrar de manera estadística la presencia de un vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la carencia de estimulación emocional en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.



**Figura 8.** *La ruptura de las relaciones humanas y la carencia de estimulación emocional*

### Hipótesis específica 3

**Ha:** La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

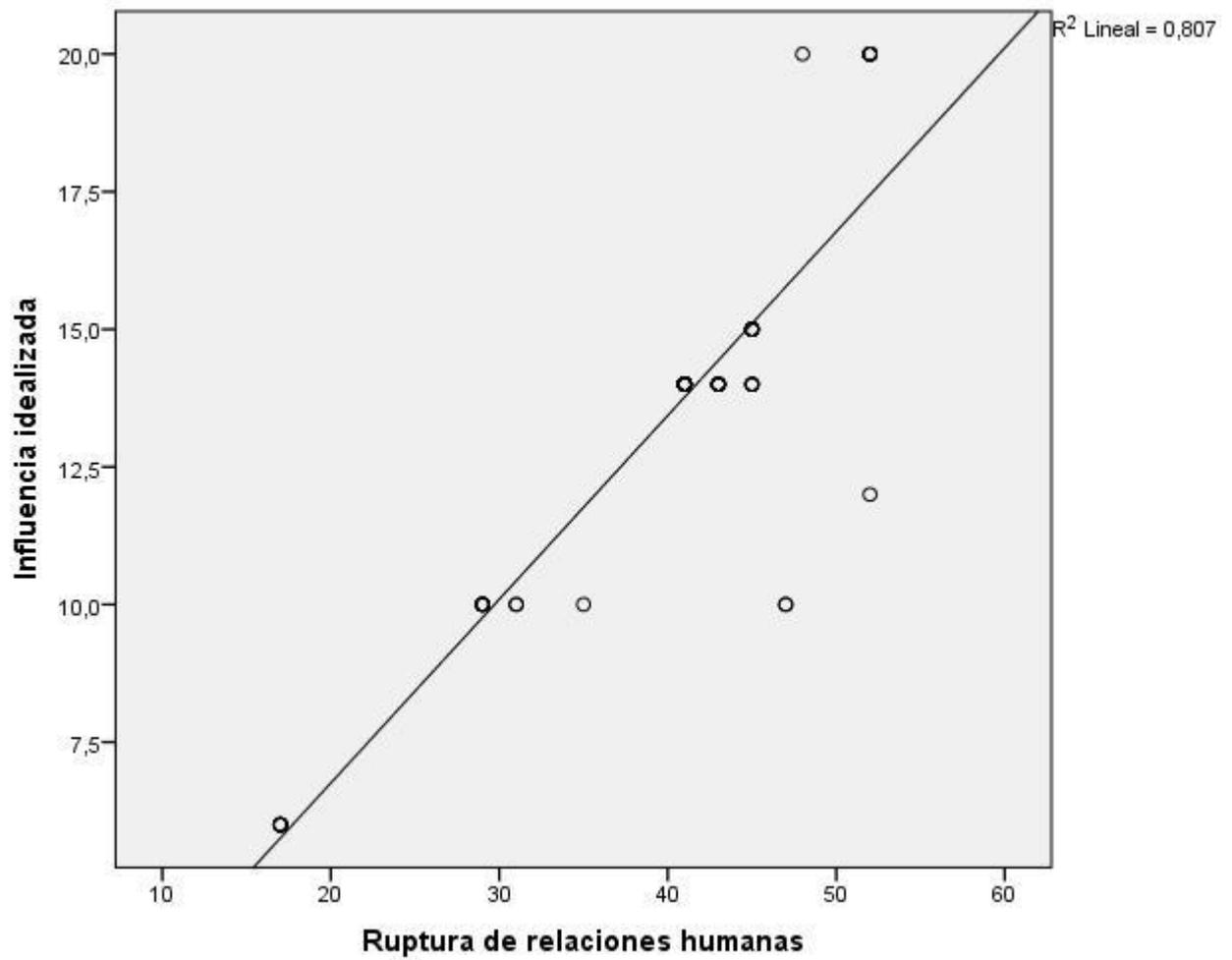
**H<sub>0</sub>:** La ruptura de las relaciones humanas no se relaciona con la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

**Tabla 14.** *La ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada*

|                 |                               | <b>Correlaciones</b>          |                       |       |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------|
|                 |                               | Ruptura de relaciones humanas | Influencia idealizada |       |
| Rho de Spearman | Ruptura de relaciones humanas | Factor de similitud           | 1,000                 |       |
|                 |                               | Sig. (doble)                  | ,779**                |       |
|                 | Influencia idealizada         | N                             | 72                    | 72    |
|                 |                               | Factor de similitud           | ,779**                | 1,000 |
|                 |                               | Sig. (doble)                  | ,000                  | .     |
|                 |                               | N                             | 72                    | 72    |

\*\* . La similitud es explicativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 14 expone la similitud de  $r= 0,779$  y la valía  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que se logra demostrar de manera estadística la presencia de un vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.



**Figura 9.** *La ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada*

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### DISCUSIÓN

El líder queda aproximado para el beneficio de cada objetivo organizacional realizándolo de una manera planeada, comprometida, establecida, es aconsejable un transcurso participado con cada miembro del grupo y cada colaborador consiguiendo de dicho modo, diversos y diferentes complacencias en general, aumentando su producción particular y profesional. A lo que, si el liderazgo es una habilidad de intervenir, su particularidad primordial como valía está en los vínculos, mencionado de otra manera, son los vínculos humanos la esencia primordial de la práctica del liderazgo.

Luego de los estudios efectuados se logra demostrar que hay asociación en la ruptura de las relaciones humanas y pérdida del liderazgo directivo en docentes del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay. Semejantes resultados se hallaron en Bolaños (2016) en “cada Relación interpersonal docente y conducción de problemas administrativos pedagógicos”. Como esencial desenlace: las incidencias que hay entre cada relación interpersonal de profesores y conducción de compromisos administrativos pedagógicos no es incuestionable, ya que el rango de interacción entre los profesores y la eficacia de los mencionados es aceptable a lo que falta en la conducción de problemas con un dango muy escaso pero admisible, pues quedan francos a dialogar, quedan consecuentes que el convenio recíproco es una excelente elección de remediación de inconvenientes, sin embargo las confrontaciones y las negociaciones la discurren un tanto endeble, y como primordial encargo se tendría que se implementar acciones a fin de conservar los excelentes rangos de interacciones docentes.

Y en la de Esquivias (2019) en “La falta de liderazgo de cada alto directivo en el encargo profesional e identificación institucional de los colaboradores de las MYPES de

Gamarra-La Victoria - 2019". Tiene como propósito analizar la falta de liderazgo de cada alto directivo en el encargo profesional e identificación institucional de los colaboradores de las MYPES de Gamarra-La Victoria - 2019. Fruto de eso, se pudo exponer que la entrega de un escaso de liderazgo de cada alto directivo procede en una escasa responsabilidad profesional e identificación institucional de los colaboradores de las MYPES de Gamarra-La Victoria - 2019.

Por ello, los directivos en las I.I.EE. deben que asegurarse una colectividad seria, consecuente e intencional, para conseguir entre sus componentes contestaciones agradables, asumiendo que la persona advierte varios sentimientos, lo que se muestran en más cuantía en su semblante.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Hay vinculo en la ruptura de las conexiones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. Sagrado Corazón de Jesús- Chancay.

**Segunda:** Hay vinculo en la ruptura de los vínculos humanos y la falta de motivación inspiracional en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.

**Tercera:** Hay vinculo en la ruptura de los vínculos humanos y la carencia de estimulación emocional en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.

**Cuarta:** Existe relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la influencia idealizada en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** La Ugel 09 debe diseñar e implementar un Procedimiento de Capacitaciones (de breve y regular plazo) relacionado a progreso de capacidad para las gestiones de problemas en los C.E., encaminado a cada director de la jurisdicción de la UGEL. En el mencionado procedimiento se debe tener en consideración sapiencias básicas como los indicados en el cuadro hipotético del actual análisis, el progreso de destrezas, cualidades, y conducción de destrezas a fin de estimular el desenlace pacífico de problemas de manera que logren ser modificados a ocasión es de aprendizajes.

**Segunda:** Al director de la I.E., constituir acontecimientos de capacitaciones los cuales permitan el progreso de cada capacidad y habilidad de liderazgo a fin crear un clima propicio como para efectuar labores en grupo.

**Tercera:** A los directivos del C.E. a asumir las consideraciones individualizadas a profesores y educandos, pues nadie es similar al otro, ni sus inconvenientes ni sus exigencias.

**Cuarta:** Al director y profesores del C.E., a ser reseñas para los educandos y la colectividad que está cerca del C.E.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Fuentes documentales

- Barrantes, M. (1982). *Historia Socio- Económica del Perú, I*. Lima. Perú.
- Barrantes, M. (2019). *Tesis: vinculo entre el ambiente organizacional y cada relacion interpersonal C.E.N° 00536 “Manuel S. Del Aguila V.”, jurisdiccion de Rioja -2014*. Tarapoto. Perú: U. Nacional de San Martín .
- Bolaños, J. (2016). *Tesis: vinculos interpersonales de profesores y conduccion de problemas administrativos formativos*. Quetzaltenango. Guatemala: U. Rafael Landívar.
- Bravo. (2018). *Tesis: los liderazgos directivos como componentes estratégicos en las efectividades del rendimiento del profesor, de la U. E. de Enseñanza General Básica, de la urbe de Loja, 2016-2017*. Loja. Ecuador: UTP. de Loja.
- Cabrera, M. (2008). *La comunicación y administración de conflicto*. Lima. Perú: Grambs-Lima-Perú 1ª edición.
- Camacho, I. (2019). *Tesis: Programa de estrategia de labores grupales para la optimizacion de cada relacion interpersonal entre profesores y directivo del C.E.S María Auxiliadora de Puno- 2017*. Lambayeque. Perú: U. Nacional Pedro Ruiz G.
- Campos, & Castañeda, V. (2016). *Tesis: vinculos humanos y rendimiento laboral en profesores de los CC.EE.PP. de la jurisdiccion de San Juan De M. 2013*. Lim. Perú: UCV.
- Dalton, M. (2007). *Relacion Humana*. México: E. Thomson. Tercera Edición.
- El\_Universal. (20 de Febrero de 2019). *El Universal Union*. Obtenido de El Universal Union: <http://www.unionpuebla.mx/articulos/2021/02/22/educacion/manifestacion-cultural-en-america-europa-aprenden-en-casa#:~:text=Am%C3%A9rica%20y%20Europa.-,Una%20manifestaci%C3%B3n%20cultural%20es%20la%20manera%20en%20que%20expresamos%20nuestra,las%20arte>
- Esquivias, C. (2019). *Tesis: “La falta de liderazgo de cada alto directivo en los compromisos laborales e identificacion institucional de los colaboradores de MYPES de Gamarra-La Victoria, 2019*. Lima. Perú: U. Peruana de las Américas.

- Kuper, A. (2001). *Culturas: la versión de cada antropólogo*. Barcelona: Edición Paidó S.A.
- Lozada, D. (2017). *Tesis: El papel del director en las Gestiones de problemas en el cuadro del excelente rendimiento del directivo. analisis empleado a cada director de los CC.EE. de la jurisdiccion de la Ugel La Unión*. Perú: U. de Piura.
- Naranjo, W. (2019). *Tesis: estudio de cada manifestacion cultural del cantón Mejía como habilidad de difusiones turisticas de la zona*. Latacunga. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Pérez, G. (2019). *Tesis: Liderazgos directivos y relacion interpersonal en los CC.EE. de la Red 18 UGEL 02, Los Olivos-2018*. Lima. Perú: UCV.
- Robbins, S. (2009). *conducta Organizativa*. México: Pearson Education. 10ma Tercera Edición.
- Zamora, J. (2020). *Tesis: Escenario de Identidades Culturales en la enseñanza Propia en el C.E. María F. Largo C. colectividad el Salado Resguardo Indígena Ntra. Sra. de la Candelaria de las Montañas de Riosucio Caldas*. Manizales. Colombia: U. de Caldas.

### **Fuentes bibliográficas**

- Rey, G. (2002). *Culturas y progreso humano: unos vinculos que traslada*. OEI. Servicios de divulgaciones.
- Stuart, H., & Gay, P. (2003). *Cuestion de identidades culturales*. BB. AA.: Amorrortu editor.

### **Fuentes electrónica**

- Cultura, M. d. (18 de enero de 2018). *Shipibo-Konibo*. Obtenido de Shipibo-Konibo: <https://bdpi.cultura.gob.pe/lenguas/shipibo-konibo>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### RUPTURA DE RELACIONES HUMANAS Y LA PÉRDIDA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS - CHANCAY

| PROBLEMA   | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   | VARIABLE E INDICADOR  |   |             |  |  |
|--|---|---|---|---|-------------|--|--|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es el vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay?</p> <p><b>Problema específico</b><br/>¿Cuál es el vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay?</p> <p>¿Cuál es el vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay?</p> <p>¿Cómo se da la relación entre la ruptura de las relaciones humanas y la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Establecer el vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la pérdida del liderazgo directivo en los docentes del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p><b>Objetivo específico</b><br/>Establecer el vínculo en la ruptura de correlaciones humanas y la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p>Establecer el vínculo en la ruptura de cada relación humana y la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p>Instituir el vínculo en la ruptura de las relaciones humanas y la magnitud “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en los docentes del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/>La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “falta de motivación inspiracional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p>La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “carencia de estimulación emocional” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> <p>La ruptura de las relaciones humanas se relaciona con la dimensión “influencia idealizada” dentro de la pérdida del liderazgo directivo en profesores del C.E. S. Corazón de Jesús- Chancay.</p> | Variable independiente (X):<br><b>Ruptura de relaciones humanas</b> |   |             |  |  |
|  |   |   | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Item</b> | <b>Indices</b>                               |  |
|  |   |   | Compañerismo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a las normas de convivencia</li> <li>• Logro de metas</li> </ul>                         | 5           | Siempre<br>Casi siempre<br>A veces<br>Nunca  |  |
|  |   |   | Comunicación eficaz   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estímulos y sanciones</li> <li>• Capacidad de escucha efectiva</li> </ul>                        | 5           |  |  |
|  |   |   | Trabajo en grupo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecen objetivos</li> <li>• Armonía en equipos de trabajo.</li> </ul>                        | 5           |  |  |
|  |   |   | Total   |   | 15          |  |  |
|  |   |   | Variable dependiente (Y):<br><b>Liderazgo directivo</b>             |   |             |  |  |
|  |   |   | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>  | <b>Item</b> | <b>Índice</b>                                |  |
|  |   |   | Falta de motivación inspiracional                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta cohesión en equipos de trabajo</li> <li>• Incapacidad para trabajo colaborativo</li> </ul> | 5           | Nunca<br>A veces<br>C.<br>siempre<br>Siempre |  |
|  |   |   | Carencia de estimulación emocional                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzamiento de relaciones entre docentes</li> <li>• Autoconfianza</li> </ul>                   | 5           |  |  |
| Influencia idealizada  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación por sus docentes</li> <li>• Respeto a valores personales e institucionales</li> </ul>   | 5   |   |   |             |  |  |
| Total  |   | 15  |   |   |             |  |  |

## MATRIZ DE DATOS

| N  | Ruptura de relaciones humanas |   |   |   |   |                     |   |   |   |   |                  |    |   |   |   | V1 | Perdida de liderazgo directivo |                                   |    |       |   |   |                                    |   |   |    |   |                       |   |   |    | V2 |     |    |   |   |   |    |    |       |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|---|------------------|----|---|---|---|----|--------------------------------|-----------------------------------|----|-------|---|---|------------------------------------|---|---|----|---|-----------------------|---|---|----|----|-----|----|---|---|---|----|----|-------|
|    | Compañerismo                  |   |   |   |   | Comunicación eficaz |   |   |   |   | Trabajo en grupo |    |   |   |   |    | ST1                            | Falta de motivación inspiracional |    |       |   |   | Carencia de estimulación emocional |   |   |    |   | Influencia idealizada |   |   |    |    | ST2 |    |   |   |   |    |    |       |
|    | 1                             | 2 | 3 | 4 | 5 | S1                  | 6 | 7 | 8 | 9 | 10               | S2 | 6 | 7 | 8 |    |                                | 9                                 | 10 | S3    | 1 | 2 | 3                                  | 4 | 5 | S1 | 6 | 7                     | 8 | 9 | 10 |    |     | S2 | 6 | 7 | 8 | 9  | 10 | S3    |
| 1  | 3                             | 4 | 3 | 4 | 4 | 18                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4                | 17 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4                              | 17                                | 52 | Alto  | 3 | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 18 | 2 | 4                     | 4 | 4 | 4  | 18 | 4   | 4  | 4 | 4 | 4 | 20 | 56 | Alto  |
| 2  | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 5                   | 2 | 1 | 1 | 1 | 1                | 6  | 2 | 1 | 1 | 1  | 1                              | 6                                 | 17 | Bajo  | 1 | 1 | 1                                  | 1 | 1 | 5  | 2 | 1                     | 1 | 1 | 1  | 6  | 2   | 1  | 1 | 1 | 1 | 6  | 17 | Bajo  |
| 3  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                | 15 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 15                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 3 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 3   | 3  | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 | Alto  |
| 4  | 3                             | 4 | 3 | 4 | 4 | 18                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4                | 17 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4                              | 17                                | 52 | Alto  | 3 | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 18 | 2 | 4                     | 4 | 4 | 4  | 18 | 4   | 4  | 4 | 4 | 4 | 20 | 56 | Alto  |
| 5  | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 6  | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 2 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 14 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Medio |
| 7  | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 5                   | 2 | 1 | 1 | 1 | 1                | 6  | 2 | 1 | 1 | 1  | 1                              | 6                                 | 17 | Bajo  | 1 | 1 | 1                                  | 1 | 1 | 5  | 2 | 1                     | 1 | 1 | 1  | 6  | 2   | 1  | 1 | 1 | 1 | 6  | 17 | Bajo  |
| 8  | 3                             | 4 | 3 | 4 | 4 | 18                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4                | 17 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4                              | 17                                | 52 | Alto  | 3 | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 18 | 2 | 2                     | 2 | 4 | 4  | 14 | 2   | 2  | 2 | 2 | 4 | 12 | 44 | Medio |
| 9  | 3                             | 3 | 3 | 4 | 4 | 17                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 10 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 11 | 1                             | 2 | 4 | 4 | 4 | 15                  | 2 | 2 | 4 | 4 | 4                | 16 | 2 | 2 | 4 | 4  | 4                              | 16                                | 47 | Alto  | 1 | 2 | 2                                  | 2 | 2 | 9  | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2  | 10 | 2   | 2  | 2 | 2 | 2 | 10 | 29 | Bajo  |
| 12 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 2 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 13 | 1                             | 2 | 4 | 4 | 4 | 15                  | 2 | 2 | 4 | 4 | 4                | 16 | 2 | 2 | 4 | 4  | 4                              | 16                                | 47 | Alto  | 1 | 2 | 2                                  | 2 | 2 | 9  | 2 | 2                     | 2 | 2 | 2  | 10 | 2   | 2  | 2 | 2 | 2 | 10 | 29 | Bajo  |
| 14 | 3                             | 3 | 3 | 4 | 4 | 17                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 15 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 16 | 3                             | 3 | 3 | 4 | 4 | 17                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |
| 17 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                | 15 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 15                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 3 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 3   | 3  | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 | Alto  |
| 18 | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 5                   | 2 | 1 | 1 | 1 | 1                | 6  | 2 | 1 | 1 | 1  | 1                              | 6                                 | 17 | Bajo  | 1 | 1 | 1                                  | 1 | 1 | 5  | 2 | 1                     | 1 | 1 | 1  | 6  | 2   | 1  | 1 | 1 | 1 | 6  | 17 | Bajo  |
| 19 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 20 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 2 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 14 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Medio |
| 21 | 3                             | 3 | 3 | 4 | 4 | 17                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 22 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 23 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 4 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 24 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 4 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 25 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 26 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 4 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 27 | 1                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 9                   | 2 | 2 | 2 | 4 | 4                | 14 | 2 | 2 | 2 | 2  | 4                              | 12                                | 35 | Medio | 1 | 2 | 2                                  | 2 | 2 | 9  | 2 | 4                     | 4 | 2 | 2  | 14 | 2   | 2  | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 | Medio |
| 28 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 2 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 14 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Medio |
| 29 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 30 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 31 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 43 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 2 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 14 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Medio |
| 32 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 33 | 1                             | 1 | 1 | 1 | 1 | 5                   | 2 | 1 | 1 | 1 | 1                | 6  | 2 | 1 | 1 | 1  | 1                              | 6                                 | 17 | Bajo  | 1 | 1 | 1                                  | 1 | 1 | 5  | 2 | 1                     | 1 | 1 | 1  | 6  | 2   | 1  | 1 | 1 | 1 | 6  | 17 | Bajo  |
| 34 | 3                             | 3 | 3 | 3 | 3 | 15                  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3                | 15 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 15                                | 45 | Alto  | 3 | 3 | 3                                  | 3 | 3 | 15 | 3 | 3                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 3   | 3  | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 | Alto  |
| 35 | 3                             | 4 | 3 | 4 | 4 | 18                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4                | 17 | 2 | 3 | 2 | 2  | 4                              | 13                                | 48 | Alto  | 3 | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 18 | 2 | 4                     | 4 | 4 | 4  | 18 | 4   | 4  | 4 | 4 | 4 | 20 | 56 | Alto  |
| 36 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 37 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 4                     | 3 | 3 | 3  | 15 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 42 | Medio |
| 38 | 3                             | 2 | 2 | 2 | 2 | 11                  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2                | 10 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2                              | 10                                | 31 | Medio | 3 | 2 | 2                                  | 2 | 2 | 11 | 2 | 4                     | 4 | 2 | 2  | 14 | 2   | 2  | 2 | 2 | 2 | 10 | 35 | Medio |
| 39 | 3                             | 4 | 3 | 4 | 4 | 18                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4                | 17 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4                              | 17                                | 52 | Alto  | 3 | 4 | 3                                  | 4 | 4 | 18 | 2 | 4                     | 4 | 4 | 4  | 18 | 4   | 4  | 4 | 4 | 4 | 20 | 56 | Alto  |
| 40 | 3                             | 3 | 3 | 2 | 2 | 13                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3                | 14 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3                              | 14                                | 41 | Medio | 3 | 3 | 3                                  | 2 | 2 | 13 | 2 | 2                     | 3 | 3 | 3  | 13 | 2   | 3  | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Medio |





**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**Instrumento 01**

**Variable Ruptura de las relaciones humanas**

**Apreciado educando:** la actual consulta posee la intención de acopiar informaciones a fin de medir la usanza de la Lengua Shipiba. La consulta es netamente incógnita y su proceso será discreto.

|         |            |          |       |
|---------|------------|----------|-------|
| Siempre | C. siempre | A. veces | Nunca |
| 4       | 3          | 2        | 1     |

| <b>Compañerismo</b>        |  | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
|----------------------------|--|----------|----------|----------|----------|
| 1.                         | Respetar cada norma de armonía de la institución             |          |          |          |          |
| 2.                         | Hay controles emocionales entre los profesores               |          |          |          |          |
| 3.                         | Se motiva hacia el beneficio de los objetivos.               |          |          |          |          |
| 4.                         | Hay apoyo entre profesores                                   |          |          |          |          |
| 5.                         | Colabora con los profesores que tiene dificultades           |          |          |          |          |
| <b>Comunicación eficaz</b> |  | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 6.                         | Coordina pautas de labores: incitaciones y reglamentos       |          |          |          |          |
| 7.                         | Se toma convenios por consentimiento                         |          |          |          |          |
| 8.                         | Se comunica las emociones                                    |          |          |          |          |
| 9.                         | Se soporta los diversos enfoques al momento de asumir fallos |          |          |          |          |
| 10.                        | Se contempla la facultad de una atención seria               |          |          |          |          |
| <b>Trabajo en grupo</b>    |  | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 11.                        | Se coordina cada función académica                           |          |          |          |          |
| 12.                        | Se instituye un propósito usual                              |          |          |          |          |
| 13.                        | Hay concordia en cada equipo de labores del profesor         |          |          |          |          |
| 14.                        | Hay un ánimo colectivo entre profesores                      |          |          |          |          |
| 15.                        | Hay compromiso   |          |          |          |          |



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**Instrumento 02  
Variable Pérdida del Liderazgo directivo**

La actual consulta posee la intención de acopiar informaciones a fin de calcular la pérdida de liderazgo directivo.

|         |              |         |       |
|---------|--------------|---------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
| 4       | 3            | 2       | 1     |

| <b>Falta de motivación inspiracional</b>  |   | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
|---|---|----------|----------|----------|----------|
| 1.  | Hay coherencia entre cada equipo de labores docentes  |          |          |          |          |
| 2.  | El director posee la facultad de conservar en unión a cada equipo de labores  |          |          |          |          |
| 3.  | El director posee potencial para fortificar cada relación humana entre docentes                                     |          |          |          |          |
| 4.  | El director esta en capacidad de fortificar los lazos entre los padres y los profesores                             |          |          |          |          |
| 5.  | El director incita a los profesores a conseguir los propósitos trazados   |          |          |          |          |
| <b>Carencia de estimulación emocional</b> |   | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 6.  | El director se inquieta por vigorizar cada relación entre profesores.   |          |          |          |          |
| 7.  | El director tiene el compromiso en optimizar los lazos profesor – padres – educandos                                |          |          |          |          |
| 8.  | El director expone potencial para vigorizar su autoestima de sus profesores   |          |          |          |          |
| 9.  | El director consiguió que sus profesores tengan confianza en su potencial profesional                               |          |          |          |          |
| 10.                                       | El director ha conseguido que sus colaboradores desplieguen identificación con su C.E..                             |          |          |          |          |
| <b>Influencia idealizada</b>              |   | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 11.                                       | El director se inquieta por cumplir cada necesidad laboral de sus colaboradores                                     |          |          |          |          |
| 12.                                       | Hay ansiedad por lado de directivo en conseguir mejorar su institución para cumplir las exigencias de los educandos |          |          |          |          |
| 13.                                       | Se ha conseguido que los colaboradores procedan con ética   |          |          |          |          |
| 14.                                       | Cada actividad se realiza acatando los valores particulares e institucional   |          |          |          |          |
| 15.                                       | El director se identifica con los equipos de labores  |          |          |          |          |