



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional en las relaciones
interpersonales de los docentes de las Instituciones
Educativas de la Jornada Escolar Completa – Villa El
Salvador 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Rosario Milagros Cumbay Flores

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **CUMBAY FLORES, Rosario Milagros**, cuyo título es: "**Liderazgo Transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – Villa El Salvador 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (número) catorce (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 27 de abril del 2018.



PRESIDENTE
 Dr. Sánchez Díaz Sebastián



SECRETARIO
 Mg. Julca Vera Noemí



VOCAL
 Mg. Pillman Infanson Estrella

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del GGC	Aprobó	 Vicerrectoría de Investigación
---------	----------------------------	--------	--	--------	---

Dedicatoria

A Dios por Brindarnos la oportunidad y la dicha de la vida. A nuestras familias, que nos acompañaron a lo largo del camino, brindándonos la fuerza necesaria para continuar y momentos de ánimo.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Dr. Jessica Palacios Garay por haber compartido sus conocimientos, así mismo a mi madre Mauricia flores por su apoyo incondicional.

A los docentes de las diferentes instituciones educativas de la jornada escolar completa en el distrito de villa el salvador.

Declaración de Autoría

Yo, **Rosario Milagros Cumbay Flores**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión pública, de la universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado "**Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –Villa El Salvador 2017**", presentada 156 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de febrero de 2018



Rosario Milagros Cumbay Flores

DNI : 09293864

CAMPUS LIMA ESTE

Av. Del Parque 640, Urb Canto Rey , San Juan de Lurigancho

Telefono: (01) 200 9030 Anexo: 8181

Presentación

Señores del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador -2017”, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

Esta investigación es un trabajo desarrollado en el contexto educativo de nivel secundaria de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador, perteneciente a la ugel 01 en san juan de Miraflores se realizó en diciembre del año 2017, fecha en que se aplicaron los instrumentos de investigación de las dos variables: liderazgo transformacional y relaciones interpersonales

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones propuestas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Antecedentes	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.3. Justificación	58
1.4. Problema	61
1.5. Hipótesis	64
1.6. Objetivos	64
II. MARCO METODOLÓGICO	65
2.1. Variables	67
2.2. Operacionalización de variables	68
2.3. Metodología	69
2.4. Tipos de estudio	69
2.5. Diseño	70
2.6. Población, muestra y muestreo	71
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
2.8. Métodos de análisis de datos	76
2.9. Aspectos éticos	76

III. RESULTADOS	77
IV. DISCUSIÓN	108
V. CONCLUSIONES	114
VI. RECOMENDACIONES	117
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119

ANEXOS

- Anexo 1** : Matriz de consistencia
- Anexo 2** : Instrumentos de evaluación
- Anexo 3** : Carta de presentación
- Anexo 4** : Matriz de validación
- Anexo 5** : Base de datos
- Anexo 6** : Artículo científico

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	68
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	68
Tabla 3	Población de docentes de las instituciones educativas	72
Tabla 4	Validez del contenido del instrumento de liderazgo transformacional por juicios de expertos.	73
Tabla 5	Estadístico de fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional	74
Tabla 6	Baremos de la variable liderazgo transformacional	74
Tabla 7	Validez de contenido del instrumento de relaciones interpersonales por juicios de expertos.	75
Tabla 8	Estadístico de finalidad del instrumento de relaciones interpersonales	75
Tabla 9	Baremos de la variable relaciones interpersonales	75
Tabla 10	Distribución de niveles del liderazgo transformacional	78
Tabla 11	Distribución de niveles de influencia idealizada	79
Tabla 12	Distribución de niveles de motivación inspiradora	80
Tabla 13	Distribución de niveles de estimulación intelectual	81
Tabla 14	Distribución de niveles de consideración individual	82
Tabla 15	Niveles de la variable relaciones interpersonales	83
Tabla 16	Niveles de la dimensión valores	84
Tabla 17	Niveles de la dimensión empatía	85
Tabla 18	Niveles de la dimensión congruencia	86
Tabla 19	Niveles de la dimensión cordialidad	87
Tabla 20	Niveles de la dimensión conflictos	88
Tabla 21	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales	89
Tabla 22	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales.	90
Tabla 23	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales.	90
Tabla 24	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales.	91
Tabla 25	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del	

	del liderazgo transformacional en valores de los docentes.	92
Tabla 26	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en los valores de los docentes.	93
Tabla 27	Pseudo R-cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en los valores de los docentes.	93
Tabla 28	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de liderazgo transformacional en los valores de los docentes.	94
Tabla 29	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes.	95
Tabla 30	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes.	96
Tabla 31	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes.	96
Tabla 32	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes.	97
Tabla 33	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.	98
Tabla 34	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.	99
Tabla 35	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.	99
Tabla 36	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.	100
Tabla 37	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.	101
Tabla 38	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.	102
Tabla 39	Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.	102
Tabla 40	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.	103

Tabla 41	Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes.	104
Tabla 42	Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes.	105
Tabla 43	Pseudo R cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes.	105
Tabla 44	Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes.	106

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional causal	71
Figura 2	Distribución de niveles de liderazgo transformacional	78
Figura 3	Distribución en niveles influencia idealizada	79
Figura 4	Distribución en niveles de motivación inspiradora	80
Figura 5	Distribución en niveles de estimulación intelectual	81
Figura 6	Distribución en niveles de consideración individual	82
Figura 7	Distribución en niveles de relaciones interpersonales	83
Figura 8	Distribución en niveles de la dimensión de valores	84
Figura 9	Distribución en niveles de dimensión empatía	85
Figura 10	Distribución en niveles de la dimensión congruencia	86
Figura 11	Distribución en niveles de la dimensión cordialidad	87
Figura 12	Distribución en niveles de la dimensión conflictos	88

Resumen

La investigación titulada “Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los profesores de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador – 2017, la población en estudio estuvo conformada por 72 docentes y tuvo como objetivo determinar la influencia entre las dos variables.

Para la obtención de recolección datos se aplicó la encuesta y como instrumentos se aplicó un cuestionario de Liderazgo transformacional por Bass estructurado por 25 ítems, se aplicó también un cuestionario de relaciones interpersonales por Bisquerra de 58 ítems.

Los resultados obtenidos, en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.7% de la variable dependiente valores de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –Vila El Salvador – 2017.

Palabras clave: liderazgo *transformacional*, relaciones interpersonales, docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa.

Abstract

The research entitled "Transformational Leadership in the Interpersonal Relationships of Teachers of the Educational Institutions of the Complete School Day-Villa El Salvador - 2017, the population under study was made up of 72 teachers from different educational institutions of the full school day located in Villa the Savior.

In order to obtain the data was collection, the survey was applied and a questionnaire of transformational Leadership by Bass structured by 25 items, was applied questionnaire of interpersonal relations by Bisquerra of 58 items was also applied.

The results obtained, in the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and it explains 39.7% of the dependent variable values of the teachers. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis, that is to say: The transformational leadership significantly influences the values of the teachers of the Educational Institutions of the Complete School Day -Villa the Savior - 2017.

Key words: transformational leadership, interpersonal relations, teachers of the educational institutions of the entire school day.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los profesores de las escuelas educativas de la jornada escolar completa se presentan múltiples problemas, que son observados por el mismo director de la institución, en ocasiones por el personal administrativo trabajadores de la institución educativa y por personas ajenas a la institución, contemplan en diferentes acciones no aceptables al grupo de trabajo. Descubrir autoritarismo, aunque discreto de parte de algunas docentes y personal administrativo, sin embargo, en su gran mayoría; en algunas producidas durante su cambio de horario, se relacionan intercambiando palabras o enfrentamientos entre ellas, disputa que muchas veces los lleva a una discusión incorrecta entre ambos docentes; posiblemente debido al exceso recarga laboral. Se dan insuficiente falta de tiempo para gozar una clara y amical comunicación, que le acceder coordinar y solucionar los problemas provocados, permitiendo las determinaciones propias dentro del grupo laboral. Las relaciones interpersonales con los docentes entre sí muchas veces no son buenas, se puede atribuir este problema a los mismos orígenes anteriormente contempladas.

Por lo tanto, las consecuencias de estos entredichos ocasionando por los docentes, además de la escasa cooperación de parte de ellos. Estos acontecimientos causan que este docente muestre escasa armonización con la institución, demostrando en la no participación total en las actividades presentadas en la institución educativa, aniversario, como también ausencias en las diferentes capacitaciones y preparación de clases de parte del docente.

De acuerdo con la conjetura, las desmotivaciones se atribuyen a la carencia de liderazgo por parte de los directivos, por lo que quepa la posibilidad de que el liderazgo transformacional, podría ser como un elemento importante para el buen desempeño docente y que éste líder debería utilizar para obtener los fines trazados, inmiscuirse favorablemente en las relaciones interpersonales de los docentes, mejorando las buenas relaciones interpersonales, que de repente, por la carga de trabajo y motivos personales, el vínculo entre ellos se torna menos amable, poco rutinario y con una mejor comunicación, favoreciendo considerablemente en las relaciones interpersonales del liderazgo transformacional de los docentes.

Las relaciones interpersonales son pues el soporte de las organizaciones, pueden elevar el rendimiento la eficacia y eficiencia. El método formativo requiere directores –líderes que compaginen los componentes adecuadamente de los procesos de una buena calidad de enseñanza y sean movilizados de la transformación pedagógica, pues las posturas conservadoras ya son limitantes, quienes no se empeñan por renovar su sistema mental de jefe a líder. En la situación actual el rol del director es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o impulsar mejoras en los centros educativos, que existan nuevas actitudes de relaciones interpersonales en los docentes así mismo aseguren situaciones muy necesarias para que los aprendizajes se realice de una mejor manera favorable, en desempeño a que los alumnos se eduquen para garantizar la calidad de aprendizajes. Por otra parte, el cuidado que exige una relación interpersonal requiere de habilidades que se van adquiriendo con la experiencia de ser cuidador de manejar personas humanas iniciar la destreza, la confianza en sí, la habilidad en la relación y en la comunicación, para despertar en los docentes su interés, y de esta manera producir un cambio en el comportamiento.

El liderazgo transformacional profesional influye en las relaciones interpersonales de los docentes, actualmente existen estudios que el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional como el realizado por Bass (2010), dice que el liderazgo transformacional es aquel que produce cambios en el que le sigue, para obtener desempeños sobresalientes mientras que el liderazgo transaccional es un intercambio o intercambio entre los jefes y los discípulos. Los objetivos específicos, de estas tesis trata de determinar la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los profesores de las instituciones educativas de la jornada escolar completa-villa el salvador -2017.; debido a que la significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación causal.

Por lo tanto, se plantea que este estudio va aportar tanto a la ciencia como a la sociedad en general. Por otro lado, a todos los docentes de las diferentes instituciones educativas que van a ver progresar paulatinamente a mejorar sus relaciones en su centro de labores como consecuencia mejorará

sus relaciones en la convivencia docente y su vida familiar, por otro lado, mejorará el cuidado de sus alumnos y así podrá comunicarse y escucharse efectivamente.

La presente investigación de estudio se llevó a cabo en una coyuntura algo difícil para la institución por los cambios ministerial internos y externos que se realizaron, encontrando poco apoyo social, porque incluso el personal docente es encontraba algo inseguro al realizar el llenado de los cuestionarios, pero al final se llegó al final obteniendo los resultados.

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Bolaños (2015) su investigación titulada ***“relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, Guatemala,*** su objetivo principal fue describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable, el tipo de investigación es cualitativo, de diseño descriptivo y la metodología que se utilizó es la correlación de Pearson. La muestra estuvo conformada por 53 maestros de 7 institutos por cooperativa de un total de 8 lo que conforma el 88.8% de la población. Por lo consiguiente las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos es baja con un 0.08%. El investigador llegó a la conclusión que la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, y como principal recomendación se tiene que se implementen actividades para la conservación de los buenos niveles de interacción docente.

Jiménez (2014) su investigación titulada “**relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá(Colombia)**” su objetivo fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, la investigación fue de tipo correlacional con diseño no experimental, la población estuvo conformada por 189 docentes de la institución privada y una muestra de 66 docentes ,dio de resultado en la fracción de estrato de 0,392,la motivación laboral ,tuvo un coeficiente alfa de confiabilidad de 0.72, del mismo modo se midió el liderazgo transformacional ,allí el componente consideración individualizada tiene una media de 4,7 y la estimulación intelectual con 4,5,motivación inspiración 4,4 y carisma con 4,3; y el desempeño laboral el resultado se obtuvo con una metodología y didáctica de 4,44 ;la evaluación de 4,45 y los procesos educativos el 4,39.Las conclusiones de la investigación se estudiaron mostrando las evidencias de los datos reales de una relación lineal y proporcional del liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se probó la fuerza ,el sentido y la forma entre la motivación interna y el desempeño laboral docente con los elementos de la motivación interna , el motivador externo de la agrupación de trabajo y la manera de obtener los motivadores como requerimiento para el liderazgo transformacional.

Mesías (2013) realizó un estudio titulado **influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela pedro vicente Maldonado del canton pujili, provincia de cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012, quito(Ecuador)** su objetivo fue identificar si el liderazgo educativo de los actores influyen en las relaciones interpersonales en la comunidad educativa, mediante la aplicación del método inductivo y un análisis descriptivo de carácter no es experimental basado en la manera transversal, se observa una escasa participación del personal docente y falta de coordinación para la ejecución de actividades y el mejoramiento de la dirección administrativa y por ende en las relaciones interpersonales, en este estudio se empleó como instrumento la recopilación de datos que fue el cuestionario que se realizó a varias personas como autoridades , la población

del canton pujili asimismo tuvo una muestra de 88 encuestados ,1 director institucional, 25 maestros y 62 alumnos. Como resultado se encontró que el liderazgo de la institución ejercido por los directivos cumplen con las expectativas del personal de la institución, a lo que el 24% contesto mucho ; el 48% dijo que poco y el 28% que nada ,la labor que vienen realizando los directivos no es del todo eficiente y que hace falta determinar las falencias y buscar alternativas de solución, y mejorando las relaciones interpersonales el 76% de estudiantes responden que si hace falta mejorar las relaciones interpersonales ,mientras que el 24 % responde que no hacen falta, se concluye que el personal docente como los estudiantes señalan que no siempre se toma en cuenta a los miembros de la comunidad educativa en la planificación académica de la institución, el director procederá a implementar los correctivos necesarios y a la asistencia de eventos de capacitación docente y administrativo, una buena interrelación entre los actores de la educación incide en el rendimiento escolar ,por lo que se debe implementar un nuevo modelo de liderazgo en la comunidad educativa.

Montiel (2012) realizo una investigación titulada ***“el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria(Venezuela)*** tuvo como finalidad establecer la correlación del liderazgo transformacional directivo y el desempeño laboral de los educadores en las instituciones educativas. Asimismo, la metodología utilizada es de campo –descriptiva, correccional, asimismo se sitúa bajo un proyecto no experimental –transversal, cuyos pobladores estuvo conformada por 7 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas simón bolívar y ovelio araujo. Se aplicó el método de la encuesta, empleando como instrumento de consulta con 39 ítems, mediante la escala de Likert y para la validez, se aplicó la confiabilidad por alpha de cronbach, concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusiones, que a mayor liderazgo transformacional del

gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa Se hace las recomendaciones pertinentes al estudio.

Beiza (2012) en su investigación titulada ***las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional creación chaguaramosll, valencia(España)*** el objetivo fue analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la escuela básica nacional como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. El diseño empleado fue de tipo descriptivo, no experimental con una población de 22 docentes y como muestra 13 estudiantes que representan un 59 por ciento de la totalidad de la población. Emplearon como instrumento la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, compuesto por 31 preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta siempre, a veces y nunca. La confiabilidad fue calculada por medio de la fórmula de Alpha de Cronbach obteniendo 0,91 e indicando que el instrumento en cuestión se encuentra en el rango de muy alto en cuanto a confiabilidad. Los datos se analizaron de forma porcentual y a través de la estadística descriptiva. Las relaciones interpersonales en el ítem actitudes fue de 46,15 y el casi siempre indico 30,76 y el casi nunca 23,07. El investigador llego a la conclusión que se generó en cuanto a los indicadores y dimensiones correspondientes a las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, es que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

Pernía (2012) su investigación titulada ***relaciones interpersonales en la función docente, Maracaibo(Venezuela)*** tuvo como objetivo determinarla relación existente entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores del liceo militar Jáuregui, Fue un trabajo desarrollado desde el enfoque cuantitativo, utilizando un método de investigación correlacional, descriptivo, la muestra fue de 38 docentes. La técnica que se utilizó fue la encuesta, se manejaron dos cuestionarios y como instrumentos de

recolección de datos se utilizaron el relint y el fundoc arrojando 0,989 en las relaciones personales y en la función docente arrojó 0,987 resultando ambos altamente confiables para calcular la confiabilidad se utilizó el alfa cronbach cuya población estuvo constituida por 54 docentes. En esta investigación se concluyó que, aunque se llegaran a tener unas relaciones interpersonales adecuadas y armónicas, necesariamente no influiría para que el personal tenga un mejor desempeño de su función docente.

Antecedentes nacionales

Córdova (2014) realizó una investigación titulada ***estrategia didáctica sustentada en las teorías de las relaciones humanas y teoría del comportamiento organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa n° 14381, centro poblado lagunas de san pablo, distrito de pacaipampa, provincia de ayabaca(Lambayeque)*** tuvo como principal objetivo diseñar una estrategia didáctica para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes del nivel primario de la institución educativa N°14381, centro poblado lagunas de san pablo, distrito de pacalpampa, provincia de ayabaca. El diseño utilizado en la investigación fue descriptivo propositiva, cuya población está definida por 12 docentes e nivel primario. Los instrumentos utilizados fue la encuesta, el 75% de los encuestados manifestaron que las relaciones laborales en la institución educativa no son importantes; solo un 17% lo califican de medio importante, el 83% de los gestores manifestaron que las relaciones entre compañeros son malas, solo un 17% lo califican como regular; ningún encuestado la califica como excelente. El 84% manifiestan que nunca propician contacto con sus compañeros de trabajo ,8% a veces y también un 8% manifiesta que siempre propicia el contacto de sus colegas, concluyeron en aplicar una estrategia didáctica con la finalidad de propiciar el desarrollo institucional y mejorar el ambiente laboral del trabajador docente.

Arce, Malvas (2013) realizó una tesis titulada ***el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. manuel gonzález prada de huari-anchash***, el objetivo fue definir el vínculo que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la organización educativa

manuel gonzales. Él diseño es de tipo descriptivo, no experimental, transversal-correlacional. La población estuvo conformada por 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, docente y administrativos. Los instrumentos utilizados fue un cuestionario de 35 ítems de educación secundaria, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que arrojó $\alpha = .944$. Los resultados demostraron que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo jerárquico, docente y administrativo existiendo una alta correlación $r = .790$ significativa al 000 ($p < .01$) determinaron que existe una correlación moderada, pero significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión estilos de liderazgos de la variable relaciones interpersonales. Llegando a la conclusión que para el buen funcionamiento de una institución es necesario que exista un clima organizacional armónico. Es preciso que los individuos perciban en forma positiva el clima de la organización a la que pertenecen, pues así se involucrarán activamente en la vida institucional y realizarán en forma eficaz y eficiente su trabajo. La beneficiada será la propia institución y la comunidad. además, las buenas relaciones interpersonales constituyen una condición forzosa para que la vida institucional al interior de una organización sea la ideal.

Ayvar (2013) realizó una investigación titulada “**relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el instituto de educación superior pedagógico público “filiberto garcía cuellar” de coracora - ayacucho**” su objetivo fue definir el vínculo real entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima o organizacional en el Instituto de educación superior pedagógico público “filiberto garcía cuellar” de coracora - ayacucho, año 2013. su tipo de investigación fue correlacional y de diseño descriptivo, debido a que las variables han sido estudiadas sin ninguna alteración. La muestra fue conformada por 41 docentes, para la validación de los instrumentos se empleó el coeficiente alfa de cronbach, para la contratación de las hipótesis se aplicó el índice de correlación de Pearson. Llegando a la conclusión que existe correlación positiva alta de 0.879 (Valor r de Pearson) entre nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima

organizacional. Para el 48.8 % de los docentes encuestados las relaciones interpersonales, que constituye el factor convivencial, esencial en la institución educativa, solo califica en el nivel regular, lo cual explicaría que el clima organizacional se ubique también en un nivel regular, según la apreciación del 36,5 % de los docentes que participaron en el estudio.

Ruiz (2011) realizó una investigación titulada ***Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte***, su objetivo fue determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores en la efectividad de las organizaciones educativas. Como técnica de datos se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario que fue aplicada a una muestra representativa de 175 docentes que fue aplicada a tres instituciones. Su tipo de investigación fue básica y de nivel correlacional-causal, cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. Como parte del estudio se determinó la correlación de los formas de liderazgo transformacional y transaccional en la eficiencia de las instituciones educativas, obteniendo como resultados que la correlación es 0,57 y 0,56. concluyendo que dentro del estilo de liderazgo transformacional, las su dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la capacidad de las organizaciones educativas; al igual que las sub dimensiones, recompensa contingente y dirección por excepción activa del estilo de liderazgo transaccional influyen significativamente.

Sorados (2010) realizó una investigación con el título ***"Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa" (Lima)*** tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo directivo y calidad de la gestión educativa. El 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona significativamente con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la ugel 03 lima en el 2009. Se asumió como población, alumnos, docentes, trabajadores y directores de tres centros escolares, tomándose una muestra de 20 personas. El instrumento del estudio fue la ficha de observación, encuesta y entrevista no estructurada. La prueba de correlación de Pearson arrojó un $r = 949$ siendo la dimensión

pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de $r = 937$. Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de $r = 461$ su propósito fue la orientación de la dirección educativa de la ugel 03-lima, en el año 2009, el estudio se centró en analizar sin manipulación de las variables en espacio y tiempo por lo cual se determinó el nivel de influencia entre liderazgo y calidad de la administración institucional. Llegado a concluir que el periodo marzo-mayo del 2009 alcanzaron resultados de los 06 componentes que son incremento institucional; gestión, organización y administración; Procesos pedagógicos; Docentes; Estudiantes y egresados; Recursos físicos y financieros, cuyos principales resultados fueron óptimos y razonables con direcciones educativas nacionales de crecimiento integral.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística.

Bases teóricas de la variable 1: Liderazgo transformacional

Si bien la palabra liderazgo se ha convertido en un concepto muy útil en el mundo de las instituciones. la mayor parte de las definiciones incluyen referencias a procesos de influencia de una persona, el líder, sobre otras, los seguidores y en las cuales se afectan las creencias o valores.

El líder es el que orienta, lleva o guía a un grupo. Klein, (citado por Francia, 2010, p. 102) define el liderazgo como “capacidad de obtener de otros la respuesta deseada”, entonces se puede asumir que influye y actúa sobre otros con el propósito de ser influido por otros. Desde el enfoque humanista se define el liderazgo como la actitud o intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada uno de sus integrantes, y el desarrollo de su acción en claves humanizadoras. Asimismo (citado por Palomo, 2013, p. 22) refiere que el liderazgo puede ser “definido como rol, es decir el individuo que desempeña una ocupación, además se aplica cuando la influencia es voluntariamente aceptada o compartida en el grupo; además el

líder es una persona que tiene una influencia demostrable sobre el logro de objetivos del grupo”.

Hersey y Blanchard (1993-1994) define que el liderazgo es el desarrollo de actuar sobre las acciones de un determinado conjunto de esfuerzos hacia la obtención de una finalidad en un lugar predeterminado por los autores. El liderazgo es un procedimiento de poder que se ésta dando en el terreno personal como en conjunto., así mismo la ocupación del liderazgo es alcázar los logros y los objetivos en un momento dado. Entonces el liderazgo es un conjunto de habilidades que tiene una persona. Las organizaciones educativas, encaminadas a cumplir objetivos de formación y desarrollo de las generaciones futuras y de las ya existentes, constituyen un contexto pertinente para la práctica del Liderazgo Transformacional. Es posible que este tipo de liderazgo, represente una opción viable para reestructurar la constitución organizativa actualmente vigente en los modelos organizacionales, pudiendo adaptarlos a las nuevas situaciones y necesidades. Los directivos que ejercen un Liderazgo Transformacional consiguen motivar a los docentes cuando elevan sus niveles de autoconfianza. Despiertan su conciencia sobre los resultados del trabajo realizado (Bass, citado por Álvarez, 1999). De este modo, las expectativas personales del docente podrán alinearse a los intereses de la institución. Si bien el Director representa a la autoridad formal, no se negaría la posibilidad de que los docentes se conviertan en “líderes de la actividad educativa que llevan a cabo”, lo cual se entiende en el ámbito de su rol específico como formadores de las nuevas generaciones. Pero, los docentes, no sólo tienen este nivel de representación en la organización educativa, debido a las oportunidades de desarrollo, interés y disposición.

Bass (1995) señala que el liderazgo transformacional se describe al procedimiento de transformaciones principales en las conductas de los sujetos y crear obligación para modificar las metas y las habilidades. El liderazgo transformacional incluir dominio sobre el líder hacia sus subordinados, pero el efecto dar poder a los discípulos y que se conviertan en un elemento de transformación En 1988, Bass definió que el cambio es la

consecuencia del guía sobre sus subordinados, quienes aprecian esperanza en él y están seguro de alcanzar resultados excelentes. El liderazgo transformacional es el cimienta en: a) carisma o influencia idealizada; b) motivación inspiracional; c) estimulación intelectual, y d) consideración individualizada.

Bass citado por leithwood y lantzi (2012) se manifestó sobre el liderazgo; considerándolo un proceso de los líderes influyen en los trabajadores, en el que éstos últimos trascienden sus metas personales por los de la institución (aspecto simbólico), y activan necesidades de un orden más alto (aspecto motivador), mejorando el desempeño esperado y logrando junto con el líder las metas, obteniendo altos niveles de motivación y moralidad.

Tipos de liderazgos

Liderazgo ausente

Esto se realiza cuando el presunto líder está presente físicamente, pero no se conecta con su gente no ordena, no estimula, vive en su propio universo; no desempeña ningún tipo de autoridad. Este tipo laissez-faire dejar de ejercer. Es el tipo de liderazgo de escasez efectiva: No hay visibilidad, no hay directiva de personas; da la autoridad, pero no delega. Puede ser un buen tecnológico, pero no un buen gerente.

Entre las características de este estilo de liderazgo, encontramos:

Ausencia o demora en la toma de decisiones, falta total de comunicación con su equipo, inexistencia de metas, no motiva ni inspira a los empleados, incapacidad para valorar el trabajo de los demás, cesión de la responsabilidad.

Pseudo Liderazgo

El falso líder denominado pseudolíder representa a esos directivos que hablan mucho, pero no hacen nada. Se limitan a decir a los otros lo que cada uno quiere escuchar para alcanzar sus planes personales. Entre los siguientes atributos y comportamientos: son egocéntricos y manipuladores. Tienen una baja autoestima que intentan ocultar haciendo alarde de su autoridad necesitan sentirse valorados, rechazan y desprestigian a los profesionales que puedan destacar por sus habilidades, ya que los consideran una amenaza, su posición y poder es su única preocupación.

Liderazgo sin autoridad

Este tipo de líder rompe todas las expectativas de lo que se suele pensar acerca de un líder. cualquiera que tiene deseo de mejorar, no solo así mismo, sino también a su empresa aportando ideas y perseverando en ellas puede ser este líder. Lo necesario es tener valor y el deseo de mejorar, porque lo que hace él o ella es sin tener ningún tipo de autoridad, mejorar los aspectos débiles o solucionar los problemas existentes través de las ideas innovadoras. Entre las características encontramos: Tenemos que dejar de pensar que el liderazgo pertenece a los jefes y los gerentes, es una actitud que es materia de todos, no tiene nada que ver con una posición jerárquica ni con la autoridad, es un liderazgo más difícil más engorroso, tienen que disuadir, convencer y no tiene la autoridad para hacerlo, pero es factible.

Liderazgo Transaccional

Es aquel líder que busca su propio beneficio como jefe, con maneras un tanto egoístas; beneficia a su empresa, a obtener más beneficios y fomenta a que los colaboradores también piensen así. Cada uno busca sobresalir, de ahí viene que la palabra para describir a este líder sea el de transacción. Es como una compra en el que uno gasta para recibir algo a cambio que debe valer más de lo ha gastado. Las características del líder transaccional y el subordinado operan a base del egoísmo, busca su propio interés, es un liderazgo por recompensas condicionadas, satisface necesidades de logro y

quizás autoestima, pero no las necesidades de trascendencia y busca su propio beneficio.

El liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene su procedencia en la investigación que realizó James Mac Gregory Burns en el año de 1978 (citado por Fishman, 2005, p. 18) define a éste como un procedimiento en el que los líderes y partidarios avancen a un nivel más elevado de la moral y la motivación. Burns estableció dos criterios: el liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, se menciona la forma de transformación que origina modificaciones significativas en la vida de los individuos y organizaciones, rediseña percepciones y valoraciones, impulsa una permuta de expectativas y propósitos de los subalternos. Burns define el estilo de liderazgo transaccional a modo de un intercambio entre el líder y sus partidarios, en donde estos perciben un importe de su trabajo, pero no se basa en generar una relación. Por otro lado, Bernard Bass, doctor en psicología industrial y maestro investigador de la Binghamton university, ha realizado estudios acerca de los fenómenos organizacionales considerando como tema o eje principal e área del comportamiento humano. En su texto *leadership and Performance beyond expectation*, inicio a ampliar toda la teoría sobre Liderazgo Transformacional, en ella define a éste como un vínculo de sucesión que se da del líder-seguidor, el líder se determina por ser carismático, de tal forma que los admiradores se establecen y desean emularlo. Es estimulante, exponer las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles la razón y entendimiento. Finalmente, examina a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. El liderazgo transformacional se basa en algunos orígenes básicos como los siguientes:

- a)** Las personas acompañaran a quien los inspire confianza y estimule más allá de las expectativas.
- b)** El individuo con visión y pasión puede conseguir grandes cosas, el líder le da sentido a cada uno de los procesos y eventos.

c) La mejor forma de obtener que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de emoción y energía. Al respecto también señala fishman (2005) que el liderazgo transformacional es considerado como el más positivo, cuyo concepto remite a identificar los siguientes aspectos: El líder aumenta la nivelación de conocimiento de sus seguidores sobre la valoración de los objetivos idealizados. El líder asiste a que los sujetos de su grupo progresen sus intereses personales, llevándoles a seleccionar un motivo noble como el bienestar del conjunto, de la organización o de la sociedad. Al respecto fishman (2005) presenta en la figura la rueda del líder interior que representa al liderazgo transformacional con sus respectivas dimensiones propuestas desde un principio por Bass (1985)

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales por medio de la influencia que ejercen sobre los miembros en sus interrelaciones, estimulan cambios de visión, buscan un interés colectivo en la organización, pero también se señala que es característica de líder transformador estimular el desarrollo de cada individuo; este efecto Bass (1985) la denomina efecto cascada. Es importante precisar que los líderes dominan los patrones de conducta donde combinen diversos estilos de liderazgo, es por ello que se precisa cuatro acciones o prácticas que para efectos de esta investigación se denominan dimensiones que caracterizan al liderazgo transformacional, estas son conocidos como las “Cuatro I’s” Influencia Individualizada, Motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Dimensión 1: Influencia idealizada.

Esta dimensión resalta el sentido de propósito, el líder ejercer autoridad a sus seguidores lo contemplan y quieren copiar; se transforma en un ejemplo idealizado con un alto nivel de poder y grado de moralidad. A si mismo se expone como un ejemplo, el líder carismático se percibe claramente de los demás por su extraordinaria personalidad y sus competencias exclusivas para generar entusiasmo, transmitir confianza y respeto. Según (Fishman, 2005, p.19) “la influencia idealizada está relacionada con la capacidad para captar entusiasmo de sus discípulos y que estos se consideren reconocidos con

máximos ideales”. En el campo educativo y en la figura del docente debe manifestarse estas características antes mencionadas, debe transmitir entusiasmo, confianza; Por lo tanto, evidencian auto confianza, origina lealtad y obligación, portarse de forma intachable y coherente, ser respetado por lo que hace y elaborar necesidades en sus seguidores, que para efectos de esta investigación se ven reflejados en sus estudiantes. Así mismo el liderazgo carismático es un instrumento fundamental en los líderes que tienen una perspectiva y labor clara; que es el respeto, la confianza y seguridad; al igual que obtiene una identificación personal fuerte de sus simpatizantes.

Dimensión 2: Motivación inspiracional.

La habilidad del líder es lograr motivar a la gente, crea una perspectiva tentadora y atractiva para sus discípulos. Así mismo comunicar su visión con palabras convincentes y con su propio ejemplo. Así mismo ha de demostrar primero su responsabilidad personal y por la visión para lograr entusiasmo y reunir a los demás. En la obra líder transformador I (Fishman, 2005, p. 19) afirma que “la motivación inspiracional se vincula con el talento del líder para informar percepciones trascendentales que implique a los todos”.

En relación a esta cualidad, el líder educativo deberá potenciar el optimismo, entusiasmo y así mayor intervención en el resultado de los objetivos de la clase y por ende de la institución. En esa manera, los docentes deberán especificar las carencias individuales de los estudiantes y estar pendientes a un logro de mayores niveles de responsabilidad.

Dimensión 3: Estimulación Intelectual

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir impulsar nuevos enfoques y nuevas soluciones a los dilemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados, provoca intelectualmente a su gente inducir a hacerse preguntas, cuestionando las formas habituales de hacer las cosas, acceder que tengan confusión. En tal sentido, el maestro en su función formativa requiere impulsar en sus seguidores (estudiantes) el estímulo intelectual, ya que su apariencia fundamental establece en presentar modernos enfoques

para resolver problemas; es decir, el docente debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de inducir la actuación del estudiante, animándolo a crear nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así recientes enfoques a los obstáculos, favoreciendo las cosas, no sancionarlas. El líder pedagógico debe impulsar la creatividad y enfatizar en un pensamiento creativo. Los líderes que inducen intelectualmente a su personal, de esta manera el seguidor se desenvuelve y busca solucionar los problemas utilizando sus propias expectativas únicas e renovadoras. De esta manera buscan empoderar a los otros para que desarrollen sus propias habilidades.

Dimensión 4: Consideración individual

En esta dimensión por consiguiente las necesidades de cada persona es para guiar según su potencial. El líder actúa como instructor (coach), abriendo oportunidades de enseñanza y establecer un clima de soporte; es un líder que percibe y sabe encargar, dando luego feedback provechoso al subordinado. En esta dimensión se incluye la asistencia, la empatía y el espacio que genera retos y pertinencia a los seguidores. El líder característico de esta dimensión es considerado un activo comunicador constante. Por consiguiente, la consideración individualizada es otro elemento de suma consideración ya que describe aquellos comportamientos que constituye un vínculo directo entre el líder y el seguidor, prestando atención individual a cada individuo, tratándose individualmente y orientándolo. Es efecto, los líderes pedagógicos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, informando sus perspectivas de futuro realizables a los estudiantes.

Según (Fishman, 2005, p. 19) la consideración individual “implica una genuina ansiedad por las personas, expresada en la responsabilidad por ocasionar, estimularlas y propiciar su desarrollo”. Lo referido anteriormente compromete la organización del líder educativo que está obligado a encaminar y dar respuestas emocionales individualmente a su función, reforzar así a regenerar el trabajo, reafirmando el motivo y el impulso constante, cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionan la tranquilidad y estabilidad en ellos, que desempeñan más allá de las

obligaciones constituidas. De esta manera se puede señalar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización educativa están comprometidas a desarrollar estos factores en principio en su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros ciudadanos.

Este moderno enfoque sobre el liderazgo transformacional detallar a los líderes sobre un principio de un modelo holístico estructurado, lo cual permite mantener una percepción eficaz en la mente de sus seguidores, creando expectativas desafiantes y mostrando respeto y confianza a través del comportamiento de modo que fortalezca la misión y visión. En esta disposición de ideas, el liderazgo transformacional se relaciona como el perfil más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Como se demostrado, todas estas propuestas nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán aceptar este estilo de liderazgo, ya que los individuos de hoy en día requieren atención individualizada, inspiración, recibir orientación, motivación, pero, sobre todo, comprensión y aprecio por parte de sus líderes.

Liderazgo transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales.

El liderazgo transformacional es producto del intercambio de experiencias personales con otras personas en un ámbito social, este intercambio se puede presentar en el ámbito laboral, profesional, amical, familiar, etc., además se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización. La relación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basan en los estudios de John Barbuto y Mark Burbach (2006) quienes si identificaron una correlación fuerte de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional.

Los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y además les da herramientas para satisfacer las necesidades; debido a su habilidad para asumir el lugar de los demás, de modo tal que puedan anticiparse a los actos

de los otros; es decir, son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, interpretar los sentimientos más íntimos de los demás y mantener relaciones de una manera fluida. En las teorías de liderazgo y en especial en liderazgo transformacional (Zárate, 2012, p. 96) menciona que “la inteligencia emocional ha ganado popularidad como una necesidad absoluta para lograr un liderazgo efectivo y predicen que son más efectivos los líderes con una gran inteligencia emocional”.

Liderazgo transformacional y los procesos de mejora en Educación

El reto en este nuevo contexto es sumamente imponente para el ámbito educativo, Bill Gates (citado por Bernal, 2001, p.4)” manifiesta que nos encontramos en la era “i” (información e internet), tenemos en aulas una nueva generación de alumnos. Por ello se plantea que es necesario rediseñar la educación, formar personas con un elevado nivel de conocimientos y un alto nivel de adaptabilidad a los cambios, personas con habilidades e innovadoras; con principios y autonomía personal, creatividad, etc.” Se propone una escuela abierta a los cambios, se menciona también a entender de Manuel Castell (citado por Bernal, 2001, p.4), “que se hace imperativo que se entienda que el concepto de escuela como espacio natural se superará por distintitos espacios”. Se afirma también que la actuación de los sujetos involucrados en educación, estudiantes, docentes, padres de familia asumirán desde su rol nuevos retos. El aprendizaje se está convirtiendo en continuo a medida que los nuevos conocimientos van cambiando y cobrarán importancia a la creatividad, interpretación, la investigación, el talento del trabajo en conjunto, la tolerancia la convivencia así mismo fortalezca los valores universales.

Por estas razones la escuela necesita mejorar y desarrollar un liderazgo apropiado, según leithwood, k.; begley, P.; cousins, J.B. (1992), (citados por Bernal, 2001, p.7) “plantean puntos de partida: Las instituciones educativas imperfectas, pero permanentes son necesarias para la sociedad, se consigue a través de ellas educar y desarrollar a sus miembros”.Las escuelas son instrumentos de cambio social, porque el proceso educativo que genera e involucra compartir conocimientos es considerado fuente de recursos y desarrollo para la mejora de la calidad de vida de los miembros de

una sociedad. El objetivo del liderazgo tiene tres aspectos, desarrollar una amplia participación y una visión, así mismo a los miembros de la comunidad escolar para que vencer las trabas en su esfuerzo por conseguir las metas de toda organización. En este contexto el liderazgo transformacional se presenta como una propuesta de cambio que implica que el líder transformador ayuda a sus seguidores a incrementar sus capacidades, ayuda a resolver de forma individual o colectiva los problemas y/o retos que se presentan en una organización, promueve la toma de decisiones para generar una cultura organizacional que muestra un trabajo compartido que debe ser coherente con la percepción, ocupación y beneficios para la organización.

Liderazgo Transformacional y eficacia

Chiavenato (1995) define eficacia como la capacidad para satisfacer una necesidad social, recordemos que la eficiencia busca el mejoramiento de soluciones a diversos problemas o retos que se plantean, es decir, sería el logro de los objetivos que busca una organización. Existe la medición de eficacia a través de resultados productivos, de responsabilidad y de liderazgo, en ella se manifiesta el grado de compromiso individual y colectivo del líder con la organización.

Se manifiestan también las dimensiones de motivación e inspiración y carisma que definen el liderazgo transformacional. El desempeño del líder como miembro de un equipo de trabajo. Sin embargo, una de las principales características del liderazgo transformacional es el resultado por el cual se afirma que el líder tiene el talento de colaborar para que los integrantes de las organizaciones cambien a su vez en líderes, los cuales también se comprometerán con el cambio y la transformación en el momento que sea necesario; de esta forma se está respaldando la sostenibilidad de la organismo, la cual afirma que es una de las dimensiones de eficiente que permitirá la viabilidad (Mendoza, 2006).

Liderazgo Pedagógico

Considerando que en las escuelas educativas requiere liderazgo directivo. El individuo que acepte la dirección de la institución en vínculo a las objetivos y propósitos. El cambio de las instituciones educativas ordenar y estructurar la

nueva relación desde un planteamiento de liderazgo pedagógico. Un jefe que contribuye, genera confianza y activa las actividades de la agrupación educativa así mismo una alternativa indispensable y adecuada a la proposición educativa; que se desea proyectarse y organizarse a guiar en función de los aprendizajes así mismo logre relacionar la función docente, un clima escolar acogedor y la colaboración de las familias y asociación educativa. La dirección acepta como un grupo de movimientos articulados que iniciara el directivo en una institución para impulsar y permitir la obtención del propósito pedagógico con la sociedad escolar” (Pozner, 1995); en pocas palabras su reto es activar los procedimientos y restaurar, mejorar el valor de la vida escolar, lo que con lleva a establecer y rehacer un nuevo acontecimiento para hacer institución educativa. Una dirección democrática situada a la transformación institucional debe asegurar una buena preparación e involucrarse con las enseñanzas. Esta manera de dirección se logra percibir el entrenamiento del liderazgo pedagógico, a fin de comunicar en la institución educativa acerca de los patrones generales de aprendizajes y propiciar para que se comprometan con un buen rendimiento.

El acompañamiento de la entidad independiente del alumnado genera la colaboración en la actividad estudiantil y una estructura abierta, accesible y tolerante, más democrática en sus procesos en la toma de determinaciones, la institución es valora con experiencia docente y enseñanzas a seguir; la asociación pedagógica aprende a valorar la evaluación como una congruencia para educarse, del porcentaje de los resultados como de los errores. El liderazgo pedagógico de las instituciones educativas establece, en un nuevo ambiente como elemento principal para el progreso de la educación y preferencia dentro de las libretas del ministerio educativo.

A sí mismo, el liderazgo es una habilidad de poder que se desarrolla en toda la organización la interactuación entre líderes, subordinados y la posición principal de la organización, los gestores de diseñar o rediseñar la organización de las instituciones educativas con individuos con cargos directivos que desempeñan un liderazgo formal. Por consiguiente, el liderazgo pedagógico es la influencia que ejercen los miembros de una organización,

dirigidos por docentes y diversas agrupaciones de interés, y progresar hacia la identificación de las metas y perspectiva de la organización educativa. Murillo (2006) señala que el liderazgo pedagógico, la dimensión transaccional, con lleva una actividad transformadora a impedir a trabajar en las situaciones existentes y con los objetivos dados, y mejore la educación y las practicas docentes en las instituciones educativas.

Gestión pedagógica e institucional

Reconocer las principales características relevantes como un incremento conecedor directivo dentro de la institución, y un límite colaborador entre directivos y docentes a través de prácticas de valoración y retroalimentación y buen beneficio del requerimiento y herramientas disponibles.

Marco de Buen Desempeño del Directivo

Concepto

un instrumento como estrategia para las escuelas educativas que se enmarca dentro de las políticas de incremento del profesorado priorizadas por el sector educación. En el proyecto estratégico sectorial multianual 2012, propone para las escuelas educativas aceptar la obligación de tramitar la variación de los desarrollos pedagógicos, la obligación de contar con directivos elegidos, formados y estructurados, convirtiéndose un instrumento fundamental de implementación de un régimen componer el incremento directivo.

Es fundamental precisar el resultado de los dominios y el crecimiento de los debates propuestos se ejecutará de forma gradual obligados a que los directivos solicitan de un periodo señalado para lograr nuevas competencias y nuevos talentos, despertar con novedades y proponer insumos para el diagnóstico de acceso, la corrección, la implementación de proyectos de estudios a través de las habilidades y funciones. Los objetivos que diagnostican el seguimiento de este documento son:

1. Identificar una perspectiva participativa sobre el liderazgo pedagógico correcto en las enseñanzas, que revalore el interés del rol directivo en las instituciones educativas.

2. Establecer las habilidades de un directivo eficiente, conducir el progreso de los directivos.
3. Dirigir el desarrollo de clasificación, valorar el cumplimiento, el aprendizaje e incremento de los directivos.

Estructura del Marco de Buen Desempeño del Directivo

Desempeño 1: Establece las particularidades de la institución educativa en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar, así como el dominio del entorno familiar y social, entre otras apariencias relevantes, apreciar la importancia de esa información como insumo para la planificación escolar. Desarrolla un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades y necesidades de su institución educativa para la mejora de los procedimientos pedagógicos.

Desempeño 2: Invitar a los actores educativos para manifestar y renovar de manera conjunta las herramientas de dirección escolar, considerar las características de los procesos pedagógicos y el clima escolar, así como del entorno institucional, familiar y social y manifestar en consenso la visión, misión y metas institucionales y de aprendizaje. Establecer metas, objetivos e indicadores en función de resultados de aprendizaje de los estudiantes. Participar y difundir la naturaleza, el contenido, tareas y resultados que observar las herramientas de dirección elaborados para proteger la identificación de la comunidad educativa con la escuela. Guía de manera participativa el proyecto educativo del origen cultural de la transformación pedagógica.

Desempeño 3: Guiar a la escuela de manera colaborativa, desempeñar el liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa, producir las condiciones para el logro de los resultados establecidos. Estimula al colectivo escolar en la institución educativa de objetivos para el progreso de las instituciones educativas centrándose en los aprendizajes

Desempeño 4: Colaboración y comunicación relaciones interpersonales positivas. Manifiesta un buen trato en sus relaciones interpersonales y en las interacciones que se dan en las escuelas educativas. Toma en cuenta las obligaciones e individualidades de las personas en atención a la variedad. Evita cualquier tipo de discriminación. Favorece los espacios de reuniones para el personal de la institución educativa que provocar un clima laboral favorable al diálogo, al trabajo en equipo y a un desempeño eficiente.

Desempeño 5: Establece y analiza los lugares en conflictos, y plantea opciones de solución pacífica a las mismas, favoreciendo su resolución interviniendo en el diálogo, el consenso y la negociación o a través de las habilidades más pertinentes a la naturaleza del conflicto y las circunstancias. Acepta una actitud asertiva y empática en el manejo de lugares conflictivos.

Desempeño 6: Entender la realidad de las familias de sus estudiantes y disponer relaciones democráticas con madres y padres de familia, revalorando su rol como vigilantes educadores de sus hijas e hijos y en la dirección de la escuela.

Impulsar la colaboración estructurada de la comunidad educativa sistematizando diversos procesos en la dirección de la escuela a través de la comisión y manifiesten garantía en los espacios propios de la escuela. Examina y calcula el entorno sociocultural en el que se ubica la escuela, y su importancia en el desarrollo formativo de sus estudiantes. Investiga potenciales aliados en la relación local para el desarrollo de la escuela y el logro de aprendizajes. Crea alianzas y pactos con autoridades y actores de su comunidad educativa para el mejoramiento de los aprendizajes.

Desempeño 7: Reconocer y comunica las exigencias de infraestructura de equipamiento y material que requiere las instituciones. Reconocer visiblemente los recursos utilizables, optimizando su uso en beneficio de los estudiantes. Estimula en la comunidad educativa el buen uso y utilización del material educativo entregado por el sector: textos y cuadernos de trabajo, infraestructura y tecnología, material concreto, rutas de aprendizaje, kits de cómputo y otros.

Desempeño 8: Proyecta las diferentes actividades asegurando que se orienten al logro de los aprendizajes. Impulsa la obligación en los docentes respecto a la realización de las horas lectivas, la jornada escolar y sus horarios de trabajo. Inspeccionan el desempeño de las horas efectivas en clase, favoreciendo una cultura de buen uso del tiempo. Complementar propuestas que accedan mejorar los trabajos no cumplidos.

Desempeño 9: Reconoce y transmite cuales son los principios que produzcan requerimientos financieros para la institución educativa. Los conceptos básicos sobre gestión financiera como instrumentos para su dirección. Integrar en las herramientas de proyectos costos y evaluación orientados a la obtención de resultados y objetivos disponibles.

Desempeño 10: Impulsar una instrucción de preparación en el colectivo escolar a partir de sus propias acciones, disponiendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían dañar a la escuela y brinden confianza e lealtad de los integrantes de agrupación educativa. Exponer de manera conjunta las acciones dirigidas al interés de posibles localizadas de amenazas estableciendo responsabilidades, y tomando los detalles de los recursos disponibles.

Desempeño 11: Relacionarse con el equipo administrativo y de soporte con lo que cuenta la institución educativa, reconociendo e incorporar las fortalezas y debilidades del personal para producir correlación y conformidad para de desarrollo profesional. Las oportunidades de aprendizaje y de eficaz desempeño del personal administrativo y de buena base en la institución educativa.

Desempeño 12: Incrementar los mecanismos necesarios que faciliten información y al acceso de la razón por parte de los actores educativos, que accedan a compartir la información de la vida de las instituciones educativas producidas a través de diversas fuentes. Promover una cultura organizativa a guiar y compartir los saberes y la labor en favor de la mejora continua. Utilizan

herramientas apropiadas para el procesamiento y estructuras de la información que colaboran con la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de las enseñanzas.

Desempeño 13: Comprometerse asumiendo la importancia de hacer públicos los resultados en las instituciones educativas. Proyecta, dispone e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como: exposiciones, reuniones, paneles, comprometen a los padres de familia para hacer públicos el rendimiento en las instituciones educativas y las enseñanzas de los estudiantes. Implementan algunos mecanismos para conseguir los puntos de vista de la comunidad educativa, utilizando indagaciones recogida para renovar la dirección de la escuela. Desarrolla actos determinados a evitar condiciones que favorezcan la corrupción y sus consecuencias a nivel de las instituciones educativas en la localidad y el país impulsando una educación transparente.

Desempeño 14: Considerar que para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes su institución educativa necesita meditar sobre los objetivos que se proponen alcanzar, establecer y priorizar las competencias que solicite predominar para lograrlas e implementar mecanismos institucionales que les permita dirigir los hechos al progreso pedagógico.

Desempeño 16: El trabajo colaborativo y la reflexión de los docentes acerca de las funciones formativas colaborar al progreso de la docencia y el ambiente escolar. Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes y el intercambio de experiencias.

Desempeño 17: Induce la iniciativa a los docentes innovadores pedagógicos promoviendo la implementación de proyectos de innovación e investigación equilibrado a los aprendizajes, favoreciendo la sistematización de las experiencias de mejora y de novedades pedagógicas eficientes por los docentes.

Desempeño 19: El aprendizaje colaborativo vincula las acciones a la reflexión de los docentes sobre el rendimiento de asimilar la variedad real existente en el aula como componente primordial para beneficiar el logro de las enseñanzas en los estudiantes.

Desempeño 20: Las estrategias y los recursos metodológicos se monitorean y orienta a los docentes pertinentes a su práctica pedagógica considerando que deben lograr los estudiantes al finalizar cada grado, el tiempo y el material educativo son los soportes del proceso de actividades que impulse a los aprendizajes.

Desempeño 21: El proceso de los aprendizajes se orienta y monitorea con criterios claros y coherentes los resultados de evaluación retroalimentan los aprendizajes de los estudiantes, se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático para el logro de los objetivos de los aprendizajes. La orientación de los procesos de diagnóstico de los aprendizajes de los principios claros y coherentes con la enseñanza que se desean lograr, fortaleciendo la información de gestión del conocimiento de actividades de mejora.

Bases teóricas de la variable 2: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se demuestran principalmente en la confianza mutua entre las personas y no en escenas formales, según Chiavenato (2010) se justifican en el intercambio y comunicación de las personas en determinadas situaciones. El autor las define como: son aquellas que nos suministra como un impulso de todo ser humano a interrelacionarse, es decir, cuando una persona tiene diversos contactos dentro de una organización trabaja de manera agradable, pues seguir integrando a los equipos de trabajo, no sólo para alcanzar las metas individuales y grupales, sino también para relacionarse con el resto del personal.

Jiménez (2014) indicó que un ambiente ameno de relaciones humanas, se refiere tanto a las interpersonales y laborales, son aquellas en

que a pesar de las diferencias lógicas o emocionales entre las personas, existe un impulso por parte de todos, un diminuto espacio de comprensión de parte de todo el grupo un interés de bien público, esto se manifiesta en la conexión, trato y actitudes, esto quiere decir como tratas a los demás y los demás como te tratan a ti, una buena actitud hacia las relaciones humanas que rodea la vida de cada persona, conservando el buen ánimo que tiene frente a las cosas, a las personas y situaciones que nos rodea definir las relaciones interpersonales en la sociedad que hace al buen trato. Para poder mejorar las relaciones sociales de cualquier tipo, es indispensable tener presente los siguientes factores: La comunicación: permite el dialogo y lograr comprensión de las relaciones interpersonales. La cooperación: genera grandes beneficios por los resultados obtenidos. La comprensión: aceptar con sus limitaciones, necesidades individuales especiales características y debilidades a las demás personas, El respeto: es importante hacerse respetar y respetar a los demás, respetar considerando las creencias y los sentimientos de los demás. La cortesía: facilita el entendimiento con los demás permite trabajar en juntos mediante un trato cordial y amable logrando buenos resultados en las relaciones humanas.

Llanos (2013) menciona que la actitud es la manera como sentimos la imagen de nosotros mismos, de los demás y circunstancias que nos rodean, lo cual va a definir la manera como nos comportamos. La conducta de las personas es la que hace la diferencia entre ser felices y no serlo, entre ser una persona de éxito o no, en tener buenas relaciones interpersonales o conflictivas. Las acciones tienen un valor fundamental ya que no suelen ser cosa de un solo individuo, sino que son en grupos, por un número indefinido elevado de individuos; en efecto las conductas resultan muy importantes en las relaciones laborales ya definirán el éxito o el fracaso del grupo. Cuando la persona tiene una actitud positiva tendrá predisposición a trabajar en equipo, teniendo en cuenta la ética y los valores.

Conceptualización de relaciones interpersonales

Bisquerra citado por Acuña (2013), menciona que una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p. 421) trata de la

relación entre las personas o llamadas sociales, dichas relaciones aparecen reglamentadas mediante reglas o leyes que se deben cumplir, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Silviera, (2014) las define como el “conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones”, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones. Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

Base de las Relaciones Interpersonales

Silviera (2014), explicó que las bases de las relaciones interpersonales son 4 y se describen de la siguiente manera:

La percepción: Afirma que es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, se convierte en la base en la que giran las reacciones, pensamientos, entre otros, por tal motivo son importantes las percepciones en las relaciones interpersonales.

La primera impresión: A cerca de los demás es determinante en las relaciones interpersonales, pues de una buena o mala percepción primaria se determina el trato hacia los otros y la tendencia a mantenerlo. Al momento de conocer a una persona se activa de inmediato una cadena de experiencias, recuerdos, juicios, prejuicios, y conocimientos previos, por lo que la mente

selecciona automáticamente ciertos aspectos y los asocia con la persona a la que se conoce en ese momento.

La percepción no es neutral, en cierta medida es un proceso interesado que condiciona a la persona por la forma que ésta tiene de percibir el mundo y los intereses internos de las demás. Por lo que la primera impresión se convierte en un punto a favor o en un punto en contra para las relaciones interpersonales y más en los docentes en los centros escolares, pues son vistos desde una perspectiva ejemplar para toda la comunidad educativa

La simplificación: Se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista, en la primera impresión, en este proceso el ser humano piensa inmediatamente de lo particular a lo general, al calificar a las personas del entorno sólo por los aspectos parciales y no en conjunto como individuo.

El persistir: Aparte de la simplificación, el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, por lo que cuando se observan comportamientos diferentes, que tendrían que dar como resultado un cambio en la percepción primaria, sigue y persiste en confirmar la imagen primera, en lugar de abrir la mente a nuevas informaciones que pueden corregir

la primera idea. Las personas son influenciadas en gran manera por las primeras impresiones y se produce lo que se conoce como estrechamiento perceptivo, una limitación del campo percibido a pocas características y se agrega el empobrecimiento mental con inexactitudes como la simplificación.

Importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas que se constituyen entre dos o más personas; estas colaboraciones se pueden apoyarse en emociones, sentimientos o movimientos sociales, entre otros. Estas relaciones son producidas a partir de la relación que a través de ella se logra difundir y

planificar el medio donde el ser humano se evoluciona desde otro punto de vista se puede decir que la comunicación es una obligación que existe desde el inicio de los tiempos y de no existir, el ser humano no podría participar con otros seres de su especie ni con su entorno. El desarrollo en el mundo no podría haberse dado. A pesar de que las personas se vinculan diariamente con otras y con su entorno, no siempre recapacitan sobre la importancia de ello ni acerca de los problemas que se pueden producir en la comunicación no se realiza de forma correcta.

Esta posición hace que los seres humanos se vinculan y comprenden el mundo evitando que los vínculos se den de una forma más positiva. La comunicación es considerable como la mayor riqueza que tiene las relaciones humanas ya que se puede realizar de tantas maneras que resultaría infinito poder nombrar cada una de ellas. El no darse a interpretar o no comprender apropiadamente la información que se acepta es uno de los principales problemas que se pueden indicar al respecto. Incluso se puede decir las considerables guerras que fueron producidas por problemas de comunicación.

El doctor López Ibor dice: “El ser humano no puede vivir en solitario, enloquecería” y al conocer la interpretación de estas palabras se puede definir que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza y que su realidad en el mundo también es producida por la comunicación, se puede decir que el hombre es un ser comunicativo por naturaleza y su evolución en el mundo va a necesitar una adecuada influencia con su ambiente a través de la comunicación.

Tipos de Relaciones Interpersonales

Zupiría (2015) clasifica 4 tipos de relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

Relaciones íntimas/ superficiales En las relaciones íntimas las personas satisfacen deseos y afecciones unos con otros; en una relación superficial no

ocurre lo mismo, por lo que podría tratarse de una relación laboral, como la de los maestros.

Relaciones personales / sociales Desde la perspectiva de la psicología social es necesario acotar los tipos de identidad en una persona, pues estos dan el punto de referencia en las relaciones interpersonales, según el autor estas son tres: Identidad personal, identidad social e identidad humana.

La identidad personal es estrictamente individual, cuando se habla de identidad social se hace referencia a la interacción entre un grupo de personas y la pertenencia de un grupo social, donde en determinados momentos una identidad prevalece sobre la otra.

En las interacciones sociales relativamente toma prioridad la identidad social y ocurre lo que se llama despersonalización, que es dejar las concepciones personales y adquirir las del grupo al que se pertenece. La identidad humana se construye mediante experiencias, vivencias y emociones a lo largo de la vida del ser humano.

La relación amorosa Este tipo de relación está conformado por tres elementos: Pasión, compromiso e intimidad, y es específicamente el factor número dos en el que se basa una relación profesional, pues el comprometerse con el trabajo implica diversos tipos de responsabilidades. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones, las cuales son:

- a) Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad,
- b) Relación pasional: Predomina la pasión,
- c). Relación formal: Predominan aspectos legales,
- d). Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad,
- e). Apego: Se combina la intimidad con el compromiso,
- f). Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso,
- g). Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión.

Es importante acotar el tipo de relación que predomina en los maestros del sistema nacional guatemalteco, en la mayoría de casos se encuentra una relación formal, pero para el hecho educativo es importante que se desarrollen, aparte de una relación formal, estructuras de amistad.

Estilos de Relaciones Interpersonales

El autor Zupuría (2015) afirmó que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación, se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

- **Estilo agresivo:** Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas,
- **Estilo manipulador:** Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora,
- **Estilo pasivo:** Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.
- **Estilo asertivo:** Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Para esta clasificación se han tomado en cuenta los siguientes aspectos: Defender los intereses propios de la persona, demostrar los sentimientos de forma clara, respetar el derecho ajeno, aceptar los sentimientos y

pensamientos de los demás, manifestar las discrepancias y de qué manera se hace, si no entiende pedir explicaciones y por último saber decir que no.

Los estilos son muy importantes y más el poder identificar con qué estilo de personas se relaciona, por ejemplo, el agresivo y asertivo pueden decir explícitamente que no, ante distintas situaciones, la diferencia es que el asertivo sabe explicar muy bien antes de expresar la respuesta negativa, pide la opinión de los demás, respeta los sentimientos, entre otros aspectos positivos. El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones, por lo general puede tomar las decisiones sin consultar a su alrededor.

En otro grupo están los que tienen problemas al decir que no, pues no saben manifestar o expresar la inconformidad, sentimientos o prioridades con claridad. El pasivo aparentemente acepta la opinión de su prójimo, puede presentar tendencias de victimización y sumisión, a pesar de no compartir las ideas de los demás, las acepta con motivo de no enfrentarse a sus oponentes, puede acumular hostilidad, así como rencor al pasar del tiempo.

La característica del manipulador es la duplicidad, no sabe expresar un no y tampoco manifiesta niveles de inconformidad, para conseguir su objetivo puede utilizar sentimientos y pensamientos no propios de él mismo, divaga antes de entrar a discutir, alaba al contrario para poder confundir y llegar al fin con un acuerdo satisfactorio, pero solo para la persona manipuladora.

Factores que Intervienen en las Relaciones Interpersonales Docentes

Aadmot (2010), determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

- La personalidad: Se define como el resultado total de las formas en que un individuo reactivo e interactúa con otros, este concepto hace referencia a un estilo activo que detalle el progresión y desarrollo de todo el sistema psíquico de una persona. Refiere entonces que en lugar de observar al ser humano por partes y estructuras, la personalidad es el todo o el integrado del sujeto.

- Determinantes de la personalidad:

a) Herencia: son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, físico, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Todos estos componentes que afectan las relaciones sociales directa o indirectamente son determinados por los padres de cada uno, por lo que influyen de una manera directa en la construcción de la personalidad.

b). El ambiente: Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelve, los diversos condicionamientos a los que está expuesto el ser humano, como la familia, los amigos o los grupos sociales, determinan gran parte de la personalidad.

c). La situación: Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas.

- Características de la personalidad:

a. Extroversión: Sociable y platicador.

b. Afabilidad: Buen carácter y muy participativo

c. Rectitud: Responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos

d. Estabilidad emocional: Tranquilo, entusiasta, positivo, deprimido en ocasiones.

e. Apertura a la experiencia: Imaginación, dado al arte y al intelecto.

- Los Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

- Las actitudes: Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o

personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento.

Relaciones Interpersonales entre los Docentes

Ararteko, (2010) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales.

El autor explica que son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.

Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los alumnos, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana.

El autor expresa que en el contexto en donde realizó algunas investigaciones sobre las relaciones interpersonales entre los maestros,

influye drásticamente el tipo de comunicación que se tenga entre sí, y para esto muestra un cuadro de un tipo de conversación que cuida de las relaciones humanas, conseguir un nivel óptimo de relaciones interpersonales dentro de los docentes exigen constancia y estabilidad emocional, y sobre todo proceso de cambio.

Las Emociones en los Docentes

Marchesi y Díaz, (2010) con una premisa, empiezan a relatar este apartado y es que afirman que las emociones están en el corazón de la enseñanza, además explican que la mayoría de los docentes aceptan que en la enseñanza se centran distintas emociones. Por otra parte, es importante resaltar que el trabajo del maestro se basa en las relaciones interpersonales con los alumnos, con los padres de familia y con los demás compañeros de labores, por lo que las emociones son experiencias de manera permanente. Emociones como el enfado, alegría, ansiedad, afecto, preocupación, tristezas y frustraciones son muestra de que la labor docente es una experiencia cargada de sentimientos, los cuales se desarrollan mediante la interacción interpersonal con los demás. Sin embargo, las personalidades de los maestros son diferentes, lo que propicia que las situaciones se desarrollen de manera positiva al generar amistad, cariño y convivencias agradables entre sí, pero algunos de los docentes tienen el infortunio de tener caracteres demasiado fuertes donde provocan situaciones poco amistosas con los demás, lo que produce maestros desvalorizados y agobiados, en las relaciones interpersonales y como resultado en la propia labor de la enseñanza aprendizaje.

No importa la era en la que el mundo se encuentre, las emociones siempre jugarán un papel importante en el proceso de la labor docente, y más en tiempos actuales en donde la sociedad avanza a pasos agigantados, así también cambian las metodologías en la escuela por lo que es necesario que las relaciones sociales que se desarrollan dentro de los diferentes miembros de la escuela sean positivas con fin de adaptarse a los nuevos cambios sociales. La tarea docente es sumamente importante pues es una profesión infaltable ya que, de todos los campos de trabajo, la docencia es una de las

profesiones que dan como resultado seres más humanos y profesionales para acabar con grandes problemas de la humanidad como: La pobreza, violencia, falta de solidaridad, entre otros, al mediar los conocimientos e incluir en éstos sentimientos y emociones especialmente humanas.

Confianza y Autoestima entre los Docentes

Los autores anteriores expresan que la docencia se enfrenta a una crisis de confianza e identidad profesional, pues la confianza es la que permite a los maestros desarrollar acciones más seguras y enfrentarse a los retos que conlleva el hecho educativo, la confianza minimiza los sentimientos de ansiedad y permite tener un sano juicio que evoca la innovación en el campo educativo. Sin embargo, la pérdida de este sentimiento provoca daños en las relaciones y en las instituciones educativas. Esta desconfianza provoca que la comunidad educativa en general especule sobre el profesionalismo de los docentes, pues estos bajos niveles evidencian, a padres de familia y alumnos, deficientes relaciones interpersonales de los maestros por distintas críticas entre ellos, problemas de convivencia, y malas condiciones emocionales por parte de los maestros para la enseñanza aprendizaje.

La confianza, además de constituir una garantía para enfrentarse a los elementos de la enseñanza aprendizaje, contribuye e incrementa la autoestima profesional, pues estos dos elementos van de la mano al construir el núcleo básico de la identidad profesional, un maestro con ambas características se desarrolla con tranquilidad en las tareas del hecho educativo, se siente capaz de enfrentarse a nuevos retos o problemas con los compañeros de trabajo, así como tener la capacidad para reconocer los errores y aceptar sin pena alguna los procesos de cambio.

Relaciones Interpersonales en el Manejo de Conflictos

Los autores anteriores Robbins y Judge (2013) explican que en la negociación o manejo de conflictos influyen grandemente las diferencias individuales o relaciones interpersonales a lo largo del proceso, para esto existen cuatro factores que se describen a continuación.

- Rasgos de personalidad en el manejo de conflictos:

La personalidad puede influir en un cierto nivel en las tácticas del manejo de conflicto, pues las personas que poseen caracteres agradables y extrovertidos son más exitosas en las negociaciones de los conflictos, pues transmiten información fácilmente y prefieren llegar a acuerdos afables y amistosos en lugar de aquellas confrontaciones agresivas.

- Estado de ánimo y emociones en el manejo de conflictos:

Según los autores, las personas que poseen puestos de poder al momento de manejar una situación conflictiva y demostrar enojo a sus oponentes las situaciones pueden ser positivas, pero en personas de menor rango al demostrar enojo, los resultados son sumamente pésimos y contraproducentes. Otro estado de ánimo que interfiere es la ansiedad, pues afecta claramente las negociaciones al provocar que se utilicen engaños, ofertas rápidas y sin pensar, para lo cual se llegan a relaciones insatisfechas. Lo importante de las emociones en los conflictos es utilizar la creatividad para relacionar emociones positivas en el manejo de las distintas situaciones.

- La cultura en el manejo de conflictos:

Dentro del manejo de los conflictos en una institución y principalmente educativa, intervienen aspectos culturales en una proporción considerable, pues dependerá si los oponentes han vivido en sociedades en donde se facilita la tolerancia, el compartir la información y el llegar a acuerdos saludables o si se han desarrollado en culturas en donde la agresión y confortamiento pesado es la solución.

Dimensiones de las relaciones interpersonales

Dimensión 1: Valores.

Según Jiménez (2011), Es el origen que nos conceden orientar nuestra conducta en la ocupación que realizamos como individuos. Son convicciones esenciales que favorecen a recopilar y a seleccionar cosas en lugar de otras o conductas con orígenes de satisfacer las necesidades y lealtad.

A si mismo nos proporciona normas para proponer objetivos determinados individuales o comunes reflejando nuestros apegos, afectos y principios primordiales. Las valoraciones representan entre sí mismos, son fundamentales por lo que significan su representación de interés, posiciones y comportamientos están fuertemente vinculados. Los valores se interpretan como propósitos, criterios o conocimiento, pero lo que más se considera es la conducta o sea lo que realizan las personas. Una persona valiosa es alguien que viene a un convenio con los valores.

Dimensión 2: Empatía.

Empatía es la pretensión de entender las sensaciones y emociones y tratar de observar la forma ideal y razonable lo que siente otra persona. La empatía hace que los individuos se apoyen entre sí, comprimir enlazadas con la generosidad, el amor por los demás y la facilidad de ayuda hacia los demás.

Según Carkhuff (2014), es el responsable del desarrollo de la ciencia de la generatividad humana y de una complicada, y práctica, teoría de las relaciones de ayuda en adultos que podrá ayudar a los trabajadores de la salud y de los servicios sociales a la en el momento de atender a los clientes o pacientes.

Es el esfuerzo que hacemos para observar y comprender los sentimientos y acciones de las personas, así como las condiciones que lo perjudican en un momento determinado. La empatía es un valor que diariamente se vive muy independiente de nuestro estado de ánimo y disposición anterior. Moya, et al. (2010) manifestaron que conocer los sentimientos de otra persona, por lo que estaría muy relacionado con la teoría de la mente (componente cognitivo). Sentir lo que está sintiendo, de forma similar o igual a lo que el sujeto puede sentir en la misma situación (componente emocional). Responder compasivamente los problemas que le aquejan (comportamiento social).

“El objetivo de la empatía no es lograr experimentar los sentimientos ajenos, sino percibirlos (junto con las necesidades, los recursos, etc.), de manera lo más ajustada posible a como son vividos” Stein (1999, p. 68).

Entre las ventajas de tener empatía se encuentra que nos permite descubrir en la gente, los múltiples motivos de su enojo, alegría, su desánimo y como consecuencia el modo de actuar.

Dimensión 3: Congruencia.

Rogers citado por Ulises (2011), descubrió tempranamente que una de las características de la relación terapéutica que él mismo había establecido como claves que promueven el crecimiento de las personas era más importante y gravitante que el resto. Esta característica era la congruencia de al menos uno de los participantes en la relación, llámese terapeuta, profesor, superior jerárquico, padre/madre u otro. En todo caso, Rogers ya había hecho este importante hallazgo para sí mismo: «En mi relación con las personas he aprendido que, en definitiva, no me resulta beneficioso comportarme como si yo fuera distinto de lo que soy.» (Rogers 1961). La congruencia es la relación de similitud o equilibrio que pueda existir entre dos o más elementos. Normalmente la congruencia viene a ser la maravilla que se da en las ciencias matemáticas, tanto en álgebra como geometría, pero congruencia también es un fenómeno que se da en múltiples espacios de la vida que hacen el día a día de las personas, es pensar y actuar similar a otra persona, tener los mismos objetivos.

Dimensión 4: Cordialidad.

Según Gómez y Fernández (2012) el elemento extraversión conoce a la suma e incremento de las interacciones interpersonales, esta capacidad recoge la habilidad de la acción de modo recíproco social: la extroversión es un elemento de identidad que habla de la simplicidad para el contacto y las conexiones con los demás; la sencillez o amabilidad es una modalidad común sobre el modo de relacionarse con los demás. La cordialidad se le entiende como la sencillez, la amabilidad y la gentileza de una persona.

Dimensión 5: Conflictos.

Para Gómez (2013) los problemas son causas por la propia naturaleza en disputa del ser humano ya que el hombre es un animal social que responde a tendencias tanto en disputa como de contribución cuya provocación descansa en motivos biológicos y psicológicos que dan lugar a conflictos, dentro de la acción recíproca entre dos o más personas, que nacen de una emoción desbordada y en un contexto de convivencia social, considerada como una mina de conflictos, donde la fuente de molestia más abundante son los demás. Por lo tanto, la disputa se expresa siempre en un acto ejercido en relación a otros y en un contexto colectivo. En su ubicación en la que 2 o más personas con inclinaciones disconforme entran en enfrentamiento, oposición, inician acciones con el objetivo de dañar eliminar o neutralizar al rival.

En relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios. Por su parte, autores especialistas en la materia ofrecen diversas definiciones que difieren entre sí en función del distinto enfoque desde el que puede concebirse y analizarse el conflicto, desde un enfoque psicológico el conflicto se percibe como una disfunción personal, como una previa alteración o enfermedad del individuo que le determina a reaccionar o percibir su entorno relacional de forma alterada, generando conflictos en sus interacciones.

las 7 leyes de las relaciones interpersonales, por Regino navarro ribera pág. 02.

Primera ley:

La mejor manera de cambiar una relación es cambiando uno mismo.

El cambio personal no implica necesariamente un cambio en la otra persona, pero si en la relación misma entre los dos. Y este cambio de la relación incide en la otra persona de alguna manera.

Segunda ley:

Busque lo positivo de cada persona. Revise sus paradigmas sobre los demás.

Los paradigmas son representaciones mentales que se van formando a lo largo de la vida a través de las propias experiencias, procesos educativos, modelos sociales, etc.

Forman parte de la estructura mental de una persona y actúan como filtro interpretativo de la realidad. nos hacen ver la vida de una manera determinada. El prejuicio es un mecanismo inconsciente que se confirma a sí mismo, de modo que no acepta de la realidad solo aquella parte que confirma sus prejuicios. Además, tiende a perpetuarse porque elimina los elementos de la autocrítica.

Al conocer más y mejor a alguien los paradigmas se modifican.

Con una mirada positiva sobre una persona es fácil seguir avanzando en la construcción de relaciones con ella.

Tercera ley;

Gánese la confianza de las personas.

Sabemos que nos hemos ganado la confianza de una persona, cuando se tiene una opinión favorable de nosotros y acepta un consejo, quiere hacer equipos con nosotros y cree en nuestras capacidades.

Cuarta ley:

Mantenga una actitud ganar/ganar

Comportamientos contrarios serían, gano o pierdo, pierdo o ganas, pierdo o pierdes o gano.

Ninguno de ellos es válido para sostener una relación.

Quinta ley:

Escuche con empatía

Aprender a escuchar

Procure demorarse en hablar, primero piense que puede aprender algo importante escuchando a esa persona, capte ideas y no hechos, analice lo que dice, no como lo dice y analice lo que dice, no como lo dice, no se precipite en sacar conclusiones, sea generoso con su tiempo, no tenga prisa.

Sexta ley:

Sea asertivo al expresarse

El asertividad es un modo afirmativo de expresarse por parte de una persona, la comunicación asertiva permite a una persona decir lo que quiere sin tensiones interiores de un modo claro y con sentido positivo, supera los respetos humanos a la hora de manifestar las propias opiniones. Sabe exigir de modo firme y sereno los propios derechos y rechaza cualquier proposición que no desee aceptar sin sentirse obligado a aceptar.

Séptima ley;

Distinga entre la persona y su conducta

Es necesaria la distinción entre la persona y conducta. Se discrepa de la conducta o de las ideas, pero se acepta a la persona. Es una consecuencia de valorar a una persona por lo que es, más que por lo que hace o piensa. Toda persona posee en sí misma una dignidad que nadie puede ofender. Desde una consideración, en cambio, es fácil corregir, discrepar, interpelar, de modo positivo, sin que las relaciones se deterioren.

1.3 Justificación

El presente estudio establece una valiosa participación referencial en función a la interpretación sobre el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes que ejercen sus funciones en las instituciones educativas de jornada escolar completa en el distrito de villa el salvador, a raíz de los cuales se plantearán soluciones objetivas que permitirán un mejor comunicación y relaciones interpersonales e identificando la problemática de cada institución educativa. Sera de gran utilidad conocer a profundidad la realidad de cada institución educativa con respecto al liderazgo transformacional que los dirige y de esa forma, contribuir al mejoramiento de las relaciones personales y que la organización plantee nuevos retos motivando el interés de las funciones ejercidas dentro de la comunidad educativa.

Justificación teórica.

Este estudio se justifica de manera teórica con el amplio el contenido de las teorías de, MacGregor, Burns (1978) quien por vez primera estudio las situaciones de liderazgo transformacional en su

investigación descriptiva sobre los líderes políticos, pero este término lo utilizó Bass (1985), diseñó una teoría del liderazgo transformacional que se suma a los conceptos originarios de (1978, Burn). Los que siguen a este líder sienten seguridad, reconocimiento, fidelidad y respeto al líder y será mucho mayor al inicio. El líder cambia y estimula a los seguidores por el carisma. De acuerdo a los diferentes estudios tratan de hacer importante y mucho fácil para entender liderazgo transformacional y sus dimensiones. En cuanto relaciones interpersonales, Bisquerra (2003, p. 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de las relaciones sociales que, como tales, estas leyes son reglamentadas por instituciones.

Ambas variables el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales son muy importante en los que desempeñan cargos, estos van a desarrollar una serie de serie de cualidades o características que les va ayudar a desempeñar y conducir la institución en forma exitosa.

Justificación metodológica.

Este estudio hizo posible la aplicación y consolidación de la validez y la confiabilidad de los instrumentos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el instrumento refleja una posición específica de la capacidad de como se mide” (p.201). Se establece a la validación como un procedimiento que permite garantizar la efectividad para la recolección de la información requerida.

En tal sentido el instrumento de recolección de datos se sometió al juicio de expertos, en el cual se evaluará las dimensiones de Liderazgo Transformacional y otro de relaciones interpersonales, los ítems de la prueba, permitió obtener una muestra intencional para la aplicación del cuestionario. Cabe mencionar que el instrumento fue validado y ponderado

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Se refiere que mediante la confiabilidad se obtiene la objetividad de los resultados en el presente trabajo se aplicó a una población de 72 docentes, como instrumentos para la confiabilidad de la recolección de datos se aplicó encuestas.

Justificación práctica.

Se justifica de manera práctica porque pretende determinar la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes y al mejoramiento en la comunidad educativa, ya que un directivo que fortalece sus habilidades para dirigir en función de sus resultados sin descuidar los niveles de comunicación y relacionamiento social entre los docentes y así mejorarán sus relaciones interpersonales, implementando estrategias y conocimientos que contribuyan al mejoramiento de la comunidad educativa.

El estudio de investigación, permitió apreciar a los directivos de las diferentes instituciones de jornada escolar completa ya sea directores, coordinadores y personal de servicio, el nivel de relaciones interpersonales y liderazgo transformacional; mejoraran en algunos aspectos débiles y fortalecer otros que ya son buenos. A la vez nos permitirá evaluar algunas causas porque el liderazgo transformacional de los jefes o líderes de la institución no fueron tan buenos y de esta manera nos permita determinar la responsabilidad. Por más competente que sea la gestión, no se lograra si no existe una dedicación de parte los docentes para que al final se logre la visión de una institución. Finalmente se dice que al final la mejora de cualquier gestión directiva es compromiso de todos los involucrados dentro de la misma.

1.4. Problema

Como se dice que todo cambia, y quien no cambia se extingue. Esta consigna se aplica tanto para personas como para organizaciones como las instituciones educativas, sean estas públicas o privadas y es una de las principales causas que propician deficiencias en la calidad educativa de la mayoría de países de América Latina y el mundo (Unesco, 2013).

En cuanto a la investigación de UNESCO “La mayor parte de los directores no cuenta con un entrenamiento que les permita asumir el liderazgo y impulsar a los docentes la capacidad organizativa; es necesaria reforzar la capacidad de liderazgo de los directivos para modificar naturalmente la cultura de las instituciones escolares. Se trata de difundir climas propicios para renovar la productividad del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una administración escolar participativa, abierta y equilibrado en el logro de los aprendizajes. Los directores de las diferentes instituciones educativas en su condición de líderes, deben elaborar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas entre las cuales asignar las labores de la organización, Destacar la importancia y orientar la evolución de aprendizaje, proyectar las políticas institucionales impulsando las relaciones interpersonales.

El docente de las instituciones educativas de la jornada escolar completa tiene un rol protagónico en el desarrollo de un clima agradable y emocional en el hecho educativo, así que la manera en que contribuye a las relaciones de empatía, afecto y comunicación es vital. Esto se refiere a un estímulo en la participación dentro de las relaciones interpersonales, pues el grupo de docentes comienza a sentir seguridad y están alentados a participar a resolver conflictos y propiciar un entorno de equilibrio emocional y social. Este estudio muestra cómo el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes son pieza fundamental en la relación de los conflictos educativos de las instituciones de la jornada escolar completa.

Bisquerra (2003), manifestó que una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p. 23). Las relaciones

sociales e interpersonales están regidas por los reglamentos de la institución y los trabajadores tienen conocimiento de esos reglamentos o disposiciones internas, pero creo que muchas veces las ignoramos y nos enteramos cuando somos sancionados u observados por dichos reglamentos.

La convivencia día a día y el cuidado humano, van a disminuir los conflictos laborales ocasionados por malos entendidos, resentimientos, envidias y deseo del poder posiblemente mejorara las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, sobre el liderazgo transformacional y cómo influye en las relaciones interpersonales entre enfermeras. La nueva gestión, es trabajar en equipo, no individualmente, debe haber siempre comunicación y apoyo de todo el equipo de turno.

El reto del líder es hacer que su equipo con quien trabaja logre difundir las tareas, las perspectivas, las estrategias, una manera amplia de ver las cosas; que la comunicación sea más amplia en su totalidad en todas las enfermeras y trabajar emocionalmente y físicamente bien para obtener buen rendimiento. El liderazgo dentro de una institución influye grandemente en sus seguidores o en este caso sobre los que conforman esa institución y en consecuencia influye mucho para realizar un cambio, como su nombre dice el líder transformacional.

Las relaciones interpersonales es la habilidad de establecer, conservar e interactuar con otras personas de forma positiva, así como dejar de lado aquellas relaciones que impiden un desarrollo personal. En consecuencia, se distingue la realidad de instituciones con una buena organización directiva o de gestión insuficiente que se interpreta en la omisión del líder activo y capaz. Se argumenta del planteamiento organizar, ejecutar y verificar las labores de una organización formativa, un gerente líder debe influenciar en los demás para conseguir con entusiasmo los propósitos establecidos. Tal posición solicita una persona muy motivada y con gran confianza en sí misma que le impulse a lograr manejar el dominio de las cosas del entorno de distintas personas.

Los liderazgos de los directores deben garantizar que las gestiones en las instituciones educativas sean eficaces y de buena calidad. Por lo tanto, surge la necesidad de determinar la influencia del liderazgo en las relaciones interpersonales de los docentes a partir de los resultados proponer lineamientos para propiciar en la comunidad educativa un ambiente armónico y eficiente.

Problema general

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de jornada escolar completa del distrito de villa el salvador - 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de jornada escolar completa del distrito de villa el salvador –2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de jornada escolar completa del distrito de villa el salvador – 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación que existe entre estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador –2017?

Problema específico 4

¿Qué relación que existe entre consideración individual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador –2017?

1.5 hipótesis

Hipótesis general

Existe influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador–2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador – 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar del distrito de villa el salvador – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador –2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la consideración individual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador– 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador–2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia que existe entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador– 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia que existe entre la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia que existe entre la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador– 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia que existe entre la consideración individual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa del distrito de villa el salvador –2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Bass citado por David fishman (2005) manifestó que el liderazgo transformacional es el proceso de inducir transformaciones importantes en las actitudes de los integrantes y crear obligación para cambiar los objetivos y las estrategias. El liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados, pero el efecto de la influencia es dar poder a los subordinados y que se conviertan en intermediarios del cambio.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Para Bisquera citado por Acuña (2013) una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Definición operacional de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional consta de cuatro dimensiones según Bass citado por David fishman (2005) motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual.

Variable 2: Relaciones interpersonales

La variable relaciones interpersonales según Bisquera citado por Acuña (2013) tiene cinco dimensiones valores, empatía, congruencia, cordialidad y conflictos.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
<i>Influencia idealizada</i>	<i>Atributo conducta</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca	Alto (0–20)
<i>Motivación inspiracional</i>	<i>Institucional</i>	7,8,9	Pocas veces	Medio (21 –40)
	<i>individual</i>	10,11,12,13	A veces	Bajo (41– 120)
<i>Estimulación intelectual</i>	<i>Promoción al cambio</i>	14,15,16	Casi siempre	
	<i>Potenciación de esfuerzo mayor</i>	17,18,19	Siempre	
<i>Consideración individualizada</i>	<i>Trato personal apoyo</i>	20,21,22 23,24,25		

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
<i>Valores</i>	<i>Comunicación, Cortesía. Respeto. Ética</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,	De acuerdo. 4	Bajo (58 – 115)
<i>Empatía</i>	<i>Comprensión. Colaboración. Amistad</i>	19, 20, 21, 22, 23.	Indeciso. 3	Medio (116 – 174)
<i>Congruencia</i>	<i>Convivencia. Reproches. Injusticia</i>	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.	En desacuerdo. 2	Alto (175 – 232)
<i>Cordialidad</i>	<i>Familiaridad. Compartimiento de recursos. Sinceridad</i>	37,38,39,40,41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51.	Totalmente en Desacuerdo 1	
<i>Conflictos</i>	<i>Trabajo en Equipo. Competencias Polémicas</i>	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58,		

2.3. Metodología

Paradigma Positivista

La presente investigación el paradigma se inició en las ciencias sociales un paradigma denominado positivista.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es augusto Comte quien bautiza el nacimiento del positivismo, cuando en 1849 “publica su discurso sobre el espíritu positivo, lo cual genera el gran comienzo del paradigma positivista en la investigación “(p. 4).

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifestó que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método de investigación

El método empleado en este estudio fue hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo cuando se recogieron y procesaron los datos de la investigación.

El método empleado en la investigación “fue el hipotético deductivo parte de inferencias lógicas deductivas para arribar a las conclusiones a partir de la hipótesis y después poder comprobar y generalizar los resultados” Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

2.4 Tipo de estudio.

El presente estudio fue de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional causal. Seguidamente, se midió el grado de relación de las variables liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.

La presente investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “responde a los problemas sustanciales, de

conocimientos y está orientada, a especificar, solucionar, pronosticar la realidad con lo cual se va en busca de fundamentos y normas comunes que autorice constituir una probabilidad científica” (p.45).

Los estudios descriptivos buscan especificar “las propiedades, características y los perfiles de persona, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.” Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 80).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de la investigación.

Es no experimental “Estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 149).

Es transversal su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” Hernández, Fernández, Baptista (2010, p. 151).

La Investigación correlacional causal “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correccionales, o en función de la relación causa efecto”.(Hernández, Fernández, Baptista, 5ta edición (2010, p 155).

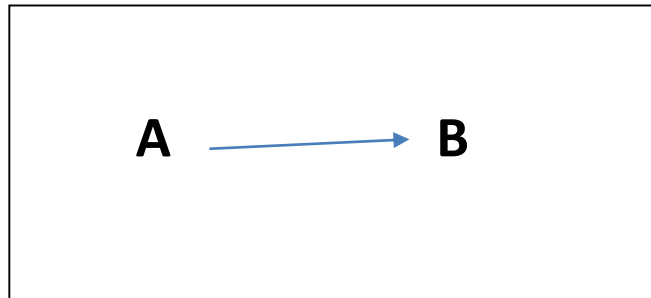


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional causal

Donde:

A Variable 1 : Liderazgo transformacional

B Variable 2 : Relaciones interpersonales

2.6 Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).

Para Sánchez y Reyes (2015), Una población comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos”.

La población estuvo conformada 72, docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador – 2017.

Tabla 3

Población de docentes de las Instituciones Educativas de la jornada escolar completa

N°	<i>Instituciones Educativas</i>	<i>N° de Docentes</i>
01	<i>I.E 7094 Sasakawa</i>	26
02	<i>I.E 6063 José Carlos Mariátegui</i>	23
03	<i>I.E 7215 Naciones Unidas</i>	23
<i>Total</i>		72

Criterios de selección

Se consideró como criterio de selección a los docentes entre mujeres y varones de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador-2017.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta, para ello se aplicó un cuestionario.

La encuesta es una técnica de recolección de información más usada, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. “Se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas”. Cesar A. Bernal (2010, p. 194)

El cuestionario es un “instrumento de investigación estuvo conformado por un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.” Hernández, Fernández, Baptista (2010, p .217).

Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Liderazgo transformacional

Ficha Técnica:

Técnica: encuesta sobre Liderazgo transformacional

Instrumento: Cuestionario

Autor: Bernard Bass citado por fishman

Año: 2017

Duración: 20 minutos

Total, de Ítems: 25

Ámbito de Aplicación: Docentes de diferentes instituciones de jornada escolar completa villa el salvador -2017.

Forma de Administración: Individual.

Validez:

Según Bernal (200) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p.214). Para fines de la investigación se procedió a validación los cuestionarios por medio de juicio de expertos, a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento de liderazgo transformacional por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dra. Jessica Palacios Garay.	00370757	Aplicable
2	Mg. Ana Lectora Mendoza	08818569	Aplicable
3	Mg. Daniel Almeyda Medina	21866335	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos que se aplicó a la variable de liderazgo transformacional y fue estimado mediante la regresión logística ordinal. El procesamiento de datos se realizó utilizando Microsoft Excel, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 21.

Tabla 5.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,951	25

Tabla 6.

Baremos de la variable liderazgo transformacional

Cuantitativo					Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
93-125	30-40	22-30	19-25	22-30	<i>Alto</i>
59-92	19-29	14-21	12-18	14-21	<i>Medio</i>
25-58	8-18	6-13	5-11	6-13	<i>Bajo</i>

Variable 2: Relaciones interpersonales

Ficha Técnica:

Técnica: encuesta sobre relaciones interpersonales

Instrumento: cuestionario

Autor: Bisquerra citado por acuña (2013)

Año: 2017

Duración: 25 minutos

Total, de Ítems: 58

Ámbito de Aplicación: Docentes de las diferentes instituciones de jornada escolar completa villa el salvador - 2017

Forma de Administración: Individual.

Validez:

Según Bernal (200) "un instrumento de medicion es valido cuando mide aquello para lo cual esta destinado" (p.214).Para fines de la investigacion se procedio a validación los cuestionarios por medio de juicio de expertos,a través de 3

profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 7.

Validez de contenido del instrumento de relaciones interpersonales por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	<i>Dr. Jessica Palacios Garay.</i>	<i>00370757</i>	<i>Aplicable</i>
2	<i>Mg. Ana lectora Mendoza</i>	<i>08818569</i>	<i>Aplicable</i>
3	<i>Mg. Daniel Almeyda Medina</i>	<i>21866335</i>	<i>Aplicable</i>

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna a la variable relaciones interpersonales fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se aplicó una población 72 docentes de las diferentes instituciones educativas de la jornada escolar completa, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 8.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
<i>0,979</i>	<i>58</i>

Tabla 9.

Baremos de la variable relaciones interpersonales

Cuantitativo						Cualitativo
General	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
<i>175-232</i>	<i>30-40</i>	<i>40-52</i>	<i>40-52</i>	<i>50-60</i>	<i>22-28</i>	<i>Adecuado</i>
<i>116-174</i>	<i>20-29</i>	<i>26-39</i>	<i>26-39</i>	<i>30-45</i>	<i>14-21</i>	<i>Regular</i>
<i>58-115</i>	<i>10-19</i>	<i>13-25</i>	<i>13-25</i>	<i>15-29</i>	<i>7-13</i>	<i>Inadecuado</i>

2.8 Métodos de análisis de dato

Porcentajes y Frecuencias para caracterizar las variables. Los datos se organizan en tablas de frecuencia y figuras de barras para su mejor interpretación.

Regresión Logística ordinal, ya que el presente estudio demanda la comparación de hipótesis causales. Kerlinger (2002) manifiesta que este tipo de hipótesis requieren el uso de la regresión ya que se quiere saber si “una o más variables influyen en forma mutua y simultánea en una variable dependiente” (p.89). Se elige la regresión logística ordinal para comprobar la hipótesis, porque los datos de las variables dependientes son ordinales.

Se considera un nivel de confianza del 95%, por lo que el nivel de significancia estadística es 0,05. De esta manera la comprobación de hipótesis se realizó mediante las siguientes condiciones: Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula.

Los cálculos fueron realizados mediante el SPSS versión 21.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las particularidades de la investigación se contemplaron los aspectos éticos que son esenciales cuando se trabajan con personas. En merito a lo señalado, para el sometimiento a la investigación se contó con la autorización expresa de cada uno de los sujetos de estudio, por lo que se cumplió con el requisito de consentimiento informado respectivo.

Asimismo, la información que se recogió fue tratada de manera confidencial y no se utilizó para ningún otro interés diferente a las de esta investigación. Los resultados al cuestionario fueron recopilados usando un número de identificación asegurando el anonimato de los participantes.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Tabla 10.

Distribución niveles del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	13,9	13,9	13,9
	Medio	44	61,1	61,1	75,0
	Alto	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

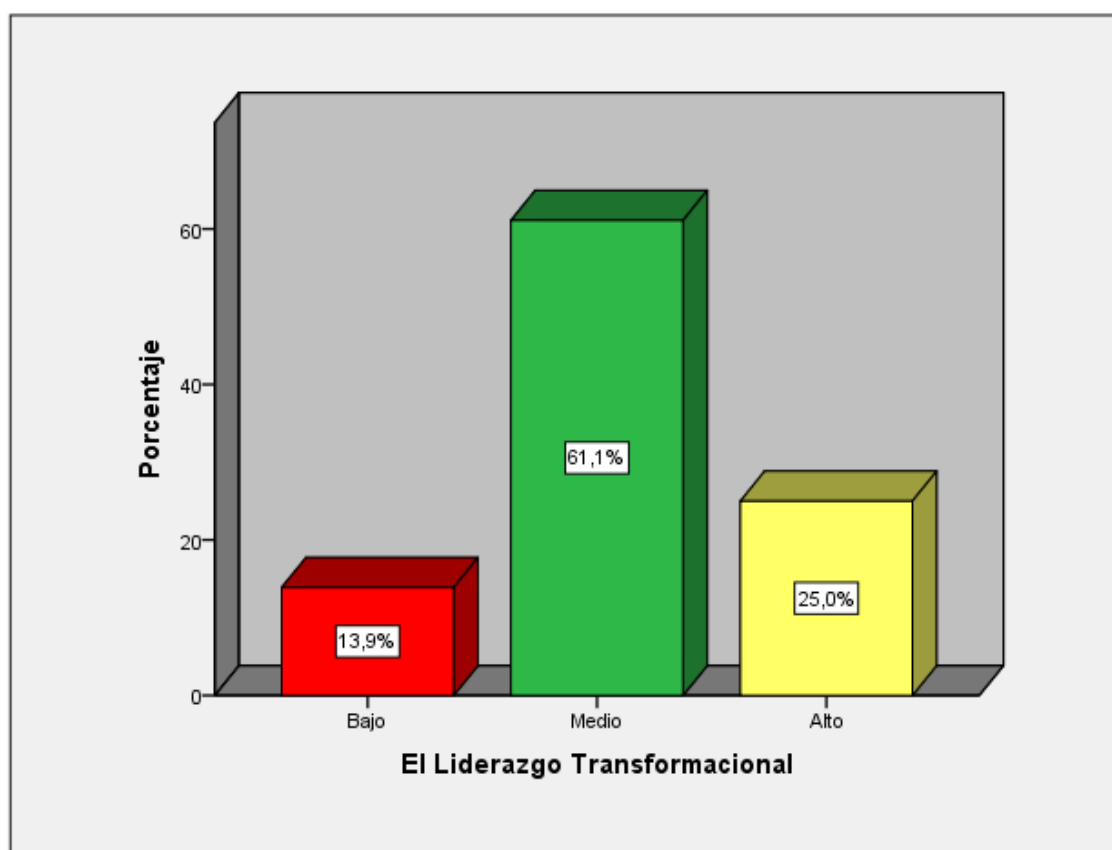


Figura 2. Distribución de niveles de liderazgo transformacional

En la tabla 10 y figura 2, los encuestados percibieron que el 13.9% percibe un nivel bajo, el 61.1% un nivel Medio y 25% un nivel alto de liderazgo transformacional de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa–VILLA EL SALVADOR – 2017.

Tabla 11.

Distribución de niveles de influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	31,9	31,9	31,9
	Medio	31	43,1	43,1	75,0
	Alto	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

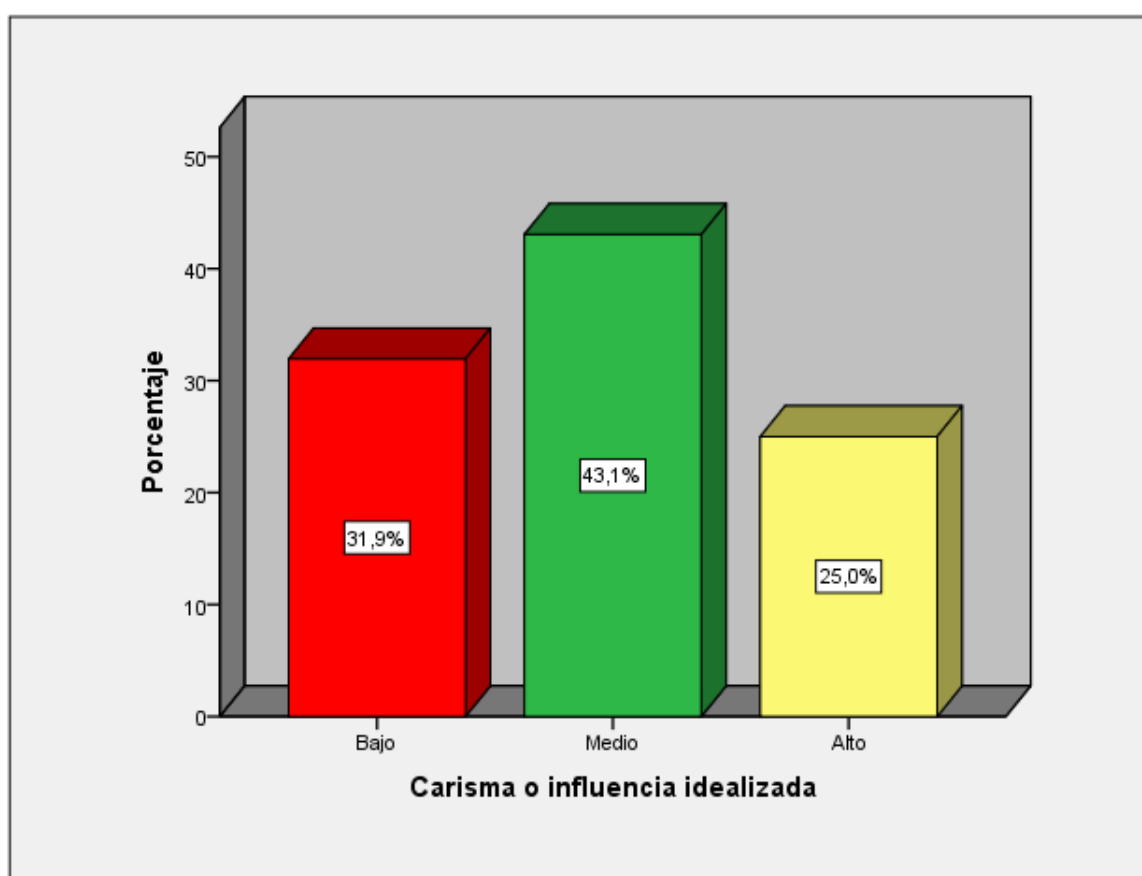


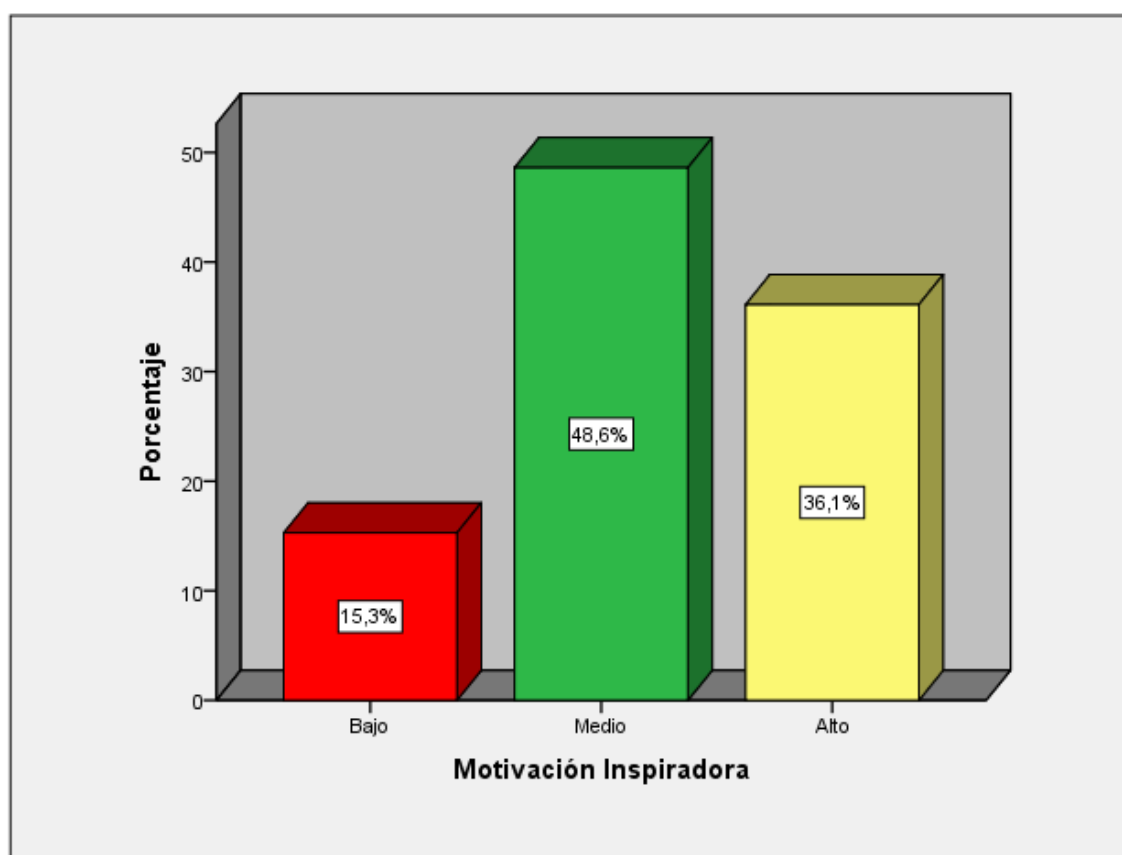
Figura 3. Distribución en niveles de influencia idealizada

En la tabla 11 y figura 3, los encuestados percibieron que el 31.9% percibe un nivel bajo, el 43.1% un nivel Medio y 25% un nivel alto de influencia idealizada modelo de conducta de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 12.

Distribución de niveles de Motivación Inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	23,6	23,6	23,6
	Medio	37	51,4	51,4	75,0
	Alto	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

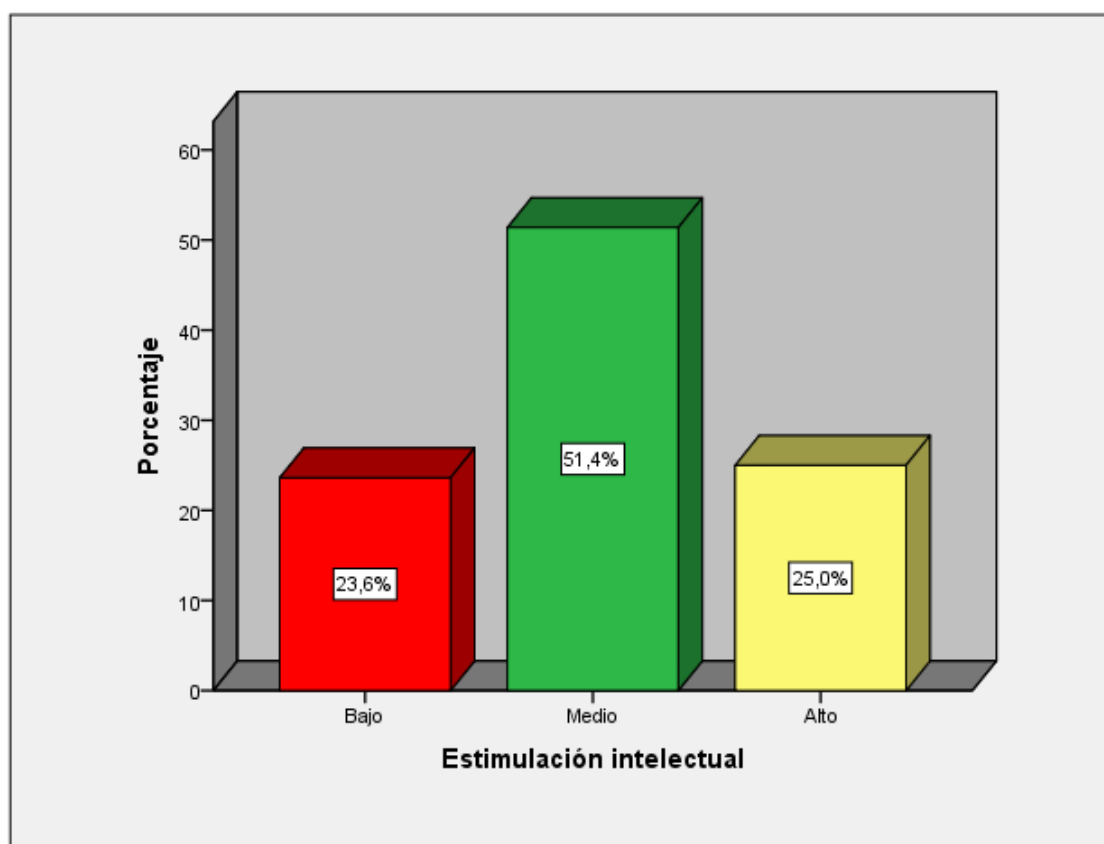
*Figura 4. Distribución en niveles de Motivación Inspiradora*

En la tabla 12 y figura 4, los encuestados percibieron que el 15.3% un nivel bajo, el 48.6% un nivel Medio y 36.1% un nivel alto de Motivación Inspiradora de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017

Tabla 13.

Distribución de niveles de Estimulación Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	23,6	23,6	23,6
	Medio	37	51,4	51,4	75,0
	Alto	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

*Figura 5. Distribución en niveles de Estimulación intelectual*

En la tabla 13 y figura 5, los encuestados percibieron que el 23.6% percibe un nivel bajo, el 51.4% un nivel Medio y 25% un nivel alto de Estimulación intelectual de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 14.

Distribución de niveles de Consideración Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	23,6	23,6	23,6
	Medio	38	52,8	52,8	76,4
	Alto	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

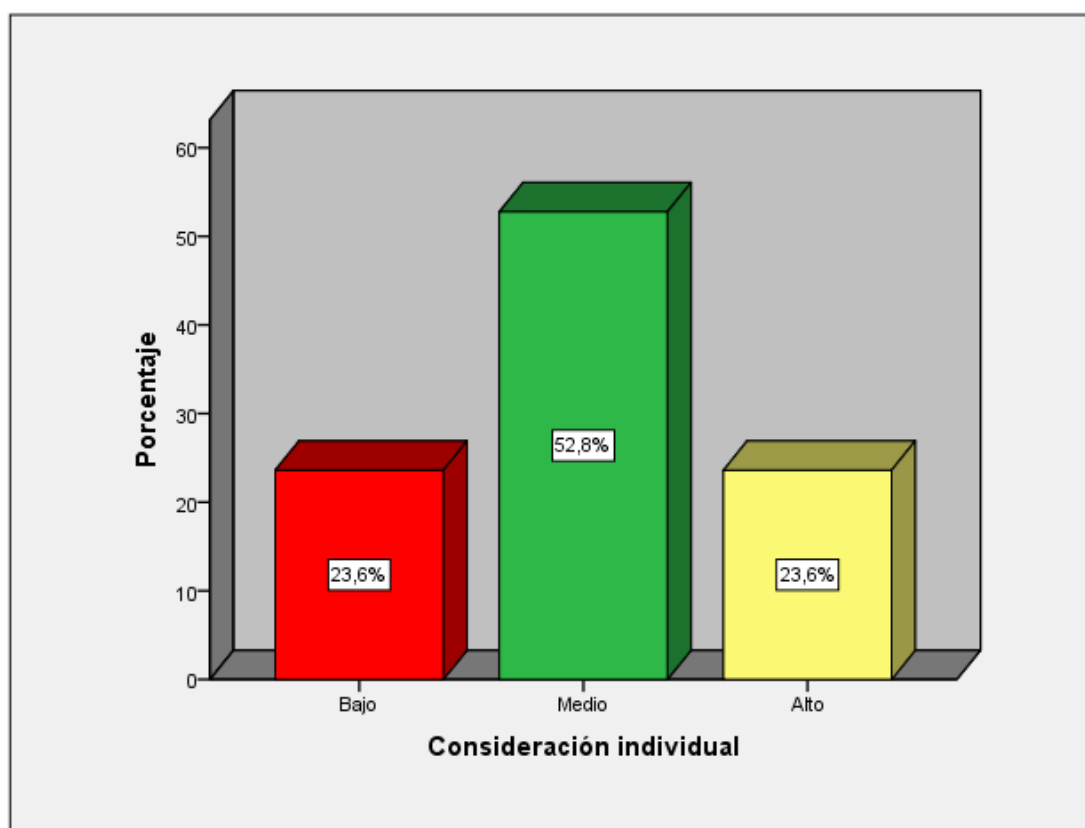


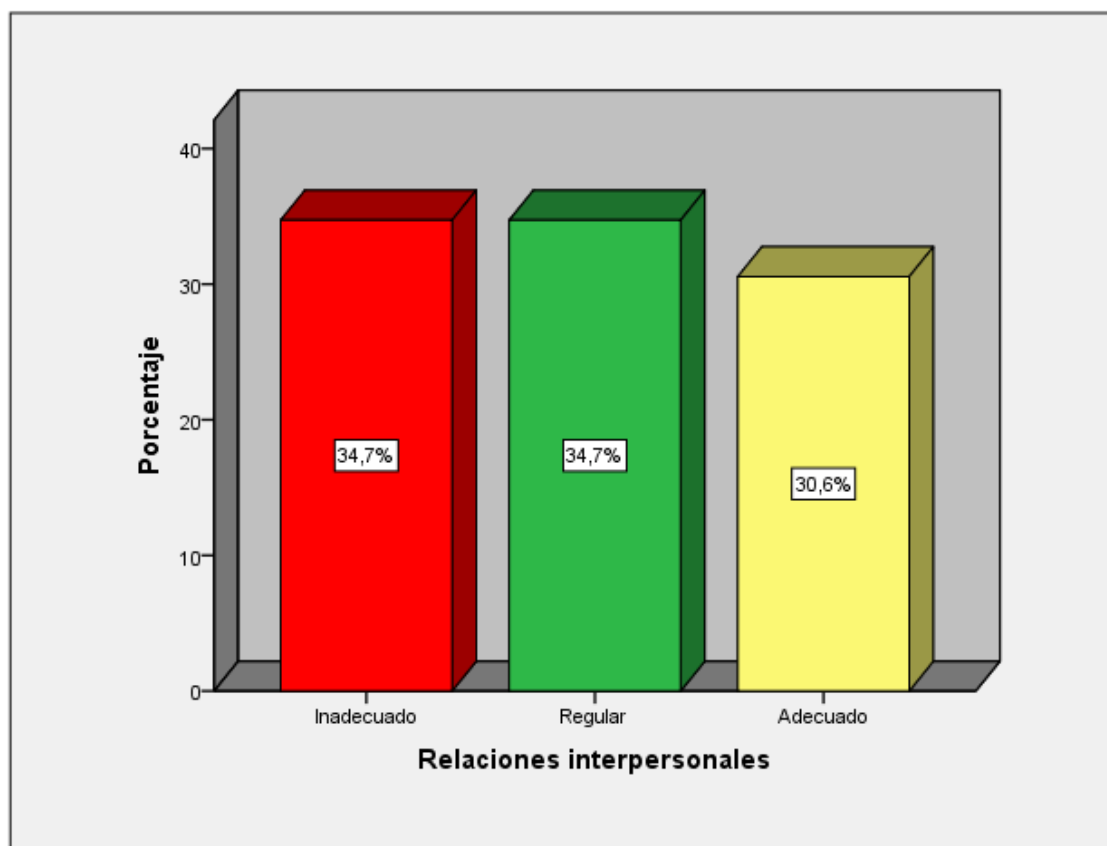
Figura 6. Distribución en niveles de Consideración individual

En la tabla 14 y figura 6, los encuestados percibieron que el 23.6% percibe un nivel bajo, el 52.8% un nivel Medio y 23.6% un nivel alto de Consideración individual de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 15.

Niveles de la variable Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	25	34,7	34,7	34,7
	Regular	25	34,7	34,7	69,4
	Adecuado	22	30,6	30,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

*Figura 7. Distribución en niveles de Relaciones Interpersonales*

De los resultados que se muestran en la tabla 14 y figura 7, los encuestados percibieron que el 34.7% un nivel inadecuado, el 34.7% un nivel regular y 30.6% un nivel adecuado de Relaciones Interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	19	26,4	26,4	26,4
	Regular	23	31,9	31,9	58,3
	Adecuado	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

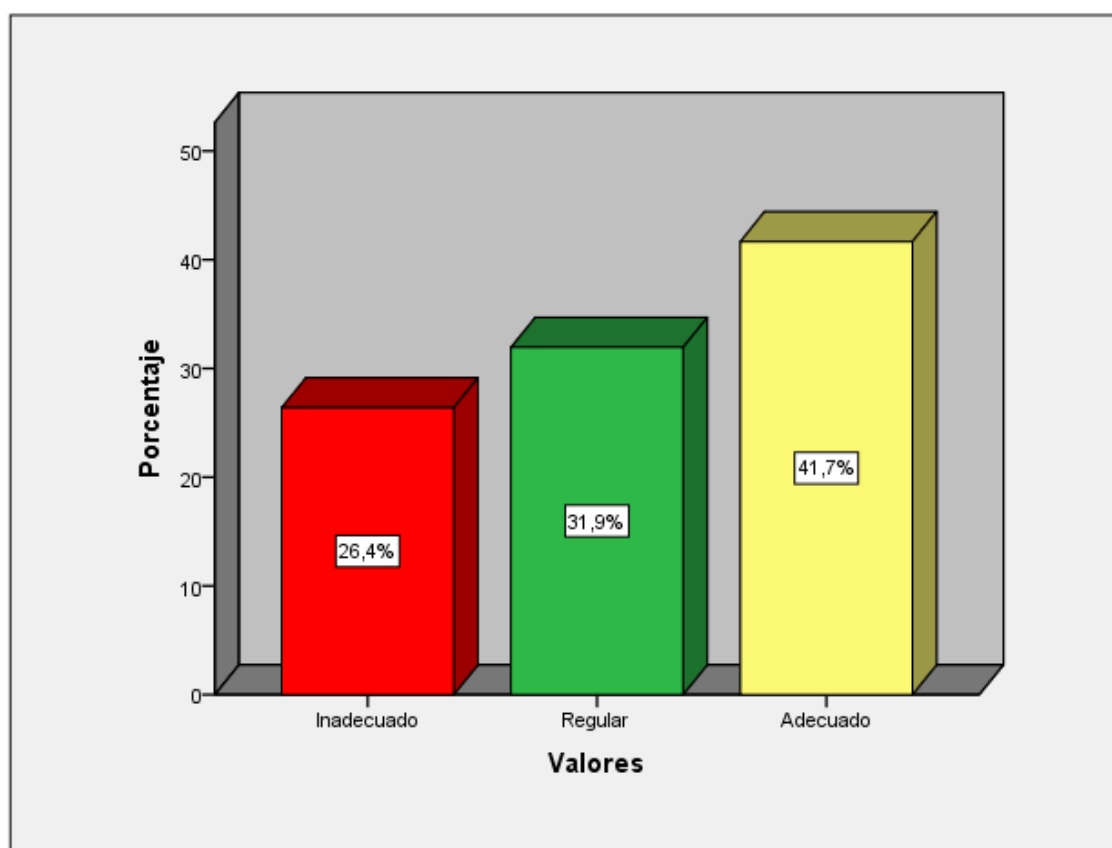


Figura 8. Distribución en niveles de la dimensión valores

De los resultados que se muestran en la tabla 16 y figura 8, los encuestados percibieron que el 26.4% un nivel inadecuado, el 31.9% un nivel regular y 41.7% un nivel adecuado de valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión empatía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	21	29,2	29,2	29,2
	Regular	28	38,9	38,9	68,1
	Adecuado	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

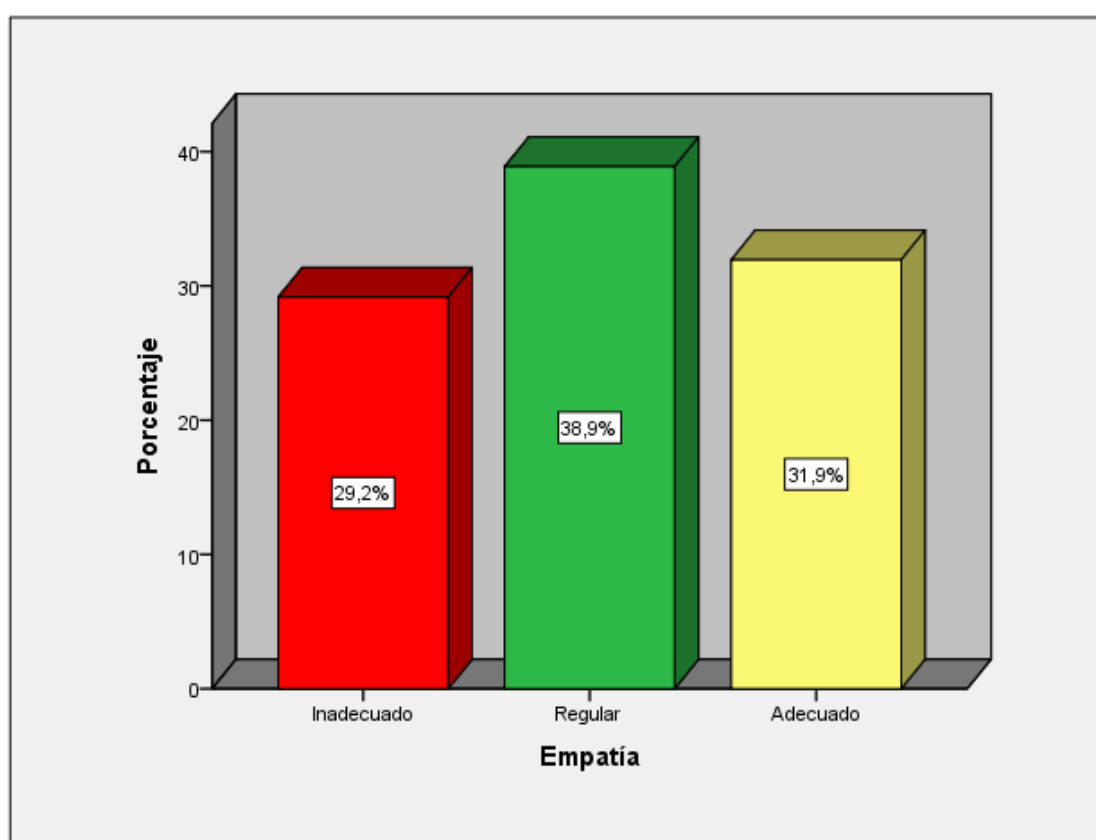


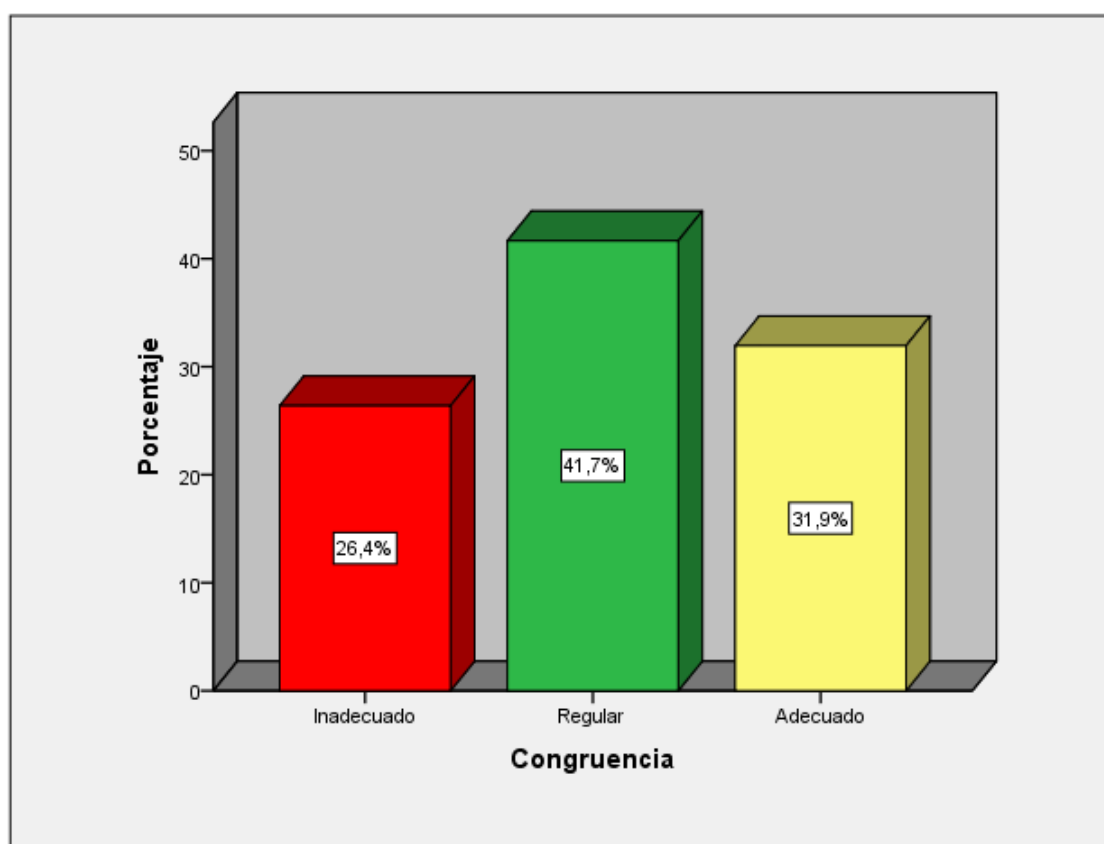
Figura 9. Distribución en niveles de dimensión empatía

De los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 9, los encuestados percibieron que el 29.2% un nivel inadecuado, el 38.9% un nivel regular y 31.9% un nivel adecuado de empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Tabla 18

Niveles de la dimensión congruencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	19	26,4	26,4	26,4
	Regular	30	41,7	41,7	68,1
	Adecuado	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

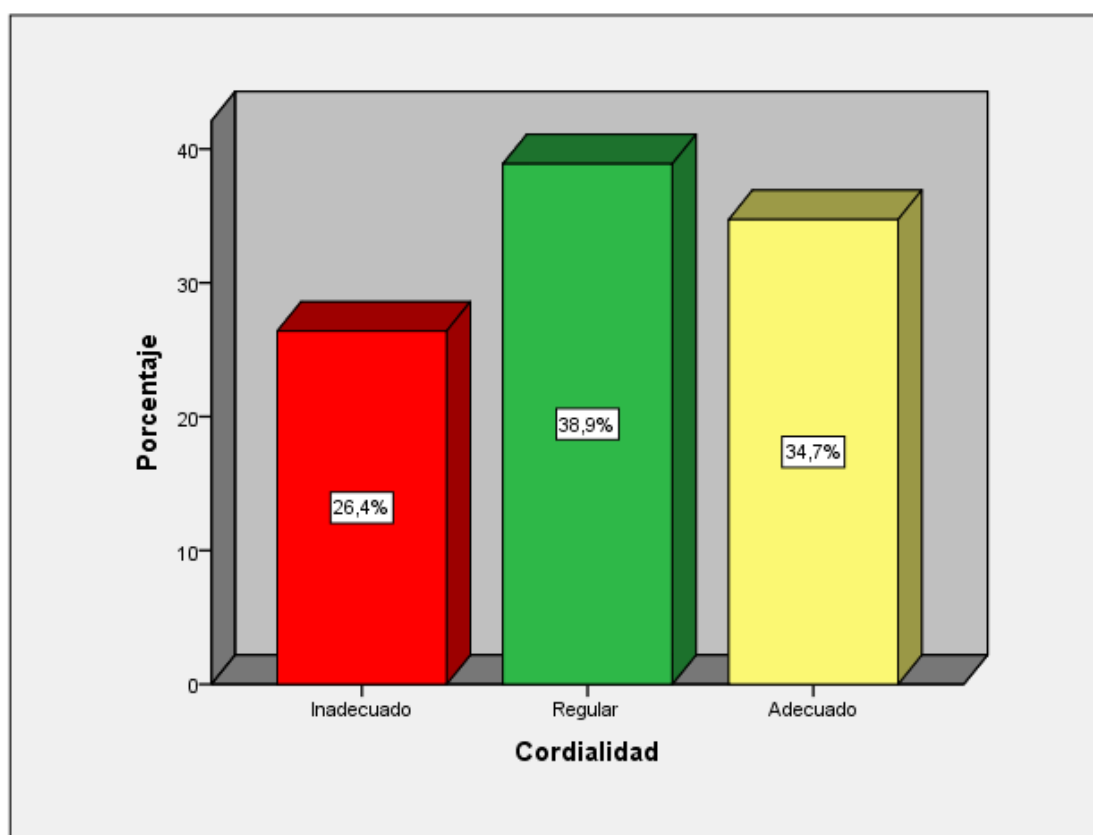
*Figura 10. Distribución en niveles de la dimensión congruencia*

De los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 10, los encuestados percibieron que el 26.4% un nivel inadecuado, el 41.7% un nivel regular y 31.9% un nivel adecuado de congruencia de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

Tabla 19

Niveles de la dimensión cordialidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	19	26,4	26,4	26,4
	Regular	28	38,9	38,9	65,3
	Adecuado	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

*Figura 11. Distribución en niveles de la dimensión cordialidad*

De los resultados que se muestran en la tabla 18 y figura 11, los encuestados percibieron que el 26.4% un nivel inadecuado, el 38.9% un nivel regular y 34.7% un nivel adecuado de cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL SALVADOR - 2017.

Tabla 20

Niveles de la dimensión conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	23	31,9	31,9	31,9
	Regular	26	36,1	36,1	68,1
	Adecuado	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

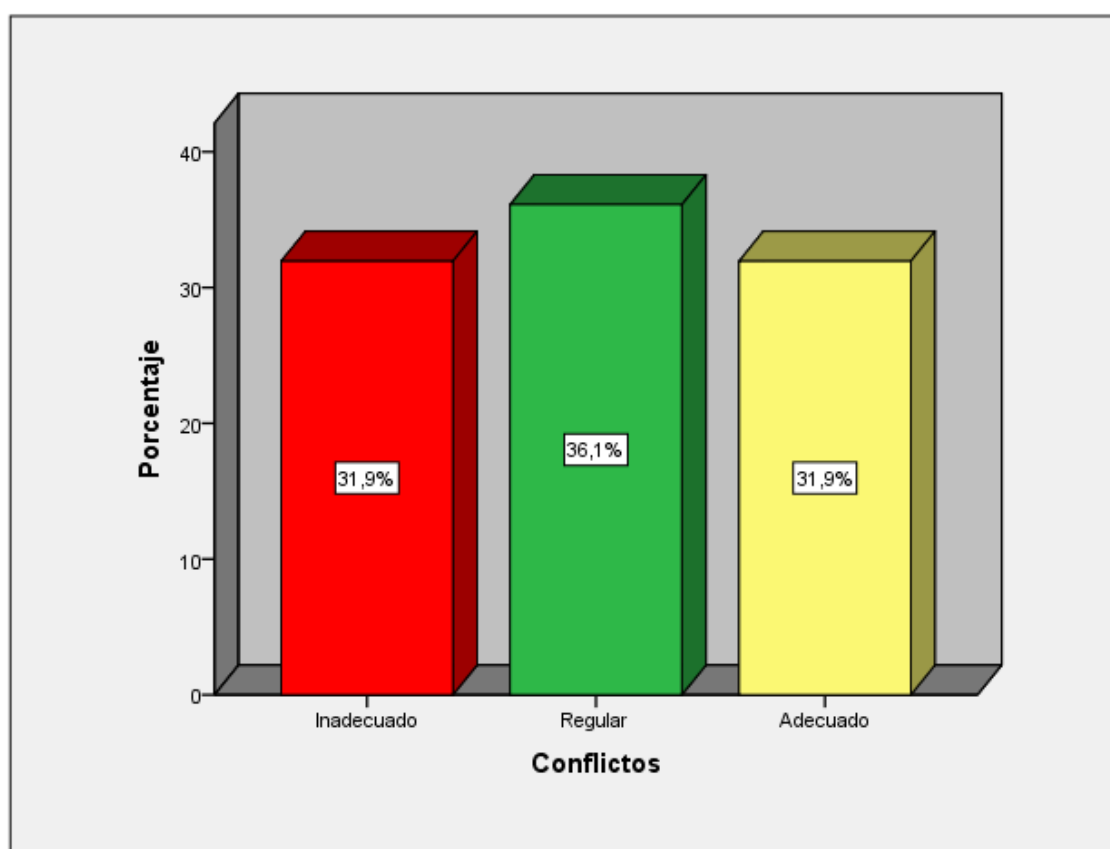


Figura 12. Distribución en niveles de la dimensión conflictos

De los resultados que se muestran en la tabla 19 y figura 12, los encuestados percibieron que el 31.9% un nivel inadecuado, el 36.1% un nivel regular y 31.9% un nivel adecuado de conflictos de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017.

3.2 Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S – 2017

H_a: El liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S – 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 21.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales

Información de ajuste de los modelos				
<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	123,866			
<i>Final</i>	93,622	30,244	8	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=123,866$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales.

Tabla 22

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales

Bondad de ajuste			
	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	148,568	50	,000
<i>Desvianza</i>	75,986	50	,010

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 75,986$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017

Tabla 23

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales

Pseudo R cuadrado	
<i>Cox y Snell</i>	,343
<i>Nagelkerke</i>	,386
<i>McFadden</i>	,191

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,386), indica que el modelo propuesto explica el 38.6% de la variable dependiente las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017

Tabla 24

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales

		<i>Estimaciones de parámetro</i>					<i>Intervalo de confianza al 95%</i>	
		<i>Estimación</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
<i>Umbral</i>	<i>[Rela_Inter = 1]</i>	-2,642	,684	14,907	1	,000	-3,983	-1,301
	<i>[Rela_Inter = 2]</i>	-,566	,597	,898	1	,343	-1,737	,605
<i>Ubicación</i>	<i>[Carisma=1]</i>	-3,053	,788	14,998	1	,000	-4,598	-1,508
	<i>[Carisma=2]</i>	-,400	,644	,385	1	,535	-1,662	,863
	<i>[Carisma=3]</i>	0ª	.	.	0	.	.	.
	<i>[Cons_Ind=1]</i>	-1,898	1,104	2,954	1	,086	-4,063	,266
	<i>[Cons_Ind=2]</i>	-1,553	,801	3,757	1	,053	-3,122	,017
	<i>[Cons_Ind=3]</i>	0ª	.	.	0	.	.	.
	<i>[Estimulación_I1]</i>	-,144	1,141	,016	1	,900	-2,380	2,093
	<i>[Estimulación_I2]</i>	1,134	,912	1,546	1	,214	-,653	2,921
	<i>[Estimulación_I3]</i>	0ª	.	.	0	.	.	.
	<i>[Motiva_Ins=1]</i>	,929	1,346	,476	1	,490	-1,709	3,566
	<i>[Motiva_Ins=2]</i>	-,122	,694	,031	1	,860	-1,482	1,237
	<i>[Motiva_Ins=3]</i>	0ª	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 24 indica que el Influencia Idealizada (Wald=14,998; $p=0,000<0,05$) predice mejor las relaciones interpersonales.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 38.6% de la variable dependiente relaciones interpersonales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

H_a: El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 25

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en los valores de los docentes

Información de ajuste de los modelos				
	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
<i>Modelo</i>	-2			
<i>Sólo intersección</i>	115,842			
<i>Final</i>	84,670	31,172	8	,000
<i>Función de enlace: Logit.</i>				

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=115,842$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional incide en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Tabla 26

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en los valores de los docentes

Bondad de ajuste			
	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	125,787	50	,000
<i>Desviación</i>	68,662	50	,041

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 68,662$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017 y este es válido y aceptable.

Tabla 27

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en los valores de los docentes

Pseudo R cuadrado	
<i>Cox y Snell</i>	,351
<i>Nagelkerke</i>	,397
<i>McFadden</i>	,200

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,397), indica que el modelo propuesto explica el 39.7% de la variable dependiente valores de los docentes.

Tabla 28

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia de liderazgo transformacional en los valores de los docentes

		Estimaciones de parámetro					<i>Intervalo de confianza al 95 %</i>	
		<i>Estimación</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
Umbral	[Valores = 1]	-3,063	,759	16,269	1	,000	-4,551	-1,575
	[Valores = 2]	-1,097	,662	2,746	1	,097	-2,394	,200
ubicacion	[Carisma=1]	-3,696	,859	18,502	1	,000	-5,380	-2,012
	[Carisma=2]	-1,318	,718	3,367	1	,066	-2,726	,090
	[Carisma=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Cons_Ind=1]	-3,145	1,178	7,129	1	,008	-5,454	-,836
	[Cons_Ind=2]	-1,217	,797	2,331	1	,127	-2,780	,345
	[Cons_Ind=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Estimulación_l=1]	-,114	1,135	,010	1	,920	-2,339	2,110
	[Estimulación_l=2]	1,131	,904	1,563	1	,211	-,642	2,903
	[Estimulación_l=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Motiva_Ins=1]	[Motiva_Ins=1]	3,655	1,467	6,209	1	,013	,780	6,530
	[Motiva_Ins=2]	,698	,736	,900	1	,343	-,745	2,141
	[Motiva_Ins=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 28 indica que la influencia idealizada (Wald=18,502) y tiene $p=0,000<0,05$) predice mejor los valores de los docentes.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 39.7% de la variable dependiente valores de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

H₁: El liderazgo transformacional influye significativamente en la empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 29

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes.

Información de ajuste de los modelos				
<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	125,826			
<i>Final</i>	97,275	28,551	8	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=28,551$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional incide en la empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Tabla 30

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	117,548	50	,000
Desviación	81,365	50	,003

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 = 117,548$) y Desviación ($\chi^2 = 81,365$) muestran un $p<0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los liderazgos transformacionales inciden en la dimensión empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017, es válido y aceptable.

Tabla 31

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,327
Nagelkerke	,369
McFadden	,182

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,369), indica que el modelo propuesto explica el 36.9% de la variable dependiente dimensión empatía de los docentes.

Tabla 32

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en empatía de los docentes

		Estimaciones de parámetro					<u>Intervalo de confianza al 95%</u>	
		<i>Estimación</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
Umbral	[Empatía = 1]	-2,690	,691	15,149	1	,000	-4,044	-1,335
	[Empatía = 2]	-,374	,588	,406	1	,524	-1,526	,778
Ubicación	[Influencia Id=1]	-3,161	,790	16,024	1	,000	-4,708	-1,613
	[Influencia Id=2]	-,479	,645	,551	1	,458	-1,744	,786
	[Influencia Id=3]	0ª	.	.	0	.	.	.
	[Cons_Ind=1]	-1,575	1,074	2,151	1	,142	-3,679	,530
	[Cons_Ind=2]	-1,005	,770	1,702	1	,192	-2,515	,505
	[Cons_Ind=3]	0ª	.	.	0	.	.	.
	[Estimulación_I=1]	,549	1,102	,248	1	,618	-1,610	2,709
[Estimulación_I=2]		,783	,878	,794	1	,373	-,939	2,504
	[Estimulación_I=3]	0ª	.	.	0	.	.	.
	[Motiva_Ins=1]	,481	1,292	,139	1	,709	-2,051	3,014
[Motiva_Ins=2]	,025	,686	,001	1	,971	-1,319	1,369	
[Motiva_Ins=3]	0ª	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 32 indica que la influencia idealizada (Wald= 16,024; p=0,000<0,05) predice mejor empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente empatía de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en la empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR – 2017

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la congruencia de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

H_a: El liderazgo transformacional influye significativamente en la congruencia de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 33

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia

Información de ajuste de los modelos				
<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	117,901			
<i>Final</i>	98,100	19,801	8	,011

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=19,801$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional incide en la congruencia de los docentes.

Tabla 34

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.

Bondad de ajuste			
	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	105,872	50	,000
<i>Desviación</i>	82,358	50	,003

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 105,872$) y Desviación ($x^2 = 82,358$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los liderazgos transformacionales inciden en la congruencia de los docentes, es válido y aceptable.

Tabla 35

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia el liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.

Pseudo R cuadrado	
<i>Cox y Snell</i>	,240
<i>Nagelkerke</i>	,272
<i>McFadden</i>	,127

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,272), indica que el modelo propuesto explica el 27.2% de la variable dependiente de la congruencia de los docentes.

Tabla 36

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la congruencia de los docentes.

Estimaciones de parámetro								
		Error			Intervalo de confianza al 95%			
		Estimación	estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Congruencia = 1]	-2,557	,668	14,660	1	,000	-3,865	-1,248
	[Congruencia = 2]	-,323	,580	,310	1	,578	-1,460	,815
Ubicación	[Influencia Id=1]	-2,405	,739	10,581	1	,001	-3,853	-,956
	[Influencia Id=2]	-,421	,641	,432	1	,511	-1,677	,835
	[Influencia Id=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Cons_Ind=1]	-1,451	1,048	1,916	1	,166	-3,505	,603
	[Cons_Ind=2]	-1,312	,777	2,850	1	,091	-2,836	,211
	[Cons_Ind=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Estimulación=1]	,661	1,091	,367	1	,545	-1,477	2,798
	[Estimulación=2]	1,219	,884	1,901	1	,168	-,514	2,952
	[Estimulación=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Motiva_Ins=1]	,111	1,247	,008	1	,929	-2,334	2,555
[Motiva_Ins=2]	-,210	,677	,097	1	,756	-1,537	1,116	
[Motiva_Ins=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 36 indica que la influencia idealizada (Wald=10,5811) tiene $p=0,001 < 0,05$ y predice mejor la congruencia de los docentes.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 27.2% de la variable dependiente la congruencia de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es

decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en la congruencia de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Comprobación de hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

H_a: El liderazgo transformacional influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 37.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.

Información de ajuste de los modelos				
<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	116,461			
<i>Final</i>	87,309	29,153	8	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=29.153$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional incide en la cordialidad de los docentes.

Tabla 38

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes

Bondad de ajuste			
	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	114,124	50	,000
<i>Desviación</i>	70,083	50	,032

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 114,124$) y Desviación ($x^2 = 70.083$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo transformacional incide en la cordialidad de los docentes, es válido y aceptable.

Tabla 39

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes

Pseudo R cuadrado	
<i>Cox y Snell</i>	,333
<i>Nagelkerke</i>	,376
<i>McFadden</i>	,186

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,376), indica que el modelo propuesto explica el 37.6 % de la variable dependiente la cordialidad de los docentes.

Tabla 40

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en la cordialidad de los docentes.

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	<u>Intervalo de confianza al 95%</u>	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cordialidad = 1]	-3,094	,731	17,915	1	,000	-4,527	-1,661
	[Cordialidad = 2]	-,771	,618	1,555	1	,212	-1,982	,441
Ubicación	[Influencia l=1]	-3,371	,811	17,302	1	,000	-4,960	-1,783
	[Influencia l=2]	-,876	,669	1,714	1	,190	-2,188	,436
	[Influencia l=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Cons_Ind=1]	-2,358	1,112	4,498	1	,034	-4,538	-,179
	[Cons_Ind=2]	-1,798	,825	4,747	1	,029	-3,415	-,181
	[Cons_Ind=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Estimulación_l=1]	,689	1,130	,372	1	,542	-1,526	2,905
	[Estimulación_l=2]	1,543	,930	2,753	1	,097	-,280	3,365
	[Estimulación_l=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Motiva_Ins=1]	,981	1,306	,564	1	,452	-1,579	3,542
	[Motiva_Ins=2]	,340	,712	,228	1	,633	-1,056	1,736
	[Motiva_Ins=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 40 indica que la influencia idealizada (Wald=17,302) tiene $p=0,000 < 0,05$ y predice mejor la cordialidad de los docentes.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente la cordialidad de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador -2017.

Comprobación de hipótesis específica 5

H_0 El liderazgo transformacional no influye significativamente en el conflicto de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

H_a : El liderazgo transformacional influye significativamente en el conflicto de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR – 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística binaria.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 41.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes

Información de ajuste de los modelos				
<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	121,594			
<i>Final</i>	88,228	33,366	8	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=33.366$; $p < 0,05$). Ello significa que el liderazgo

transformacional incide en el conflicto de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa- Villa El Salvador-2017.

Tabla 42

Bondad de ajuste del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes

Bondad de ajuste			
	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pearson</i>	82,658	50	,003
<i>Desvianza</i>	70,133	50	,032

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 82,658$) y Desviación ($x^2 = 70,133$) muestran un $p < 0,05$; por tanto, se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que el liderazgo transformacional incide en el conflicto de los docentes, es válido y aceptable.

Tabla 43

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes

Pseudo R cuadrado	
<i>Cox y Snell</i>	,371
<i>Nagelkerke</i>	,417
<i>McFadden</i>	,211

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,417), indica que el modelo propuesto explica el 41.7% de la variable dependiente el conflicto de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador-2017.

Tabla 44

Estimación de los parámetros del modelo que explica la incidencia del liderazgo transformacional en el conflicto de los docentes

		Estimaciones de parámetro					<i>Intervalo de confianza al 95%</i>	
			<i>Error</i>					
		<i>Estimación</i>	<i>estándar</i>	<i>Wald</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Límite inferior</i>	<i>Límite superior</i>
Umbral	[Conflictos = 1]	-3,258	,746	19,057	1	,000	-4,721	-1,795
	[Conflictos = 2]	-1,041	,636	2,676	1	,102	-2,288	,206
Ubicación	[Influencia=1]	-3,543	,819	18,738	1	,000	-5,148	-1,939
	[Influencia=2]	-,968	,667	2,107	1	,147	-2,275	,339
	[Influencia=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Cons_Ind=1]	-2,284	1,110	4,234	1	,040	-4,460	-,108
	[Cons_Ind=2]	-1,737	,807	4,628	1	,031	-3,319	-,154
	[Cons_Ind=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Estimulación_l=1]	,588	1,123	,274	1	,601	-1,614	2,790
	[Estimulación_l=2]	,968	,907	1,138	1	,286	-,811	2,746
	[Estimulación_l=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
[Motiva_Ins=1]		,960	1,318	,530	1	,467	-1,624	3,543
	[Motiva_Ins=2]	,212	,710	,089	1	,766	-1,180	1,604
	[Motiva_Ins=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 44 indica que la influencia idealizada (Wald=18,738) tiene $p=0,000<0,05$ y predice mejor la dimensión el conflicto de los docentes.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 41.7% de la variable dependiente el conflicto de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en el conflicto de los docentes de las instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador-2017.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación titulada liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador 2017.

En cuanto a la relación a la hipótesis general, se ha obtenido el contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$) La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo entre liderazgo transformacional el 38.6% de la variable dependiente en las relaciones interpersonal de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador 2017, coincidiendo con la investigación de Mesías(2013) en su investigación titulada influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela pedro vicente Maldonado del canton pujili, provincia de cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012, quito tuvo como objetivo identificar si el liderazgo influye en las relaciones interpersonales ejercido en la institución el 92 % consideran que el buen liderazgo permitiría la transformación socioeducativa-ética de la comunidad, mientras que el 8% considera que no es así, por lo cual los resultados obtenidos dan a entender que a buen liderazgo ,buena relación interpersonal y por consiguiente mejora la calidad de enseñanza.

En cuanto a la primera hipótesis específica; El modelo de análisis de regresión logística ordinal con un nivel de significación del 0,05 ello significa que el liderazgo transformacional incide en los valores de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador - 2017.La influencia idealizada predice mejor los valores de los docentes y por lo consiguiente el liderazgo transformacional del directivo tiene influencia en el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria, por lo que Montiel (2012)en su investigación titulada el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria se encontraron que sus variables tienen relación ,cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0,47,lo cual explica la existencia de una relación baja positiva ,cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, concluyendo ,que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los

docentes y viceversa. Estos resultados concuerdan con Ruiz (2011), en la investigación titulada influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio santo domingo de guzmán de lima norte

En cuanto a la segunda hipótesis específica, El modelo de análisis de regresión logística binaria, la prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=28,551$; $p<0,05$). Por lo tanto, se ha establecido un nivel de significación de 0,05. Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($\chi^2 =117,548$) y Desviación ($\chi^2 = 81,365$) muestran un $p<0,05$; se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que los liderazgos transformacionales inciden en la dimensión empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa en villa el salvador-2017. Por lo que Sorados (2010) en su investigación titulada influencia entre el liderazgo y calidad de la gestión educativa encontró el grado de influencia donde se aprecia que el valor $p = 0.00 < 0.05$, con lo cual se afirma con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la ugel 03- lima siendo la correlación conjunta de 0.0949.

En cuanto a la tercera hipótesis específica; el modelo de análisis de regresión logística binaria es significativo ($\chi^2=19,801$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional incide en la congruencia de los docentes con el 27% de la variable independiente por lo consiguiente el liderazgo transformacional tiene influencia en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa. Por lo que Beiza (2012) en su investigación titulada las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional creación chaguaramosII, valencia, los factores que intervienen en las relaciones humanas e interpersonales son las actitudes, empatía, emociones y otros de manera negativa y dificultan las relaciones laborales se tiene también aspectos actitudinales tales como el entusiasmo, la empatía , emociones y otros de manera negativa y dificultan las relaciones laborales, en conclusión el liderazgo va influir

de forma determinante en el clima organizacional de esfuerzo y la comunicación por mantener las buenas relaciones, en conclusión el liderazgo va influir de forma determinante en el clima organizacional de la institución.

Además, Pernía (2012) su investigación titulada relaciones interpersonales en la función docente, Maracaibo, los resultados develaron que entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores del liceo militar existe una correlación estadísticamente no significativa, se encuentra en una correlación positiva muy débil de (0,216). Teniendo en cuenta que las relaciones existentes entre los profesores no afectan sus funciones profesionales, ya que cumplen medianamente con sus desempeños laborales, así mismo, no se correlaciona con las relaciones existentes, cabe decir que si se llega a tener unas relaciones interpersonales adecuadas y armónicas necesariamente no influiría para que el personal tenga un mejor desempeño de su función docente.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica; el modelo de análisis de regresión logística binaria se ha establecido un nivel de significación ($\chi^2=29.153$; $p<0,05$). y explica el 37.6% de la variable dependiente la cordialidad de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa villa el salvador 2017. Córdova (2014) realizó una investigación titulada estrategia didáctica sustentada en las teorías de las relaciones humanas y teoría del comportamiento organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa n° 14381, centro poblado lagunas de san pablo, distrito de pacaipampa, provincia de ayabaca ,el 75 % de los encuestados manifiestan que las relaciones laborales en la institución educativa no son importantes ; solo un 17% lo califican de medio importante, el 83% de los gestores manifiestan que las relaciones entre compañeros son malas ,solo un 17% la califica como regular; ningún encuestado la califica como excelente.

Sin embargo, Arce, Malvas (2013) realizaron una investigación titulada el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. manuel gonzález prada de huarianchash, por lo consiguiente la confiabilidad se constató mediante

el coeficiente de consistencia interna que arrojó 9.44. Los resultados demostraron que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo existe una alta correlación ($= .790^{**}$), significativa al .000 ($**p < .01$). Estos resultados permitirán tomar decisiones e idear crear estrategias para mejorar el entorno laboral en el que se desenvuelven los trabajadores, Jiménez (2014) realizó una investigación titulada relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá su objetivo fue identificar la relación entre la motivación o identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, La motivación hacia el trabajo se midió con el cuestionario de motivación para el trabajo, para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

En cuanto a la quinta hipótesis; el modelo de análisis de regresión logística binaria es significativo ($\chi^2=33.366$; $p<0,05$).; y el 41% de la variable dependiente el conflicto de los docentes. Ello significa que el liderazgo transformacional incide en el conflicto de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa villa el salvador-2017; Bolaños (2015) realizó una investigación titulada relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, Guatemala , sin embargo la incidencia que existe entre relaciones

interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, por lo cual se tiene que implementar actividades para conservación de los buenos niveles de interacción docente, coincidiendo con la investigación de Ayvar (2013) realizó una investigación titulada "relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el instituto de educación superior pedagógico público filiberto garcía cuellar" de coracora tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo e clima organizacional, se llegó a concluir que existe correlación positiva alta de 0.879 (Valor r de Pearson) entre nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional. Para el 48.8 % de los docentes encuestados las relaciones interpersonales, que constituye el factor convivencial, esencial en la institución educativa, solo califica en el nivel regular, lo cual explicaría que el clima organizacional se ubique también en un nivel regular, según la apreciación del 36,5 % de los docentes que participaron en el estudio.

V.CONCLUSIONES

Primera:

El liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL. SALVADOR - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 38.6% de la variable dependiente relaciones interpersonales.

Segunda:

El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.7% de la variable dependiente valores.

Tercera:

El liderazgo transformacional influye significativamente en la empatía de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente empatía.

Cuarta:

El liderazgo transformacional influye significativamente en la congruencia de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 27.2% de la variable dependiente congruencia.

Quinta:

El liderazgo transformacional influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el

modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente cordialidad.

Sexta

El liderazgo transformacional influye significativamente en el conflicto de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – VILLA EL. SALVADOR - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 41.7% de la variable dependiente conflicto

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al director de las instituciones educativas de la jornada escolar completa programar la realización de talleres de liderazgo que ayuden a fortalecer el liderazgo compartido en las relaciones interpersonales de los docentes. Las instituciones educativas necesitan líderes comprometidos con la organización y con la comunidad educativa para mejorar la calidad educativa en el país.

Segunda:

Es necesario difundir los resultados obtenidos en la presente investigación, con el propósito de promover un intercambio de ideas entre directivos y docentes de las instituciones educativas del distrito de villa el salvador que permitan el mejoramiento de la gestión educativa en nuestro país.

Tercera:

Estimular a los participantes de las diferentes instituciones educativas de la jornada escolar completa para que puedan aplicar diversas técnicas que estimulen la mejora de la Institución no solo en aulas sino en otras áreas de gestión.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, P. (2013). *Relaciones Interpersonales entre profesionales de enfermería*. Lima, Perú. Recuperado de <http://prezi.com/yxywhyc-rvx-/relaciones-interpersonales-entre-profesionales-de-enfermeria/>
- Arce, G., Malvas, Y., (2013) *"El clima organizacional y las Relaciones interpersonales en la i.e. manuel gonzález prada de huari"*. (Tesis de maestría) Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.
- Ayvar, E., (2013) *"Relación entre el nivel de las relaciones interpersonales y el tipo de clima organizacional en el instituto de educación superior pedagógico publico Filiberto garcia cuellar"* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Bass, B., y Avolio, B., (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Beiza, A. (2012). *"Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela basica nacional"* (Tesis de Maestría) Universidad de Carabobo, España.
- Bernal, A. (2001). *Liderar el Cambio: liderazgo transformacional*. España: Universidad de Zaragoza.
- Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la investigación Educativa. Positivismo*. Madrid: Industria Gráfica S.A.
- Bolaños, J. (2015) *"Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos"* (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Córdova, O. (2016) *"Estrategia didáctica sustentada en las teorías de las relaciones humanas y teoría del comportamiento organizacional, para*

mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N°14381, centro poblado lagunas de san pablo, distrito de pacaipampa, (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lima, Perú.

Espinoza, S. (2010). *“Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza”* (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú.

Figuerola, N. (2011). *Liderazgo Transaccional y Transformacional, Las dimensiones del Liderazgo. Sevilla, España. Recuperado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>*

Flores, I . (2014). *Las 7 Leyes Interpersonales. Recuperado <https://prezi.com/lxudfsmd-q0q/las-7-leyes-de-las-relaciones-interpersonales/>.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación. (6° ed.). Ciudad de México, México. McGraw Hill.*

Jiménez, C (2014). *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes”* (Tesis de maestría) Universidad Privada Católica en Bogotá, Colombia.

Minedu, (2012) . *Ministerio de Educación del Perú. Marco de Buen Desempeño Docente. Dirección General de Desarrollo Docente, Lima: MINEDU. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bcd8cd65b4736>>.*

Mesías, A (2013).” *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela pedro vicente Maldonado del canton pujili”* (Tesis de Licenciatura) Universidad Tecnológica Equinoccial en Quito, Ecuador.

Montiel, C (2012).” *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*” (Tesis de maestría) Universidad del Zulia en Maracaibo, Venezuela.

Monroy (2013). “*El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente*” (tesis de maestría) Universidad de Carabobo en España.

Pernía (2012). “*Relaciones interpersonales en la función docente*” (Tesis de maestría) Universidad del Zulia en Venezuela.

Sánchez H. y Reyes C. (2015) *Metodología y diseños de la investigación científica* (5ta ed.). Lima, Peru: Vision Universitaria.

Silveria, M. (2014) *El arte de las relaciones personales*, Madrid: Alba Editorial

Sorados, M (2010). “*Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa*” (Tesis de maestría) universidad Mayor de San Marcos, Perú.

Zupiría, X. (2015) *Relaciones interpersonales, Generalidades*, Universidad del país Vasco Biblboa en España.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo Transformacional en las Relaciones Interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –VILLA EL .SALVADOR - 2017.
 Autor: Cumbay Flores Rosario Milagros.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa- V.E.S - 2017?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S.- 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S – 2017?</p>	<p>Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medicion	Niveles y Rangos
			Influencia Idealizada	Atributo	1,2,3	Nunca	Alto (41,60)
				Conducta	4,5,6	Pocas Veces	medio(21.40)
						A veces	bajo (0-20)
				Institucional	7,8,9	Casi siempre	
			Motivacion Inspiracional	Individual	10,11,12,13	Siempre	
				Promocion al cambio.			
			Estimulacion Intelectual	Potenciacion de esfuerzo mayor.	14,15,16 17,18,19		
			Consideracion Individualizada	Trato Personal	20,21,22 23,24,25		
				Apoyo			
<p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué relacion existe entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la influencia que existe entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S.- 2017</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>Hipótesis 1</p> <p>Existe relacion entre la influencia idealizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S – 2017?</p>	<p>Nota: Autor (Bass citado por David fishman, 2005)</p>				
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relacion existe entre la motivacion inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia que existe entre motivacion inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Hipótesis 2</p> <p>Existe relacion entre la motivacion inspiracional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S –2017?</p>					

<p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual en los docentes de las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la influencia que existe entre la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Hipótesis 3 Existe relación entre la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa V.E.S –2017?</p>
<p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar la influencia que existe entre la consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>	<p>Hipótesis 4 Existe relación entre la consideración individualizada en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa V.E.S-2017?</p>

Tabla 2
Operacionalización de variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Valores	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,	Escala de acuerdo. 4 (58 – 115)	De acuerdo. Bajo (58 – 115)
	Cortesía	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,		
Empatía	Respeto	8, 9, 10	Escala de acuerdo. 3 (116 – 174)	Indeciso. Medio (116 – 174)
	Respeto	17, 18, 19, 20, 21, 22,		
	Amistad	16, 17, 18, 19, 20,		
	Convivencia	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,		
Congruencia	Reproches	30, 31, 32, 33, 34,	Escala de desacuerdo. 2 (175 – 232)	Totalmente en desacuerdo. Alto (175 – 232)
	Injusticia	34, 35, 36.		
	Familiaridad	24, 25, 26, 27, 28,		
	Reproches	29, 30, 31, 32, 33,		
Cordialidad	Trabajo en Equipo	37, 38, 39, 40, 41,	Escala de acuerdo. 1 (175 – 232)	Totalmente en desacuerdo. Bajo (175 – 232)
	Trabajo en Equipo	42, 43, 44, 45, 46,		
	Trabajo en Equipo	47, 48, 49, 50, 51.		
Conflictos	Competencias	52, 53, 54, 55, 56,	Escala de acuerdo. 2 (175 – 232)	Totalmente en desacuerdo. Bajo (175 – 232)
	Polémicas	57, 58,		

Nota: Autor (Bisquerra citado por acuña (2013).

l
t
o
(
1
7
5
-
2
3
2

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR										
<p>Tipo de Investigación: La presente investigación fue sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “responde a los problemas sustanciales, de conocimientos y está orientada, a especificar, solucionar, pronosticar la realidad con lo cual se va en busca de fundamentos y normas comunes que autorice constituir una probabilidad científica” (p.45).</p> <p>Diseño de la investigación: El nivel de estudio de la investigación es de tipo no experimental con diseño transaccional o transversal, correlacional causal porque permite describir la influencia de dos variables, según Hernández, Fernández y Baptista (2010 p.14). mencionaron que “observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, su propósito es describir las variables para posteriormente analizarlo”, esta investigación permitió examinar la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones de jornada escolar completa.</p> <p>Donde; Influye en o causa</p> <p>A → B</p> <p>A, Variable: liderazgo transformacional B, Variable : Relaciones Interpersonales</p>	<p>Población: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174).</p> <p>Para Sánchez y Reyes (2015), Una población comprende a “todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos”.</p> <p>La población estuvo conformada 72, docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador – 2017.</p> <p>Tabla 3. Población de docentes de las Instituciones educativas de la jornada escolar completa.</p> <table border="1" data-bbox="801 986 1261 1098"> <thead> <tr> <th rowspan="2">GRUPO</th> <th colspan="2">SEXO</th> <th rowspan="2">TOTAL</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DOCENTES</td> <td></td> <td></td> <td>72</td> </tr> </tbody> </table>	GRUPO	SEXO		TOTAL	H	M	DOCENTES			72	<p>2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>2.7.1Técnica de recolección de datos Para recogerla la información se utilizó la técnica de la encuesta, para ello se aplicó un cuestionario.</p> <p>Cesar A. Bernal (2010, p. 194) El cuestionario es un instrumento de investigación estuvo conformado por un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Hernández, Fernández, Baptista (2010, p .217).</p> <p>2.7.2 Instrumentos de recolección de datos. En cuanto al uso de instrumento para recoger los datos de la variable liderazgo transformacional se utilizó el cuestionario y para la variable relaciones interpersonales de igual manera.</p>	<p>Métodos de analisis de datos</p> <p>Para el analisis de los datos se utilizo el software estadístico conocido como el SPSS, con lo que se realiza el analisis el procesamiento de la información para luego presentarse em figuras y tablas.</p> <p>Para la prueba de hipótesis se aplico el modelo de regresión logística ordinal ($p < 0,05$) para medir la influencia entre dos variables .</p>
GRUPO	SEXO		TOTAL										
	H	M											
DOCENTES			72										

Anexo 2 . Instrumento de la V1



Instrumento: Cuestionario
Variable (X): Liderazgo Transformacional

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación del liderazgo transformacional en su institución educativa. Por favor lea con atención y responda las preguntas marcando con una “x” en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

1. Nunca 2. Raras veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

El

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
2. Tengo confianza en sus juicios y decisiones.					
3. Promueve el entusiasmo por la tarea educativa.					
4. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
5. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. .					
6. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
7. Habla entusiastamente acerca de las metas y objetivos institucionales a lograr.					
8. Presenta una convincente visión del futuro de la institución educativa.					
9. Expresa confianza en que alcanzaran las metas y objetivos institucionales.					
10. Persuade la práctica de valores institucionales.					
11. Aumenta la confianza en mí mismo (a).					
12. Me orienta a metas y objetivos que son alcanzables.					
13. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas y objetivos institucionales.					
14. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
15. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
16. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
17. Estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					

18. Manifiesta interés por lo valioso a mis aportes para resolver los problemas.					
19. Es capaz de organizar y dominar su tiempo en forma eficaz.					
20. Presta atención personalizada .					
21. Concede atención personal en situaciones problemáticas.					
22. Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.					
23. Dedicar tiempo a orientar y capacitar al personal.					
24. Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
25. Me ayuda reflexionar constantemente sobre mis fortalezas y debilidades..					

Anexo 3 . Instrumento de la V2



Instrumento: Cuestionario

Variable (Y): Relaciones Interpersonales.

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación de las Relaciones Interpersonales en su institución educativa. Por favor lea con atención y responda las preguntas marcando con una “x” en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

1. De acuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4
1. Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada.				
2. Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.				
3. En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.				
4. Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta.				
5. En la institución se valoran los intereses de los trabajadores.				
6. Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.				
7. La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas..				
8. Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.				
9. Saludo a mis compañeros de trabajo				
10. Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco termino dándoles la razón .				
11. Me gusta hacer reconciliar a mis amigos				
12. Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos.				
13. Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros .				
14. Acepto los elogios que me dicen mis compañeros .				
15. Me gusta hacer bromas a mis compañeros .				
16. Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos .				

17. Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores				
18. Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos				
19. Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos .				
20 Pido disculpas cuando cometo un error.				
21. Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo				
ÍTEMS	1	2	3	4
22. Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo				
23. Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema				
24. Rara vez pierdo la paciencia				
25. Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado				
26. A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.				
27. Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.				
28. Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.				
29. En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.				
30. Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido				
31. Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto.				
32. Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos.				
33. A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.				
34. Antes de contestar de “mala manera” pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.				
35. No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.				
36. En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabajo.				
37. Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo				
38. Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.				
39. Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone.				
40. Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal.				

ÍTEMS	1	2	3	4
41. Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone				
42. Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos				
43. Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos				
44. Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.				
45. Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal				
46. Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores				
47. Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo				
48. Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado				
49. Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros				
50. Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan				
51. Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien				
52. Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo.				
53. A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra				
54. Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.				
55. Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy				
56. Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.				
57. Creo que una persona no debe tener prejuicios				
58. Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí				

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDELIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓				✓		
2	Tengo confianza en sus juicios y decisiones	✓				✓		
3	Promueve el entusiasmo por la tarea educativa.	✓				✓		
4	Considera importante tener un objetivo claro en lo que hace	✓				✓		
5	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓				✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRADORA		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Habla entusiasmadamente acerca de la meta y objetivos institucionales a lograr.	✓				✓		
8	Presenta una convincente visión del futuro de la institución educativa.	✓				✓		
9	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas y objetivos institucionales.	✓				✓		
10	Persuade la práctica de valores institucionales.	✓				✓		
11	Aumenta la confianza en mí mismo (a)	✓				✓		
12	Me orienta a metas y objetivos que son alcanzables.	✓				✓		
13	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas y objetivos institucionales.	✓				✓		
		✓				✓		

DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.		Si	No	Si	No	Si	No
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓	
15	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	✓		✓		✓	
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	✓		✓		✓	
17	Estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	✓		✓		✓	
18	Manifiesta interés por lo valioso a mis aportes para resolver los problemas	✓		✓		✓	
19	Es capaz de organizar y dominar su tiempo en forma eficaz	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 : CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							
20	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
21	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
22	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos aspectos que me afectan.	✓		✓		✓	
23	Dedica tiempo a orientar y capacitar al personal	✓		✓		✓	
24	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓	
25	Me ayuda reflexionar constantemente sobre mis fortalezas y debilidades.	✓		✓		✓	

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDELAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: VALORES								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada	✓		✓		✓		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones	✓		✓		✓		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por lo que se está tratando.	✓		✓		✓		
4	Ante una situación que no es de mi agrado, describo claramente la situación que me molesta	✓		✓		✓		
5	En la institución se valoran los intereses de los trabajadores	✓		✓		✓		
6	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco.	✓		✓		✓		
7	La honestidad en el lugar de trabajo produce acciones que facilita el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		
8	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	✓		✓		✓		
9	Saludos a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco termino dándoles la razón	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Me gusta hacer recocer a mis amigos.	✓		✓		✓		
12	Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos	✓		✓		✓		

13	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros	✓		✓		✓	
14	Acepto los elogios que me dicen mis compañeros	✓		✓		✓	
15	Me gusta hacer bromas a mis compañeros	✓		✓		✓	
16	Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan mis amigos.	✓		✓		✓	
17	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores	✓		✓		✓	
18	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos	✓		✓		✓	
19	Evito usar apodosos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos	✓		✓		✓	
20	Pido disculpas cuando cometo un error	✓		✓		✓	
21	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo	✓		✓		✓	
23	Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: CONGRUENCIA		Sí	No	Sí	No	Sí	No
24	Rara vez pierdo la paciencia	✓		✓		✓	
25	Frecuentemente busco hacer otra cosa hay persona que me aburren demasiado	✓		✓		✓	
26	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy.	✓		✓		✓	
27	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	✓		✓		✓	
28	Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme.	✓		✓		✓	

29	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	✓		✓		✓	
30	Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido	✓		✓		✓	
31	Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto a algún punto.	✓		✓		✓	
32	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos	✓		✓		✓	
33	A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión.	✓		✓		✓	
34	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación	✓		✓		✓	
35	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	✓		✓		✓	
36	En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero con el que trabo.	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: CORDIALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
37	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo	✓		✓		✓	
38	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo	✓		✓		✓	
39	Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone.	✓		✓		✓	
40	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal.	✓		✓		✓	
41	Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone.	✓		✓		✓	
42	Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos	✓		✓		✓	
43	Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos	✓		✓		✓	
44	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	✓		✓		✓	
45	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal	✓		✓		✓	
46	Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores	✓		✓		✓	

47	Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo	✓		✓		✓	
48	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado	✓		✓		✓	
49	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros	✓		✓		✓	
50	Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan	✓		✓		✓	
51	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4 : CONFLICTOS		Si	No	Si	No	Si	No
52	Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo.	✓		✓		✓	
53	A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra	✓		✓		✓	
54	Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.	✓		✓		✓	
55	Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy	✓		✓		✓	
56	Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente.	✓		✓		✓	
57	Creo que una persona no debe tener prejuicios	✓		✓		✓	
58	Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daniel Angel ALMEYDA MEDINA DNI: 21866335

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

27 de 02 del 2013

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DANIEL ANGEI ALMEYDA MEDINA
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN - ASESOR

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Daniel Angel ALMEYDA MEDINA DNI: 21866835

Especialidad del validador:..... Mg. Administración de la Educación

27 de 02 del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representár al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

 *[Handwritten Signature]*
 DANIEL ANGEL ALMEYDA MEDINA
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN - AGERRE
 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DR. JESSICA PALACIOS GARAY DNI: 00370757

Especialidad del validador: METODOLOGA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de 12 del 2017



Dr. Jessica Palacios Garay
C.P. # 0300370757

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 03 de marzo 2018

Carta P. 646 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

Luis Alberto Saravia García

I.E 7215 NACIONES UNIDAS

Atención:

Director

Asunto: Carta de Presentación alumno ROSARIO MILAGROS CUMBAY FLORES

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSARIO MILAGROS CUMBAY FLORES** identificado(a) con DNI N.° **09293864** y código de matrícula N.° **7001059869**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa-villa el salvador-2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canta Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 8030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E. N° 7215 "NACIONES UNIDAS"
UGEL N° 01- LIMA SUR

Villa el Salvador, Diciembre del año 2017

Señorita:

Rosario Milagros Cumbay Flores

Abogada

Presente.

**Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la
Institución Educativa Jornada Escolar Completa en Villa el
Salvador.**

Reciba usted un cordial saludo de parte de la I.E .7215 "Naciones Unidas" y a la vez se le comunica que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo Transformacional en las Relaciones Interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –Villa el salvador-2017.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Lic. Luis Alberto Saravia Garcia
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 03 de marzo 2018

Carta P. 645 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)

Richard Díaz Limaco

Institución Educativa 7094 Sasakawa

Atención:

Director

Asunto: Carta de Presentación alumno ROSARIO MILAGROS CUMBAY FLORES

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSARIO MILAGROS CUMBAY FLORES** identificado(a) con DNI N.° **09293864** y código de matrícula N.° **7001059869**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones educativas de la jornada escolar completa-villa el salvador-2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este



Lic. Richard Díaz Limaco
DIRECTOR

Lic. Richard Díaz Limaco

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4342
LIMA ESTE Av. del Parque 840, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2850.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7094 "SASAKAWA"
Sector 6, Grupo1A- Ruta C- Villa el Salvador
UGEL 01- SANJUAN DE MIRAFLORES

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Villa el Salvador, Diciembre del año 2017

Señor (a)

Rosario Milagros Cumbay Flores

Abogada

Presente. -

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la Institución Educativa Jornada Escolar Completa en Villa el Salvador.

Reciba usted un cordial saludo de parte de la I.E 7094 "Sasakawa" y a la vez se le comunica que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Liderazgo Transformacional en las Relaciones Interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –Villa el salvador-2017.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Lic. Richard L. Diaz Limaco
DIRECTOR

Anexo 5. Confiabilidad de liderazgo transformacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	1	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5
7	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5
8	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1
12	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	1	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5
13	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4
18	4	5	3	5	3	4	5	4	3	1	2	4	3	5	4	5	3	4	5	3	1	3	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4
26	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	5	3	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3
28	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
30	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	25

Interpretación:

La prueba de la variable liderazgo transformacional tiene una confiabilidad alta con **0,951 puntos**

Anexo 6 . Confiabilidad de relaciones interpersonales

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
6	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
8	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	
9	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	
14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	
15	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	1	2	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
22	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
24	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
26	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	
27	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
30	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	

P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	4
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4
4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2
4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	58

Interpretación:

La prueba de la variable relaciones interpersonales tiene una confiabilidad alta con **0,979 punto**



**Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa
Lima – 2017**

Br. Rosário Cumbay Flores

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa-Villa El Salvador - 2017. El tipo de investigación es no experimental de diseño correlacional causal, la población en estudio estuvo conformada por 72 docentes de diferentes instituciones educativas de la jornada escolar completa ubicado en villa el salvador. Se utilizó el método estadístico no paramétrico. Los resultados obtenidos, en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.7% de la variable dependiente valores de los docentes. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula, es decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –Vila El. Salvador – 2017.

Palabras clave

Liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa

Abstract

The present investigation had as general objective, to determine the influence that exists between the transformational leadership in the interpersonal relations of the teachers of the

Educational Institutions of the Full School Day-Villa El Salvador - 2017. The type of research is non-experimental of correlational design causal; the study population was made up of 72 teachers from different educational institutions of the entire school day located in Villa El Salvador. The nonparametric statistical method was used. The results obtained, in the test of contrast of the likelihood ratio, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); fits well with the data (Deviation with $p < 0.05$); and it explains 39.7% of the dependent variable values of the teachers. Therefore, it is decided to reject the null hypothesis, that is to say: The transformational leadership significantly influences the values of the teachers of the Educational Institutions of the Complete School Day -Vila El. Salvador - 2017.

Keywords

Transformational leadership, interpersonal relations, teachers of educational institutions of the full school day

Introducción

Dentro del marco de la presente investigación se ha podido constatar la importancia que merece concientizar el tema del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas de la jornada escolar completa ya que se presentan múltiples problemas, que son observados por el mismo director de la institución, las desmotivaciones se atribuyen a la carencia de liderazgo por parte de los directivos, por lo que se plantea la posibilidad de que el liderazgo transformacional, podría ser como un elemento importante para el buen desempeño docente y que este líder debería utilizar para obtener los fines trazados, inmiscuirse favorablemente en las relaciones interpersonales de los docentes, mejorando las buenas relaciones interpersonales, que de repente, por la carga de trabajo y motivos personales, El liderazgo transformacional profesional influye en las relaciones interpersonales de los docentes, actualmente existen estudios que el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional como el realizado por Bass (2010), dice que el liderazgo transformacional es aquel que produce cambios en el que le sigue, para obtener desempeños sobresalientes mientras que el liderazgo transaccional es un intercambio o intercambio entre los jefes y los discípulos. Los objetivos específicos, de esta tesis trata de determinar la influencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los profesores de las instituciones educativas de la jornada escolar completa-villa el salvador -2017.; debido a que la significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación causal. Por lo tanto, se plantea que este estudio va a aportar tanto a la ciencia como a la sociedad en general. Por

otro lado, a todos los docentes de las diferentes instituciones educativas que van a ver progresar paulatinamente a mejorar sus relaciones en su centro de labores como consecuencia mejorará sus relaciones en la convivencia docente y su vida familiar, por otro lado, mejorará el cuidado de sus alumnos y así podrá comunicarse y escucharse efectivamente.

Bases teóricas de la variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene sus orígenes en los estudios que realizó James Mac Gregor Burns en el año de 1978 (citado por Fischman, 2005, p. 18) define a éste como un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación

Dimensiones del liderazgo transformacional

Dimensión 1: influencia idealizada

Según (Fishman, 2005, p.19) “la influencia idealizada está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales”.

Dimensión 2: Motivación inspiracional

(Fishman, 2005, p. 19) afirma que “la motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás”.

Dimensión 3: Estimulación intelectual.

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados

Dimensión 4: Consideración individual.

Según (Fischman, 2005, p. 19) la consideración individual “implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo”

Bases teóricas de la variable 2: Relaciones interpersonales

Dimensiones de las relaciones interpersonales son Valores, Empatía, Congruencia y cordialidad y conflictos que se definen a continuación:

Cordialidad.

Según Gómez y Fernández (2012) este factor también ha sido traducido como amabilidad vs oposicionismo. Así como el factor extraversión se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, esta dimensión recoge la cualidad de la interacción

social: la extroversión es un componente de la personalidad que habla de la facilidad para el contacto y los vínculos con los demás; la cordialidad o amabilidad es una característica general sobre la forma de relacionarse con los demás.

Conflictos.

Para Gómez (2013) los conflictos se originan por la propia naturaleza conflictiva del ser humano ya que el hombre es un animal social que responde a tendencias tanto de competición como de cooperación y cuya agresividad descansa en motivos biológicos y psicológicos que dan lugar a conflictos, dentro de la interrelación humana, que nacen de una emoción desbordada y en un contexto de convivencia social, considerada como una mina de conflictos, donde la fuente de molestia más abundante son los demás. Por ello, el conflicto se expresa siempre en un acto ejercido en relación a otros y en un contexto social.

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, fue una investigación de tipo sustantiva, correlacional causal con un enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental transversal, se desarrolló dentro de las instituciones educativas de jornada escolar completa. La población en estudio estuvo conformada por 72 docentes de las diferentes instituciones educativas de jornada escolar completa, para la obtención de datos se aplicó una encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de liderazgo transformacional por Bass citado fishman (2015, p18) estructurado con 25 ítems, se aplicó también un cuestionario de relaciones interpersonales de 58 ítems.

Resultados

Resultados descriptivos de los 72 encuestados, el 13.9% percibe un nivel bajo, el 61.9% indicaron nivel medio y el 25.0% indicaron un nivel alto de liderazgo transformacional y el 34.7% indicaron un nivel inadecuado, el 34.7% indicaron nivel regular y el 30.6% indicaron un nivel adecuado de relaciones interpersonales; por otro lado, los resultados inferenciales se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis general y se ha establecido un nivel de significación del 0,05 de análisis logística ordinal, La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=123,866$; $p<0,05$). Ello significa que el liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales. En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 38.6% de la variable dependiente relaciones interpersonales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es

decir: El liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –villa el. salvador – 2017.

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación titulada liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador 2017.

En cuanto a la relación a la hipótesis general, se ha obtenido el contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$) La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo entre liderazgo transformacional el 38.6% de la variable dependiente en las relaciones interpersonal de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa en villa el salvador 2017,coincidiendo con la investigación de Mesías(2013) en su investigación titulada influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela pedro vicente Maldonado del canton pujili, provincia de cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012, quito tuvo como objetivo identificar si el liderazgo influye en las relaciones interpersonales ejercido en la institución el 92 % consideran que el buen liderazgo permitiría la transformación socioeducativa-ética de la comunidad, mientras que el 8% considera que no es asi,los resultados obtenidos dan a entender que a buen liderazgo ,buena relación interpersonal y por consiguiente mejora la calidad de enseñanza.

Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –villa el. salvador - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p < 0,05$); y explica el 38.6% de la variable dependiente relaciones interpersonales.

Segunda: El liderazgo transformacional influye significativamente en los valores de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa –villa el. salvador - 2017, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (desviación con $p < 0,05$); y explica el 39.7% de la variable dependiente valores.

tercera: el liderazgo transformacional influye significativamente en la empatía de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –villa el. salvador - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (desviación con $p < 0,05$); y explica el 36.9% de la variable dependiente empatía.

cuarta: el liderazgo transformacional influye significativamente en la congruencia de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –villa el. salvador - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (desviación con $p < 0,05$); y explica el 27.2% de la variable dependiente congruencia.

quinta: el liderazgo transformacional influye significativamente en la cordialidad de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –villa el. salvador - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (desviación con $p < 0,05$); y explica el 37.6% de la variable dependiente cordialidad.

sexta

el liderazgo transformacional influye significativamente en el conflicto de los docentes de las instituciones educativas de la jornada escolar completa –villa el. salvador - 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (desviación con $p < 0,05$); y explica el 41.7% de la variable dependiente conflicto

Referencias

Arce, G (2013) realizó una tesis titulada *el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. manuel gonzález prada de huara anchash, (Perú)*. (tesis de maestría) Universidad Católica Sede Sapientiae.

Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage , Thousand. Oaks, C. A.

Bolaños, J. (2015) “*Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* “(Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landivar, Guatemala.

Córdova, O. (2016) *“Estrategia didáctica sustentada en las teorías de las relaciones humanas y teoría del comportamiento organizacional, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa N°14381, centro poblado lagunas de san pablo, distrito de pacaipampa, (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Lima, Perú.*

Espinoza, S. (2010). *“Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza” (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú.*

Figuerola, N. (2011). *Liderazgo Transaccional y Transformacional, Las dimensiones del Liderazgo. Sevilla, España. Recuperado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>*


Flores, I . (2014). *Las 7 Leyes Interpersonales. Recuperado <https://prezi.com/lxudfsmd-q0q/las-7-leyes-de-las-relaciones-interpersonales/>.*

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación. (6° ed.). Ciudad de México. McGraw Hill.*

Jiménez, C (2014) su investigación titulada *“relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá, Colombia.*

Mesías, A (2013) realizó un estudio titulado *influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela pedro vicente Maldonado del canton pujili, provincia de cotopaxi, quito, Ecuador.*

Montiel (2012) realizó una investigación titulada *“el liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria) universidad de zulía.,(Venezuela) (tesis de maestría) universidad de zulía.*

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

Yo, Jessica Paola Palacios Garay, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad y Escuela Profesional César Vallejo filial Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Liderazgo Transformacional en las relaciones Interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa - Villa El Salvador 2017", del (de la) estudiante **Rosario Milagros Cumbay Flores**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

San Juan de Lurigancho, 21 de marzo del 2018.



 Firma
 Jessica Palacios Garay
 DNI: 00370757

Elaboró	  Dirección de Investigación	Revisó	 	 
---------	--	--------	--	---

Anexo 8

Turniti

The screenshot displays a Turnitin feedback studio window. The main area shows a document with the following text:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD COLOMBIANA

Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa - Villa El Salvador 2017

TEMAS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AS TUTOR:
Dr. Ricardo Villegas Landay Flores

ASESORA:
Eva Andrea Páez Gentry

SECCIÓN:
Gestión Empresarial

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

PCR - 2018

On the right side, there is a 'Todas las fuentes' (All sources) panel with a list of sources and their percentages:

Source	Percentage
www.informacion.com	2%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%
www.informacion.com	1%

At the bottom of the window, the taskbar shows 'Página 1 de 144' and 'Número de palabras: 2000'.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **CUMBAY FLORES, Rosario Milagros**, identificado con DNI N° 09293864, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Liderazgo Transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – Villa El Salvador 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 09293864

FECHA: San Juan de Lurigancho, 19 de octubre del 2018

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC		Vicerrectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Miguel Angel Pérez Perez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rosario Milagros Cumbay Flores

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo Transformacional en las relaciones

Interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la
Jornada Escolar Completa - Villa el Salvador 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de abril 2018

NOTA O MENCIÓN: 14

Miguel



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN