



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una
empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

López Alvarez, Yussepe Hanmerli (orcid.org/ 0000-0003-4363-0603)

Rojas Shica, Joel Antony (orcid.org/ 0000-0002-3451-8348)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (orcid.org/ 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestras familias por habernos formado como personas que somos en la actualidad, este logro es para ellos ya que fueron nuestra motivación y fuerza constante para alcanzar nuestros objetivos.

Gracias por todo

Agradecimiento

Agradezco a mi institución y a mi mentor el Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham por su guía y asesoramiento para que finalmente pudieramos graduarnos como profesionales.

Índice de contenido

Carátula	<i>i</i>
Dedicatoria	<i>ii</i>
Agradecimiento.....	<i>iii</i>
Índice de contenido.....	<i>iv</i>
Índice de Tablas.....	<i>v</i>
Índice de Figuras	<i>vi</i>
Resumen.....	<i>vii</i>
Abstract	<i>viii</i>
L. INTRODUCCIÓN.....	<i>1</i>
II. MARCO TEÓRICO.....	<i>4</i>
III. METODOLOGÍA.....	<i>16</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<i>16</i>
3.2. Variables y operacionalización	<i>16</i>
3.3. Población, muestra y muestreo	<i>19</i>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	<i>19</i>
3.5. Procedimientos.....	<i>20</i>
3.6. Método de análisis de datos.....	<i>21</i>
3.7. Aspectos éticos	<i>21</i>
IV. RESULTADOS.....	<i>22</i>
V. DISCUSIÓN	<i>36</i>
VI. CONCLUSIONES	<i>38</i>
VII. RECOMENDACIONES.....	<i>39</i>
REFERENCIAS.....	<i>40</i>
ANEXOS.....	<i>50</i>

Índice de Tablas

Tabla 1 Niveles de liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	22
Tabla 2 Nivel de estilo dinámico en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	23
Tabla 3 Nivel de alta capacidad en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	24
Tabla 4 Niveles de trabajo en equipo en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	25
Tabla 5 Niveles de relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	26
Tabla 6 Niveles de lo interpersonal en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	27
Tabla 7 Niveles de comunicación en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	28
Tabla 8 Niveles de perspectiva en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	29
Tabla 9 Prueba de normalidad para las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales.....	30
Tabla 10 Correlación para las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales.....	32
Tabla 11 Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Interpersonal.....	33
Tabla 12 Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación.....	34
Tabla 13 Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Perspectiva.....	35

Índice de Figuras

Figura 1 Porcentaje de liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	22
Figura 2 Porcentaje del estilo dinámico en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022	23
Figura 3 Porcentaje de alta capacidad en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022	24
Figura 4 Porcentaje del trabajo en equipo en el LT en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	25
Figura 5 Porcentaje de las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	26
Figura 6 Porcentaje de lo interpersonal en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022	27
Figura 7 Porcentaje de comunicación en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022	28
Figura 8 Porcentaje de perspectiva en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.....	29
Figura 9 Gráfica de la distribución normal para la variable Liderazgo transformacional.....	31
Figura 10 Gráfica de la distribución normal para la variable Relaciones interpersonales	31

Resumen

El presente trabajo de investigación el cual fue designado Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Se desarrolló con el objetivo principal analizar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. Además, la población y muestra estuvo conformada por 65 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario formado de 24 preguntas provenientes del análisis de las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales, ambas debidamente validadas por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Crombach. Del mismo modo, para una mayor comprensión y mejorar la investigación se recurrió a teorías como la Teoría de Leadership, teoría situacional, teoría participativa, teoría de contingencia, en cuanto a la segunda variable, teorías como Comportamiento organizacioal, teoría del apego, teoría FIRO y teoría de penetración social.

Los resultados que hemos obtenido, demostró una correlación positiva alta entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, demostrada por el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0,829), además de ser significativa (Sig = 0.000 < p=0.05).

Palabras clave: liderazgo, liderazgo transformacional, relaciones interpersonales

Abstract

The present research work which was designated Transformational leadership and interpersonal relationships in a company that sells technological products, Surquillo, 2022. It was developed with the main objective of analyzing the relationship that exists between transformational leadership and interpersonal relationships in a company that sells technological products, Surquillo, 2022.

The methodology used was of the applied type with a correlational level, a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. In addition, the population and sample consisted of 65 collaborators. The data collection technique was the survey through the questionnaire made up of 24 questions from the analysis of the variable's transformational leadership and interpersonal relationships, both duly validated through expert judgment and reliability of Cronbach's Alpha. In the same way, for a better understanding and to improve the research, theories such as Leadership Theory, situational theory, participatory theory, contingency theory were used, as for the second variable, theories such as Organizational Behavior, attachment theory, FIRO theory and social penetration theory.

The results that we have obtained, showed a high positive correlation between transformational leadership and interpersonal relationships in a company that sells technological products, demonstrated by the Rho Spearman correlation coefficient (0.829), in addition to being significant ($\text{Sig} = 0.000 < p = 0.05$).

Keywords: leadership, transformational leadership, interpersonal relationships

L. INTRODUCCIÓN

El sector empresarial de productos tecnológicos durante el tiempo de la pandemia a causa del SARS-CoV-2 ha tenido que adaptarse a nuevos cambios dentro del mercado. Por lo cual, la mayoría de organizaciones tuvieron que reinventarse de tal manera que puedan así seguir llegando a sus consumidores, aplicando algunas herramientas tecnológicas con la finalidad de captar más clientes y generar puestos de trabajo remoto, donde se establecieron nuevas estrategias para el cumplimiento de objetivos, y donde la habilidad de liderazgo del empresario toma un papel importante no solo por la toma de decisiones que garanticen la subsistencia de la empresa, sino además el manejo apropiado, el trato sociable y las relaciones interpersonales que desenvuelva con el personal a su cargo dentro del área laboral.

Según Mendoza (2021) nos expone que las relaciones interpersonales es la manera de cómo las personas se relacionan con su entorno, determinando de esa manera como es la forma de interactuar, cómo se desarrolla y cómo ejecuta determinadas actividades.

Dentro de la empresa de comercialización de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, se encontró como realidad problemática, la falta de liderazgo y la manera de cómo se relacionan los empleados en los distintos niveles de la compañía, generando así de esa manera conflicto por la falta de comunicación asertiva entre ellos, dando a entender la poca confianza y falta de comprensión al momento de delegar las actividades, lo que lleva a incurrir a la pérdida de tiempo y a realizar una labor poco eficiente, dando como consecuencia la disconformidad entre los miembros del equipo de trabajo y posibles gastos innecesarios.

Por estas razones, se formuló como **problema general** para el presente estudio ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022? y de igual modo, se plantearon los siguientes **problemas específicos**, a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo

transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?.

Desde la perspectiva teórica, Bernal (2006) cita a Mendez quien nos dice que la finalidad es generar sugerencias y discusión académica sobre el conocimiento ya existente, donde se puedan confrontar teorías y se contrastan los resultados obtenidos. Esta investigación se justifica con datos verídicos, válidos para futuras investigaciones científicas, además podrá ser utilizado como fuente de investigación ya que buscaremos información detallada sobre la relación de las variables, liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Asimismo, se examinaron los datos obtenidos con la finalidad de proponer ideas e hipótesis para futuras investigaciones.

Metodológicamente, se justifica porque se diseñaron herramientas para la recolección de datos que fueron aplicados a los colaboradores para encontrar las falencias que no permiten el crecimiento adecuado dentro de la organización y así de esta manera, estos resultados podrán ser utilizados para otras investigaciones, demostrando una información verídica en donde se investigó la relación causal de las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales. Según Bernal (2006) cita a Mendez quien nos dice que se da cuando la investigación a ejecutar plantea elaborar un método novedoso o estrategia para crear conocimiento que sea válido y confiable.

Como justificación práctica a la problemática de estudio, tuvo como objetivo proponer diversas estrategias que ayuden a mejorar el tipo de liderazgo que se estaba aplicando en la compañía, enriqueciendo así de esta manera el compromiso y confianza de los colaboradores para el desarrollo idóneo del trabajo en equipo dentro de una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Así como dice Hernández et al. (2014). Esta

justificación ayudará a brindarle solución a un problema encontrado en un cierto lugar con la finalidad de contrarrestar dicha anomalía.

La exploración como **objetivo general** tuvo que demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, y como **objetivos específicos** a) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, c) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.

Así mismo se abordó como **hipótesis general**: Existe relación entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, y las **hipótesis específicas**: a) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?, b) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?, c) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los **antecedentes internacionales** tenemos a Cabrejos y Suarez (2019) con su estudio sobre el LT y la productividad en los docentes de Guayas - Ecuador, donde se menciona que el líder crea una visión de innovación, un vínculo fuerte a los objetivos y comunicación entre los colaboradores así como valores y costumbres, tuvo como finalidad definir la correlación de las variables, teniendo como objeto de estudio a los profesores de la escuela Fiscal A. José de Sucre, donde se obtuvo como conclusión que sí existe una relación significativa de las variables.

Según Díaz, Andrade y Ramirez (2019) dentro de su artículo Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Colombia, donde el objetivo es demostrar la correlación entre las variables, se comprueba un vínculo informativo y relevante entre el LT y la variable responsabilidad social comprendida en las sociedades de mujeres cafeteras, se aplicaron cuestionarios para calcular las variables mediante la escala Likert, obteniendo como resultados (Liderazgo transformacional, $\alpha = 0.95$; Responsabilidad social, $\alpha = 0,90$) lo cual se concluye como una excelente relación de las variables, y dentro de las dimensiones que tuvo mayor relación al LT son la influencia idealizada y también la estimulación intelectual, donde explica la capacidad de las líderes como ejemplo para sus seguidoras, a través de esta estimulación, las seguidoras crean soluciones a los inconvenientes que surgen cotidianamente en el cultivo de café.

Mientras que Astudillo (2021) con su tesis sobre el LT y su relación con la comunicación en Macará, se obtuvo como finalidad definir la relación entre sus variables. El tipo de su investigación para este estudio de tesis fue básica, diseño no experimental, y descriptiva correlacional - transversal, el producto de los resultados fueron tratados a través del software SPSS 23, y arrojó que sí existe una relación significativa y su nivel es moderada con una valoración de Rho de Spearman = 0,488 (48.8%), esta investigación concluye que sí hay un nivel regular de unión entre las variables mencionadas en el título de la tesis.

Por otra parte, Arévalo et al. (2019) dentro de su artículo sobre la relación con los Dominios de la Personalidad y el LT, el objetivo es encontrar la relación de ambas variables, donde la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, el objeto de estudio fueron profesionales de los cursos de posgrado en Ecuador, nos dejan como concepto para el líder transformacional quien es el que inspira a sus seguidores la confianza, respeto y admiración, porque impulsan a la solución de los problemas al vincularse con cada colaborador de forma personal, como resultados se determinó que se obtuvo una relación positiva y significativa entre las variables de estudio.

Además, Fernández y Quintero (2017) en su artículo “Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos” donde tuvo como objetivo detallar las particularidades del liderazgo transformacional, dentro de los empresarios que demostraron ser exitosos en sus negocios. Se realizó en dos fases una documental y otra de indagación de campo, donde se requirió a los líderes de las empresas a contestar el cuestionario. Los resultados mostraron una fuerte presencia de las características del líder transformacional, los emprendedores lograron el crecimiento de su negocio exitoso, sino que también supieron implementar los cambios según la incertidumbre del entorno.

Para Pertúz (2018), en su investigación con tema Liderazgo Transformacional en empresas sociales desde el punto ético, tuvo la finalidad de analizar el liderazgo transformacional en organizaciones con dirección social, desde el panorama ético de la responsabilidad social empresarial, basándose en las teorías de varios autores. La técnica que utilizó el autor fue la del análisis, que permitió el acceso a los documentos revisados, haciéndolo más simple. Se revisaron varias fuentes que sustentan que las variables LT y la postura de la ética y el compromiso social empresarial tienen una gran relevancia. Se concluye que el gerente como líder transformacional va más allá de la interacción con sus colaboradores. Los principios del líder, son grandes potenciales para el encargo de su equipo de trabajo y de las organizaciones, por lo que el gerente debe motivar e incentivar a sus colaboradores, para así concientizar el logro de objetivos, y éxito empresarial.

Por otro parte, Porras (2018) en su estudio tuvo como objetivo demostrar si existe correlación entre las RRH y el clima organizacional en Cantón Pujilí”. La metodología de estudio es cuali-cuantitativo de nivel correlacional. Teniendo como conclusión final que en el cuerpo de bomberos no hay una buena interacción para el intercambio de ideas, generando así de esta manera incomodidad en la institución. Es por ello que el mal clima organizacional afecta en la realización de actividades en la estación de bomberos del Cantón Pujilí. Demostrando así que las RRH si influyen en el clima laboral.

Paredes (2017) en su artículo que hace mención sobre relaciones interpersonales en el bienestar laboral. La investigación se realizó en una empresa de Cali, se aplicaron varias estrategias para la solución de conflictos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación brindando un bienestar laboral adecuado. Estas se aplicaron en reuniones semanales que se coordinaban con los participantes, encargados en según pautas implementar capacitaciones a sus compañeros acerca de los temas tratados. Teniendo como conclusión general las relaciones interpersonales si afecta en el ambiente laboral generando inquietudes, enemistad entre compañeros de trabajo que evitan así el desarrollo de la empresa, es por ello que se emplean pautas para generar relaciones más exitosas, fuertes amistades que no perjudiquen a los trabajadores y permitan un buen crecimiento de la empresa.

Además, León y Pérez (2019) en su estudio planteó como objetivo demostrar si hay correlación entre “Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral”. Se sujeta a un diseño descriptivo bajo la modalidad documental debido a la información teórica y datos estadísticos tomados de fuentes confiables. Obteniendo como resultado que la satisfacción laboral se relaciona de manera directa con la otra variable, brindando un flujo de información comunicativa en una organización tanto de manera interna como externa y que las teorías son herramientas para la detección de problemas y poder mejorarlos.

Así mismo, Posada et al. (2021) en su artículo las relaciones interpersonales en los jóvenes estudiantes durante la pandemia, que cuenta con un enfoque cuantitativo descriptivo- transversal. Teniendo como conclusión, que en la mayoría

de jóvenes si se pudo percibir cambios al momento de relacionarse, debido al aislamiento, partiendo desde el saludo que ya no era de manera física sino a distancia o por redes sociales. La manera de relacionarse con amigos, compañeros de trabajo, parejas cambio demostrando así que el cambio más fuerte se da en las mujeres a comparación de los hombres, donde de todas maneras si se dio a notar que la manera de cómo se relacionan perjudica en la forma de realizar las actividades tanto académicas como laborales.

Moreno y Perez (2018) en su artículo Relaciones interpersonales en el ambiente laboral en la Universidad de Chocó Diego. Donde el estudio tiene un enfoque cualitativo de índole descriptivo de corte transversal. Donde se concluyó que, si existe una buena relación interpersonal, que se llega a percibir por la amistad que se tienen entre ellos, demostrando colaboración mutua en las actividades y buenos resultados en el ambiente laboral donde se está llevando a cabo las actividades. Por otra parte, existe un buen nivel de comunicación que les permite entender de manera clara y adecuada lo que se quiere realizar para el cumplimiento de objetivos.

En efecto el liderazgo transformacional tiene relación con las relaciones interpersonales en las empresas, debido a que el desarrollo de esta habilidad es fundamental para alcanzar los objetivos trazados en las organizaciones, contando con un buen equipo de trabajo, buena comunicación y un agradable clima laboral, además donde en la actualidad se debe contar con un excelente líder que sepa llevar a un equipo motivado ya que es indispensable para obtener resultados efectivos, puesto a que las decisiones que se implementen, son cambiantes y pueden definir la situación de la empresa a consecuencia de la coyuntura que se vive ahora por la pandemia del SARS-CoV-2.

Mediante los **antecedentes nacionales**, podemos nombrar a Vigo (2015) en su tesis del LT y clima organizacional de un banco en Perú, tuvo como finalidad disponer la correlación entre el LT y el clima organizacional, el tipo de investigación fue cuantitativa, se empleó el uso de la encuesta como método de recaudación de datos, como instrumento de medición por consiguiente se realizó un cuestionario, se llegó a concluir que sí existe un vínculo entre las variables, teniendo como

coeficiente de Spearman $Rho = 0.514$, donde el enigma del liderazgo transformacional será reflejada en el clima organizacional. También, dentro del estudio se investigó el vínculo de las dimensiones del liderazgo transformacional, como: capacidad de impacto e influencia, conocimiento organizacional, establecimiento de redes de liderazgo y aseguramiento de los resultados donde existe una relación moderadamente positiva que influyen al clima organizacional de la agencia bancaria.

Por otra parte, Enciso (2017) dentro de su tesis sobre el LT y clima organizacional en una empresa de modas en SJL, donde el objetivo del estudio fue demostrar la relación que pueda existir entre las variables, se aplicó la metodología de deducción, donde el tipo de investigación fue adoptado al nivel correlacional, de diseño no experimental, para la comparación de los datos se ha utilizado en el programa SPSS 24.0, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0,635, llegando así a demostrar que existe una correlación entre las variables, Liderazgo transformacional y el clima organizacional, basándose que el clima organizacional se distingue como muy bueno, sobre el trato del personal, atributo y conducta, si el liderazgo tiene bajo nivel, el clima también disminuye.

Según Sardon (2017) en su artículo sobre el liderazgo transformacional y gestión escolar, tuvo como finalidad encontrar la relación de las variables, se obtuvo en el resultado estadístico $r = 0,681$, el tipo de investigación fue básico y de diseño no experimental transeccional correlacional, se tomó como muestra a 118 docentes donde el 48% observa que existe un buen nivel de LT en los directivos. Los resultados arrojaron que existe una relación positiva y moderada de ambas variables como también presentan una correlación significativa entre las dimensiones de las variables

Para Chung y Espinoza (2020), dentro de su artículo sobre el LT y la gestión del conocimiento, tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre las variables mencionadas, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, donde se realizaron 150 encuestas a empleados de una universidad de Perú. Donde según los resultados, los datos obtenidos arrojaron que, si existe una relación positiva significativa de las variables, y se sugiere que la gestión del

conocimiento debe ser mejorada a través de un buen líder transformacional, para asegurar un buen desempeño y en conjunto con una cultura organizacional sana para crear compromiso en la gestión del conocimiento.

Ávila (2020) en su estudio tuvo como finalidad definir si existe una correlación entre la cultura organizacional y relaciones interpersonales en una institución de Chimbote. Esta investigación tuvo una orientación cuantitativa, no experimental, descriptiva de correlación. Teniendo como conclusión que, efectivamente existe una relación positiva entre las dos variables estudiadas, interpretando que, al tener mejores relaciones interpersonales entre trabajadores de los diferentes niveles, existirá una mejor cultura organizacional, así de esta manera se obtendrán mejores resultados para el cumplimiento de objetivos que se plantee en la organización a futuro.

Mendoza (2021) en su indagación tuvo como finalidad manifestar la correlación entre habilidades comunicativas y relaciones interpersonales en estudiantes de SENATI, Huará. Tuvo como metodología un diseño no experimental-transversal. Dando como conclusión que las relaciones interpersonales intervienen en el clima laboral y la formación de habilidades comunicativas en los alumnos universitarios, generando provecho en los alumnos, en la enseñanza de su expresión oral, desarrollando en sí mismo capacidades que permitan relacionarse de una manera más adecuada con las personas de su entorno.

Así mismo, Vázquez (2019) en su artículo programa de relaciones interpersonales y habilidades sociales, donde el diseño del estudio es experimental donde se aplicó un test para la obtención de datos que nos dio como resultado que, si hubo un gran aporte con el programa que permitió mejorar las habilidades de comunicación con los estudiantes. Por otra parte, nos dice que los sentimientos influyen de cierta manera en el desarrollo de las habilidades blandas para las relaciones sociales, erradicando las conductas violentas y mejorar el respeto entre iguales.

Gamarra y Flores (2020) En su artículo Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en universitarios donde el tipo de estudio fue básico de diseño no experimental- correlacional. Donde como resultado se obtuvo que los alumnos de

las diferentes carreras el 80,9% tiene un alto nivel de pensamiento creativo. Demostrando así de esta manera una alta capacidad de creatividad y adaptación a diferentes problemas que se puedan suscitar, de tal manera que puedan afrontar como grandes profesionales, para que a futuro puedan relacionarse de una manera apropiada con las personas de su entorno como puede ser en el ámbito laboral, estudiantil y familiar.

Por otra parte. Hanco et al. (2021) en su artículo Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles de Puno, donde tuvo un enfoque cuantitativo, exploratorio- descriptivo donde se describen los fenómenos que se dan en los hoteles y que servirán como materia de investigación. Teniendo como resultado que el 44.1% dicen que la comunicación entre trabajadores es excelente y un 20.2% menciona que es regular, sin embargo, las actitudes que tienen los trabajadores son buenas al momento de interactuar con otros colaboradores, porque son consideradas de manera positiva por otros individuos.

Según los autores citados, en nuestro país, se puede decir que existen buenos líderes, que influyen mucho en cuanto al desempeño laboral de sus subordinados, teniendo en cuenta la confianza y buena comunicación que surge por ambas partes y así puedan resolver conflictos, estableciendo un clima laboral agradable y como resultado satisfacción laboral. Sin embargo, en algunas organizaciones existen puntos que se pueden mejorar para tener una mejor relación con los demás colaboradores, como es el desarrollo de habilidades blandas y comunicativas ya que influyen en las RRHH en el lugar de trabajo para el cumplimiento de metas.

Como fundamento teórico para la investigación se ha tomado la **teoría de Leadership** que está relacionada a nuestro tema de estudio, como base teórica para la variable **liderazgo transformacional**, donde Bass (1981) nos comenta que el líder es quien transforma a los súbditos haciéndolos más consecuentes con el rendimiento y el valor que ofrece a los resultados de sus actividades, además de generar motivación, busca siempre crear nuevas formas de trabajo.

Según Hersey y Blanchard (1969), con su **teoría situacional** proponen que el liderazgo cambia según la madurez de los subordinados, se toma en cuenta el

desempeño, las habilidades y experiencia profesional, como también la iniciativa, para comprender el modelo, se basa en dos estilos, como son el comportamiento directivo, que dan las actividades con las instrucciones detalladas y controla permanentemente, y comportamiento de apoyo donde el líder participa y aporta valor con su equipo de trabajo, además de tomar las decisiones.

Teoría participativa de Vroom y Yetton (1973), donde la participación de los subordinados se toma en cuenta y los puntos más relevantes son consideradas para una mejor toma de decisiones, ya que existe una gran variedad de alternativas, mejorando con la satisfacción laboral de los trabajadores porque se sienten escuchados, genera un mayor compromiso hacia la organización y mejora las relaciones del personal.

Por otro lado, Fiedler (1978) con su **teoría de contingencia** o también llamado la efectividad del liderazgo, donde propone que el desempeño del equipo de trabajo es consecuencia de dos variables, el estilo de liderazgo, donde se refiere a la aptitud que tiene el líder para conectarse con sus subordinados y la manera en cómo consiguen los objetivos, y la segunda variable es el control de la situación, donde está determinado por tres puntos:

- La relación del líder y sus miembros de equipo, está basada en la confianza que existe entre el líder y su equipo, ya que beneficia el grado de las relaciones y favorece al entorno laboral.
- Estructura de las tareas, se refiere a la definición de las actividades para desarrollar las labores, estas tienen que ser entendibles y así tener los resultados más controlados.
- Poder de la función, está relacionada con la autoridad que tienen con el personal a cargo, esto hace favorable y controlable a la situación que se encuentre.

Para Duro (2010) lo que significa el liderazgo, nos indica, a la situación de mando en donde se hallan ciertas personas con sus características y habilidades personales, donde consiguen que el equipo de trabajo que están dirigiendo cumpla con los propósitos e intereses de una organización.

En la definición teórica para la Gestión de Recursos Humano, Rodríguez (2011) nos comenta sobre el manejo al momento de gestionar los recursos humanos, se debe de comprender como un conjunto de acciones, técnicas y herramientas, que se van desarrollando y utilizando dentro de una organización, teniendo como finalidad cubrir el puesto de trabajo adecuado, con el personal adecuado y en tiempo apropiado, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para Baguer (2001) la Toma de decisiones está sujeta no solo a los encargados o al personal de alto mando, y sobre todo que, en un modelo de estructura organizacional horizontal, las decisiones que se toman son cada vez más. Muchas comprenden importantes consecuencias ya sea a un área o en toda la organización, siendo muy importante para temas de gestión empresarial.

Así mismo, para la variable **relaciones interpersonales** tendremos como base teórica el **Comportamiento organizacional**. Según Amorós (2007) las personas pasan por diferentes organizaciones siendo este como un ciclo de vida porque nacen, se forman y mueren ya sea en una o varias empresas. Toman estilos de vida diferentes, desarrollan habilidades comunicativas y a todo nivel, con la finalidad de trabajar en equipo y generar un cálido clima laboral, todos apuntando a un solo objetivo en común (p.6).

Para Bowlby (1993) en su **teoría del apego**, el menor de 6 meses ya es capaz de reconocer a la persona principal al cuidado de este, que en este caso siempre es la mamá, creando así de esta manera un vínculo muy fuerte en este caso llamado apego. Formando así por primera vez, una relación íntima que funcionará como ejemplo para futuras relaciones.

Sacando como conclusión que este tipo de relaciones no solo se dan en el ser humano, sino que también se dan entre animales, donde se puede determinar que es una conducta que se repite dada por la genética.

Desde cierta perspectiva, las primeras relaciones que uno entabla son importantes porque:

- Generan confianza.

- Son modelo para las otras relaciones.

Es decir, que la manera en cómo nos relacionamos con los demás, influye en nuestra personalidad.

Schutz (1958) en su **teoría FIRO** (Orientación Fundamental de las Relaciones Interpersonales) reconoce tres aspiraciones que tienen las personas: Sentirse valioso, capaz y agradable. Con esta teoría lo que se busca es explicar una parte de cómo se dan las relaciones humanas y dar inicio al mejoramiento de estas, logrando obtener confianza, formar equipos compenetrados y unidos, con la intención de generar nuevos líderes enfocados en establecer nuevos lazos laborales de manera exitosa.

Así mismo, permite entender y establecer buenas relaciones sostenibles con el tiempo, donde las conductas está sujeto al autoconcepto, que se forma en el interior de nuestro ser, el autoconcepto nos permite conocer cómo nos sentimos nosotros mismos. Estos sentimientos individuales se relacionan con las aspiraciones de sentirnos valiosos, capaces y agradables.

. FIRO Element-B: Behavior

Instrumento que se creó para evaluar la manera de cómo interactúan dos personas. Esta se aplicó en varios estudios a nivel mundial para analizar el comportamiento humano, que fue evolucionando a partir de varias investigaciones y experimentos.

Altman y Taylor (1973) nos dicen con su teoría de la **penetración social** nos dice que está constituida por diferentes grados de intimidad en cómo las personas pueden relacionarse con su entorno social.

Es decir que existen diferentes niveles de interrelacionarse y estas van cambiando de manera sistemática con el tiempo que van dando resultados positivos y “las relaciones no íntimas cambian a íntimas debido a la autorrevelación”

Se propone algunas fases para la formación de una relación social:

- . Fase de orientación: la persona se porta según los estándares en los que se ha desarrollado.
- . Fase intercambio efecto exploratorio: la persona siente esa cercanía con su yo interno (verdadera figura).
- . Fase intercambio afectivo: La persona se muestra más natural y estable. El grado de intimidad aumenta.
- . Fase intercambio estable: Esta fase muy pocas personas llegan a alcanzar, debido a que se desarrolla de manera sincera, con sentimientos claros.

Dimensión Estilo Dinámico

Según Gallo es el que sale en búsqueda de las oportunidades y persevera con persistencia hasta acabar venciendo a los inconvenientes más difíciles que amenacen, ya que sabe que las ocasiones no se anuncian a los inseguros y cobardes debido a que no sabrían utilizarlas (1995, p. 24). Los Indicadores para esta dimensión fueron: Proactividad, motivación, influyente, adaptación.

Dimensión Alta Capacidad

Según Cosme es el proceso por el cual las personas reúnen los requisitos para instruirse y cultivar una gran variedad de tipos de conocimientos, sean o no utilizadas, refiriéndose como un lugar disponible para almacenar y desenvolver naturalmente conceptos y habilidades (2018, p.38). Los Indicadores para esta dimensión fueron: Desempeño, eficiencia, competitividad, intelecto.

Dimensión Trabajo en equipo

Quesada y López (2018) mencionan sobre el trabajo en equipo y nos dicen que es un procedimiento grupal y ordenado en el que un conglomerado de personas participa conscientemente en la obtención de metas comunes mediante sinergias positivas, reciprocidad de experiencias y respeto por los cargos de cada miembro de una organización. (p.118). Los Indicadores para esta dimensión fueron: Cooperación, diversidad, participación, compromiso.

Dimensión interpersonal

La relación interpersonal es algo muy relevante en la vida de cada persona. Pasamos mucho tiempo interactuando con diferentes tipos de personas cara a cara, en nuestra vida como seres sociales compartimos pensamientos y diferentes vínculos con diversas personas, Así de esta forma ir incrementado las relaciones sociales con personas implicadas en el entorno donde se encuentra (Monjas, 2021). Los Indicadores para esta dimensión fueron: Responsable, empeño, empatía, ético.

Dimensión comunicación

Según Wiemann (2011) nos dice que la comunicación es ideal, cuando se transmite lo que uno quiere de manera adecuada y eficiente, así de esta manera se podrán fortalecer las relaciones interpersonales en diferentes entornos donde las personas se relacionen. De esta manera satisfacer sus necesidades (P.20). Los Indicadores para esta dimensión fueron: Intercambio de ideas, asertiva, integración al entorno, adaptación al entorno.

Dimensión perspectiva

Según Castillo (2012) afirma que la perspectiva en la persona es una capacidad que posee de manera natural que le permite tomar decisiones en su vida y llegar a desarrollar una madurez más satisfactoria y plena. Los Indicadores para esta dimensión fueron: normas, costumbres, acuerdos sociales, ambiente laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo dado que se estudió los datos obtenidos en las encuestas y fue de tipo básica porque la información que se obtuvo en el trabajo se desarrolló en base a las teorías encontradas referente a nuestro tema de estudio con la finalidad de dar solución al problema que se muestra en el lugar de investigación. Según Baena (2017) anuncia que es aplicada porque se utilizaran las teorías base encontradas para dar resultados a los cuestionamientos de la sociedad o población de estudio.

El diseño es no experimental. La investigación no experimental es aquella que se ejecuta sin alterar las variables, donde no modificamos intencionalmente la variable independiente, lo que se realiza es el análisis de los fenómenos y cómo se desarrolla en su entorno natural, para después examinarlos (Toro y Parra, 2016). De igual forma, transversal ya que incluye la recopilación de los datos de una muestra dada de la población elegida (Malhotra, 2004) y correlacional porque supone factibilidad de relaciones de origen entre las variables de investigación (Ortiz, 2003).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Liderazgo transformacional

Esparcia et al., se muestra como un estilo enérgico, con un gran talento en la adecuación de nuevas situaciones que sucedan en el entorno, donde lo que se quiere es que el trabajo en equipo tenga un desarrollo provechoso, con un panorama que alude y reforzará a la prosperidad y rendimiento de la organización (2009, p.181).

Proactividad: Pérez y Ayala nos dicen, implica tener autogestión para realizar las labores de forma independiente, decisión para plantear los temas referentes a las actividades del puesto y soluciones a los mismos antes que las propongan, el ánimo para desarrollarlas al máximo en todo momento (2021, p. 407).

Motivación: Charleux y Loubat (2017), es el conjunto de fuerzas que producen, orientan y mantienen un comportamiento de diferentes conductas con la finalidad de alcanzar un objetivo o resultado.

Influyente: Arguello et al., procedimiento para comunicar ideas por parte de un superior o líder, alcanzar su aprobación e impulsar a sus simpatizantes para ayudar y llevar a la ejecución esas ideas propuestas a través del cambio (2020, p. 46).

Adaptación: Goodman nos dice que, es el proceso de adecuarse a la situación actual o al esperado y sus consecuencias, busca regular el impacto de la afección o reconocer las oportunidades para aprovecharlas (2017, p.36).

Desempeño: Aguilera (2020), hecho o resultado de desempeñar, forma de que un individuo desarrolle y cumpla con sus deberes, actividades y labores propias de un puesto u oficio.

Eficiencia: Cobos (2017), es la capacidad de disminuir el volumen de los recursos para lograr las metas propuestas, es decir que se conserva la capacidad de los recursos, o se mantiene constante el número de producción disminuyendo la cantidad de recursos utilizados.

Competitividad: Según la RAE (2022) lo define como, rivalidad para la consecución de un fin.

Intelecto: Kelly lo define como, la habilidad del pensamiento, que se diferencia u observa la naturaleza interna de las cosas o la propiedad de estas, es la capacidad por la que se logra obtener el conocimiento humano (1982, p. 130).

Cooperación: Chávez nos dice, implica la acción de hacer o ayudar con un individuo o varios para alcanzar un fin en común (2003, p. 130).

Diversidad: Según la RAE (2022) lo define, abundancia, gran cantidad de varias cosas distintas.

Participación: Según la RAE (2022) lo define como, acción y efecto de participar

Compromiso: Según la RAE (2022) lo define como, obligación contraída.

Variable Relaciones interpersonales

Según Ayluardo hace referencia a que las relaciones interpersonales, es como el ser humano se manifiesta con otra persona como ser social a través de diferentes contextos como son: lo interpersonal, la comunicación y la perspectiva (2017, p.1).

Responsable: Según Rojas et al. (2020) es aquella persona que cumple con sus obligaciones utilizando los recursos necesarios en los tiempos estipulados generando un valor fundamental en sí mismo y para la organización.

Empeñoso: Según la RAE (2022) nos dice que es el individuo que muestra decisión y persistencia para lograr sus objetivos.

Empatía: Moya (2018) afirma que es el talento que tiene toda personas para saber comprender a los demás, permitiendo alcanzar el éxito en las relaciones laborales y familiares.

Ético: Para Ronquillo (2018) es una ciencia social que va relacionado con las conductas morales de las personas en su interrelación con los demás, en el espacio donde se encuentra.

Intercambio de ideas: RAE (2022) es la acción cambiar ideas, con reciprocidad entre las personas sobre un determinado tema.

Asertiva: Castanyer (2010) afirma que es la capacidad que tienen las personas para afirmar sus derechos, sin dejarse llevar por otras objeciones.

Integración al entorno: RAE (2022) dice que es la acción de integrarse a un determinado lugar.

Adaptación al entorno: RAE (2022) acto de adaptarse a un lugar para poder ejercer funciones con una finalidad en común.

Normas: Para Pons (2018) nos dice que una norma no es un mandato, sino que es una forma de autorizar y derogar reglas en función a las normas.

Costumbres: Según Tuesta (2021) afirma que es una manera de integración, donde las personas son conocedoras de sus tradiciones, técnicas y saberes que les permite conocer como el resto de personas congenian según sus diferentes costumbres.

Acuerdos sociales: Según Piqueras (2019) nos dice que es aquel negocio jurídico el cual decide la conducta o la forma de proceder de una población en un lugar determinado.

Ambiente laboral: RAE (2022) define al entorno donde uno se encuentra, a esto influye la temperatura, sonido y condiciones de ese lugar.

3.3. Población, muestra y muestreo

Gutiérrez y Vladimirovna (2016) definen a la población como un grupo de individuos de estudio con un tipo particular, cuyo conocimiento es de nuestro total interés.

La presente investigación se llevó a cabo en una empresa comercializadora de productos de tecnología, en la provincia de Lima, distrito de Surquillo. Se empleó una muestra censal porque se tomó en su totalidad de la población (100%), es decir los 65 colaboradores. El tipo de muestreo es probabilístico, ya que todo el personal es encuestado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la obtención de la data se aplicó la técnica de la encuesta, la cual tuvo como objetivos obtener los resultados deseados y demostrar si existe verdaderamente una correlación entre el LT y relaciones interpersonales entre los colaboradores en la empresa comercializadora de productos tecnológicos.

El instrumento que se asignó para el estudio fue el cuestionario, propuesto por los investigadores, de manera que estuvo formada por 24 preguntas con cinco alternativas de respuesta de acuerdo a la escala de Likert; totalmente en desacuerdo (TD), en desacuerdo (ED), parcialmente de acuerdo (PA), de acuerdo

(DA) y totalmente de acuerdo (TA). Para afirmar lo antes mencionado Tamayo y Silva (2012) nos dice que el instrumento más aplicado es el cuestionario que están formado por preguntas que van en relación a las variables, que son formuladas según el objetivo de estudio.

Para la validez del instrumento se solicitó la calificación aprobada por tres expertos en el tema de estudio.

Así mismo, para comprobar el grado de confiabilidad del cuestionario se aplicó el método Alfa de Cronbach, como prueba piloto se tomó en cuenta 10 encuestas a los colaboradores de la organización, donde los datos que se obtuvieron fueron procesados en el software SPSS teniendo como resultados:

Los resultados obtenidos con el estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS, se obtuvo el coeficiente 0,873 para la variable liderazgo transformacional y 0,970 para relaciones interpersonales, lo que en la tabla representa de acuerdo al rango establecido como bueno y excelente respectivamente. Los resultados tienen como base, una encuesta piloto realizada a 10 colaboradores de la empresa comercializadora de productos tecnológicos, utilizando la técnica de la encuesta conformada por 24 ítems. (Ver Anexo 5)

Según Hernández et al. (2008) nos indica que en nivel de confiabilidad es la suficiencia que se obtiene del instrumento, teniendo los mismos datos en reiteradas ocasiones, bajo la misma muestra y condiciones (p.126). (Ver Anexo 1)

3.5. Procedimientos

La investigación sobre las variables LT y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos se realizó en etapas, con la finalidad de obtener datos con el respectivo llenado de las encuestas que fueron de modo virtual debido al entorno ocasionada por la pandemia del SARS-CoV-2 para esto se aplicó de la siguiente forma:

Primero, se escogió la empresa comercializadora de productos tecnológicos a la cual se aplicó la encuesta a los colaboradores.

Segundo, se recolectó datos de los colaboradores como números telefónicos para que se les pueda brindar información con respecto a la encuesta, que fue de manera anónima. (Ver Anexo 6)

Por último, se les facilitó el link de la encuesta virtual que se realizó por un formulario de google.

3.6. Método de análisis de datos

La data se recolectó por medio de un cuestionario aplicado, lo cual se evidenció a la base de datos del software de Excel y de esa forma se evaluó la validez del instrumento. Para el procesamiento de los datos para la información de las encuestas se aplicó el programa estadístico SPSS 26; donde se generaron cálculos que fueron presentados mediante gráficos y figuras que ayudó a constatar el resultado de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, cumplió con el principio ético de respeto a la propiedad intelectual analizando tanto las fuentes internas como externas sin alterarlas, no incidiendo en plagios y mencionando a cada autor en cada cita textual, por otro lado, se empleó el consentimiento informado hacia los colaboradores encuestados custodiando su identificación totalmente reservado y no siendo expuestos en ningún momento.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Tabla 1

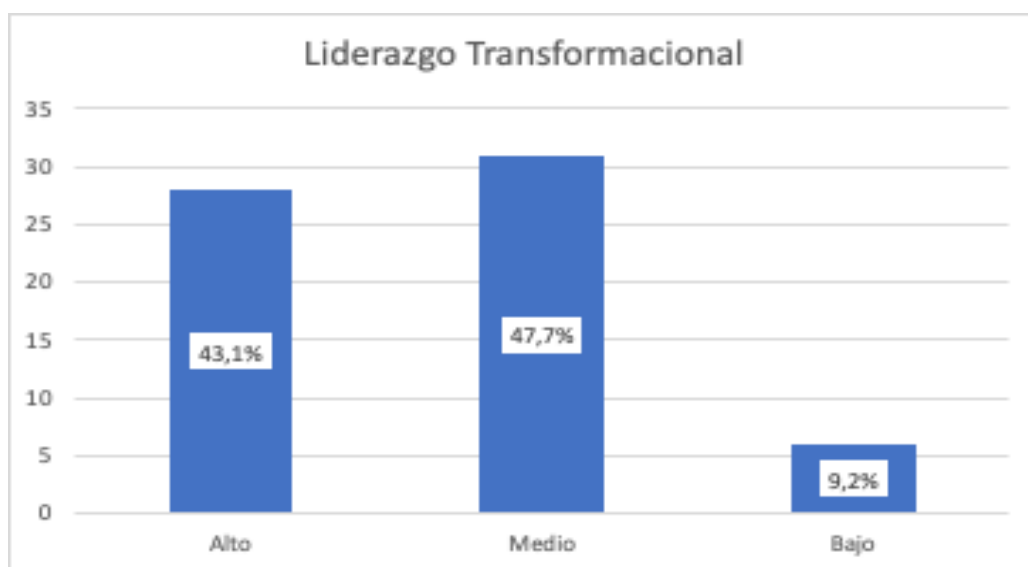
Niveles de liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	28	43,1	43,1	43,1
	Medio	31	47,7	47,7	90,8
	Bajo	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 1

Porcentaje de liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 1; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 43,1% señala que el nivel de liderazgo transformacional es alto; el 47,7% medio y el 9,2% bajo.

Tabla 2

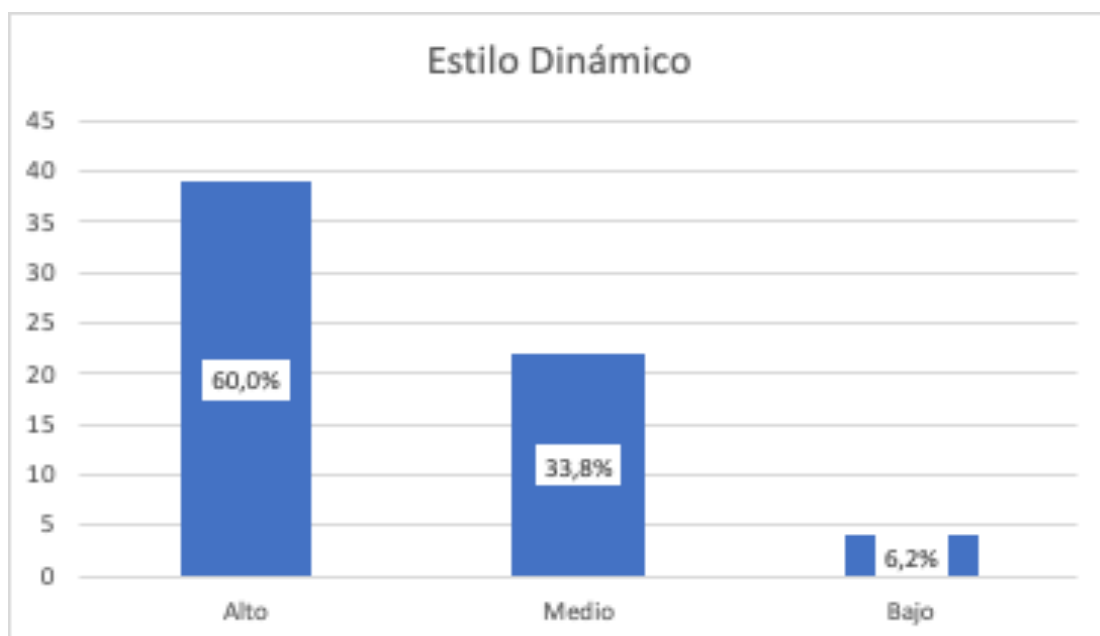
Nivel de estilo dinámico en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	39	60.0	60.0	60.0
	Medio	22	33.8	33.8	93.8
	Bajo	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 2

Porcentaje del estilo dinámico en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 2; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 60% señala que el nivel de estilo dinámico en el liderazgo transformacional es alto; el 33,8% medio y el 6,2% bajo.

Tabla 3

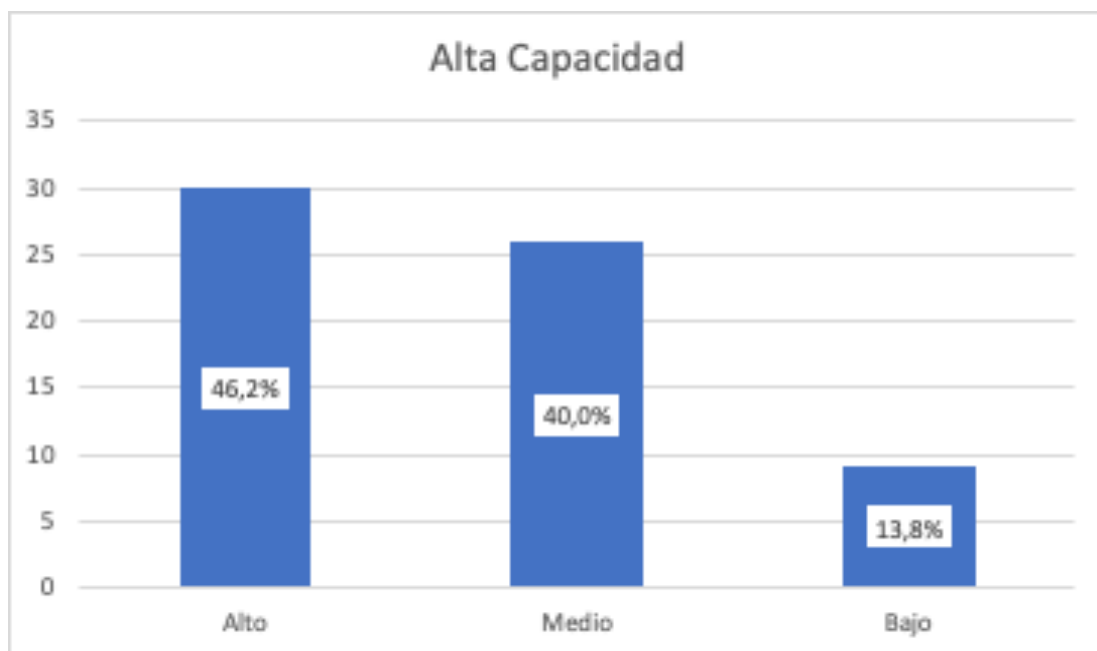
Nivel de alta capacidad en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	30	46.2	46.2	46.2
	Medio	26	40.0	40.0	86.2
	Bajo	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 3

Porcentaje de alta capacidad en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 3; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 46,2% señala que el nivel de alta capacidad en el liderazgo transformacional es alto; el 40% medio y el 13,8% bajo.

Tabla 4

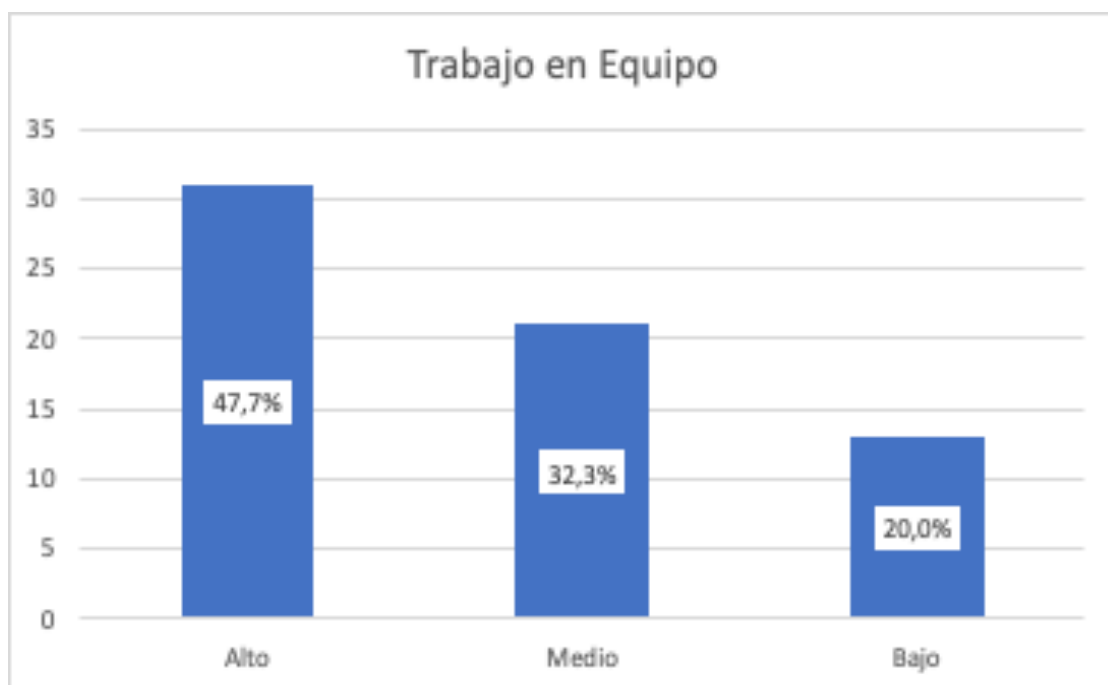
Niveles de trabajo en equipo en el liderazgo transformacional en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	31	47.7	47.7	47.7
	Medio	21	32.3	32.3	80.0
	Bajo	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 4

Porcentaje del trabajo en equipo en el LT en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 4; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 47,7% señala que el nivel de trabajo en equipo en el LT es alto; el 32,3% medio y el 20% bajo.

Tabla 5

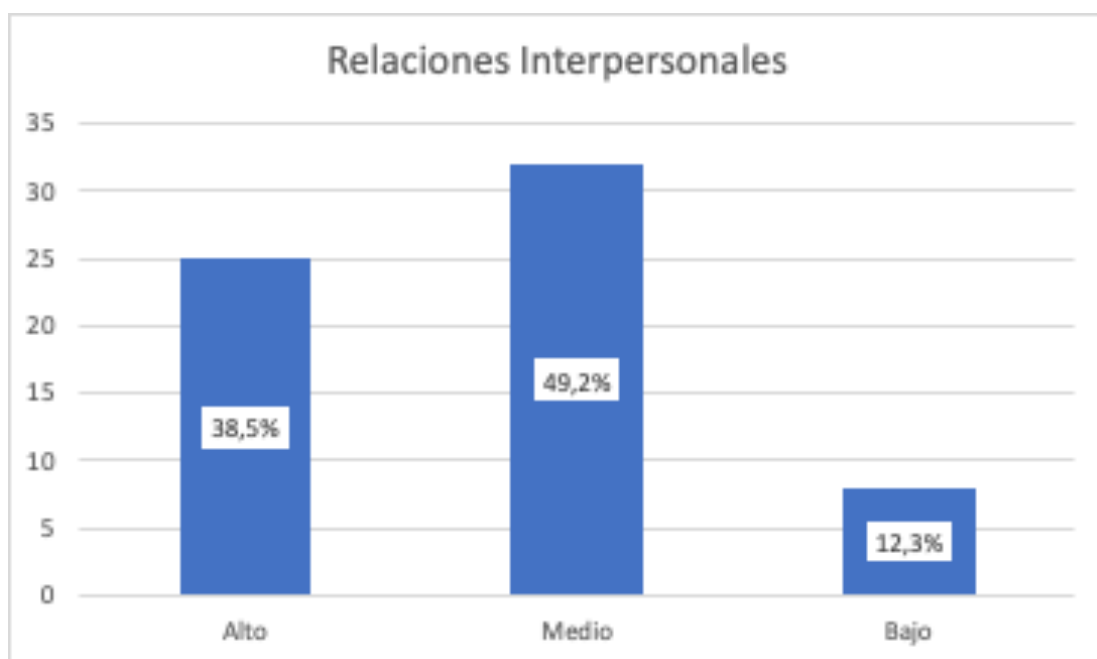
Niveles de relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	38.5	38.5	38.5
	Medio	32	49.2	49.2	87.7
	Bajo	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 5

Porcentaje de las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 5; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 38,5% señala que el nivel de relaciones interpersonales es alto; el 49,2% medio y el 12,3% bajo.

Tabla 6

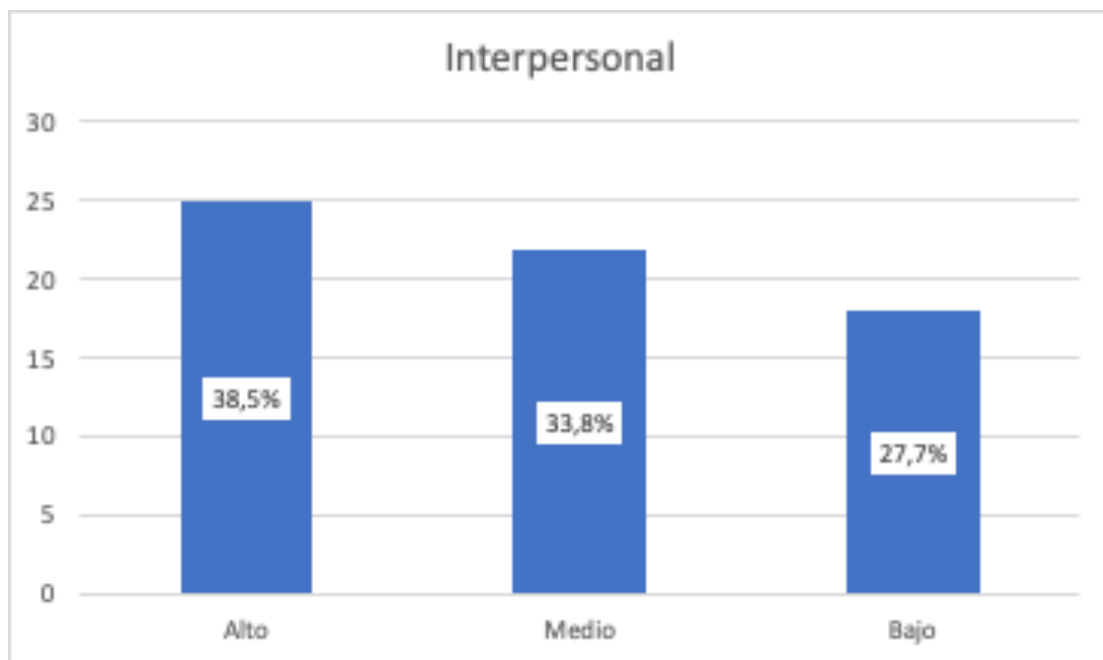
Niveles de lo interpersonal en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	38.5	38.5	38.5
	Medio	22	33.8	33.8	72.3
	Bajo	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 6

Porcentaje de lo interpersonal en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Como se puede notar en la tabla 6; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 38,5% señala que el nivel interpersonal de las relaciones interpersonales es alto; el 33,8% medio y el 27,7% bajo.

Tabla 7

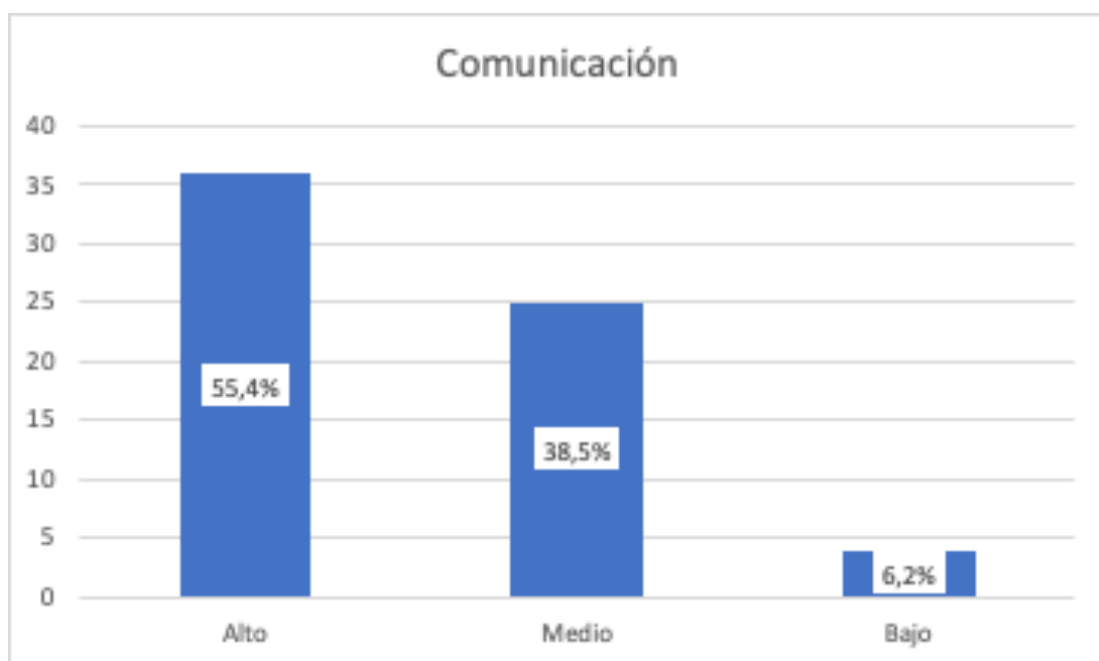
Niveles de comunicación en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	55.4	55.4	55.4
	Medio	25	38.5	38.5	93.8
	Bajo	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 7

Porcentaje de comunicación en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Analizando los datos de la tabla 7; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 55,4% señala que el nivel de comunicación en las relaciones interpersonales es alto; el 38,5% medio y el 6,2% bajo.

Tabla 8

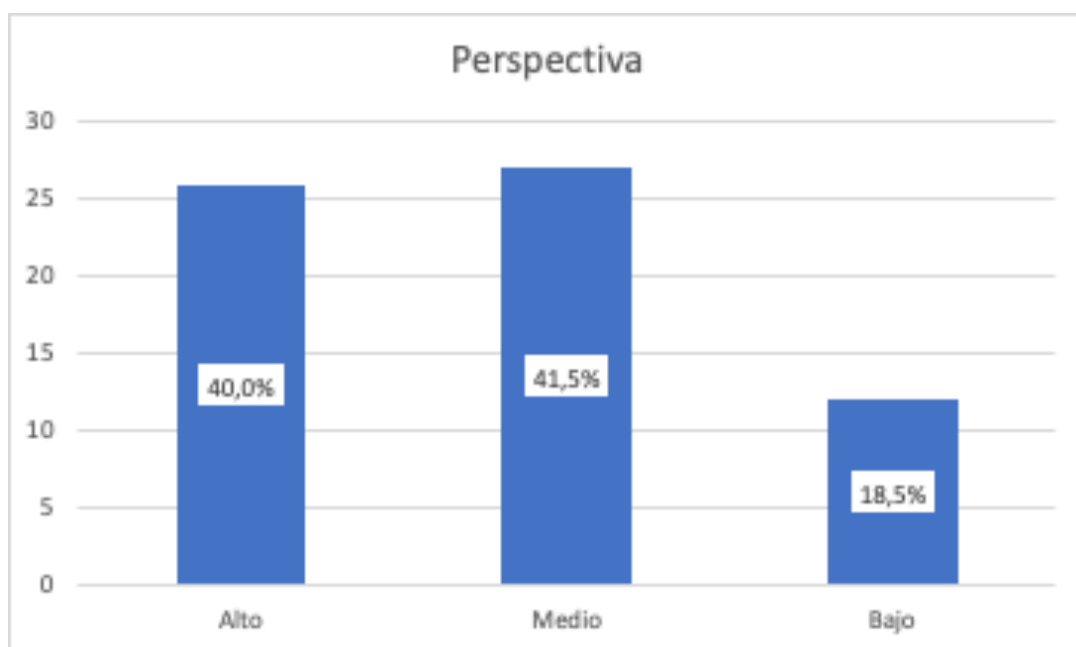
Niveles de perspectiva en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	26	40.0	40.0	40.0
	Medio	27	41.5	41.5	81.5
	Bajo	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Figura 8

Porcentaje de perspectiva en las relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022



Interpretación

Como se puede notar en la tabla 8; de un total de 65 colaboradores encuestados; el 40% señala que el nivel de perspectiva en las relaciones interpersonales es alto; el 41,5% medio y el 18,5% bajo.

Hipótesis general

H0: Los datos que provienen de la muestra tienden a una distribución normal

Ha: Los datos que provienen de la muestra no tienden a una distribución normal

Tabla 9

Prueba de normalidad para las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales

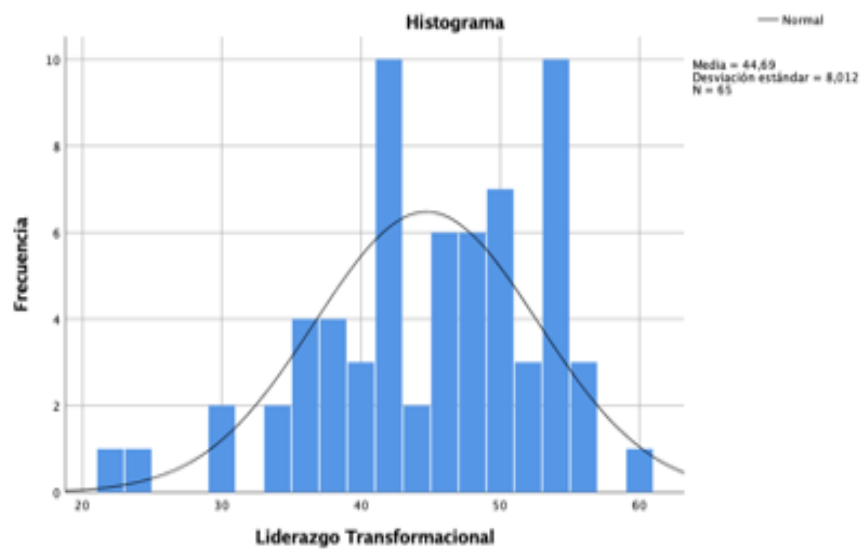
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,091	65	,200*	,963	65	,048
Relaciones Interpersonales	,119	65	,023	,971	65	,124

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Interpretación: Según a los datos estadísticos de Kolmogorov-Smirnov se percibe que $p = 0.200 > 0.05$, para la variable Liderazgo Transformacional y $p = 0.023 < 0.05$ para la variable Relaciones Interpersonales. En conclusión, se puede mencionar que los datos provienen del tamaño de muestra no tienen una distribución normal. Concluimos que para contrastar con la hipótesis se empleará los estadísticos no paramétricos (Rho de Spearman).

Figura 9

Gráfica de la distribución normal para la variable Liderazgo transformacional

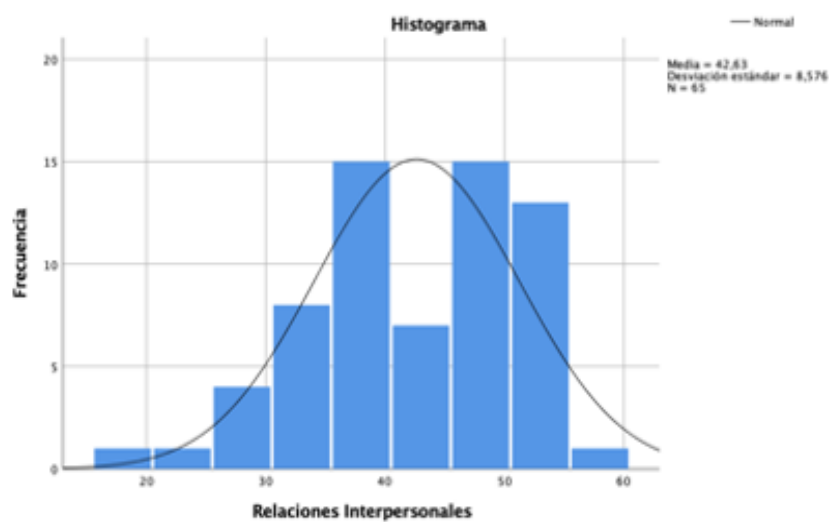


Interpretación

Se observa que los datos de la muestra tienen una distribución normal.

Figura 10

Gráfica de la distribución normal para la variable Relaciones interpersonales



Interpretación

Se observa que los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

Prueba de correlación y contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Tabla 10

Correlación para las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,829**
		N	.
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	65
		Sig. (bilateral)	,829**
		N	65
		1,000	,000
		,000	.
		65	65

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Interpretación

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.829) es positiva alta y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05). Concluyendo así que las variables tienen correlación, por ende, se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Tabla 11

Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Interpersonal

		Correlaciones	
		Liderazgo Transformacional	Interpersonal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
	Liderazgo Transformacional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	65	65
	Interpersonal		
	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Interpretación

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.719) es positiva alta y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05). Concluyendo así que nuestra variable y la dimensión tienen correlación, por ende, se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Tabla 12

Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Comunicación

		Correlaciones		
		Liderazgo Transformacional	Comunicación	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Interpretación

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.785) es positiva alta y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05). Concluyendo así que nuestra variable y dimensión tienen correlación, por ende, se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.

Ha: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.

Tabla 13

Correlación para la variable Liderazgo transformacional y la dimensión Perspectiva

			Correlaciones		
			Liderazgo Transformacional	Perspectiva	
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,666**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	65	65
	Perspectiva	Coeficiente de correlación	,666**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	65	65

Fuente: Elaborado por equipo de investigación

Interpretación

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.666) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05). Concluyendo así que la variable y dimensión tienen correlación, por ende, se rechaza la H0 y se acepta la Ha.

V. DISCUSIÓN

La actual investigación tuvo como propósito principal, determinar la correlación del liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022, donde se buscó identificar la relación existente entre la variable Liderazgo Transformacional y las dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales.

Los resultados que se obtuvieron en el presente estudio revelaron que, para los colaboradores de una empresa comercializadora de productos tecnológicos, en cuanto a la variable liderazgo transformacional nos encontramos que un 43,1% indicaron que existe un grado alto en el liderazgo de la empresa, 47,7% considera que existe un nivel regular y solo el 9,2% manifestaron que existe un nivel bajo. Mientras que la variable relaciones interpersonales un 60% indicaron que existe un nivel alto en las relaciones interpersonales de la empresa, 33,8% de los colaboradores manifestó que existe un nivel medio y solo el 6,2% nivel bajo.

Verificando la relación de las variables LT con relaciones interpersonales se determinó que los resultados conseguidos mediante la contrastación de la prueba de hipótesis, demostró que existe relación directa entre las variables, confirmando con la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman es de 0,829, con un nivel de significancia (Bilateral) = 0.000 ($p \leq 0.05$).

Para la contrastación de los resultados se tomaron en cuenta los estudios previos de la presente investigación a Astudillo (2021) con su tesis sobre el LT y su relación con la comunicación en Macará, la cual tuvo como resultado descriptivo sobre la variable LT, que de los 35 encuestados el 34,29% indican que tienen un nivel bajo, mientras que el otro 34,29% indican que tienen un nivel moderado y solo el 34,43% alcanzaron un nivel alto. A comparación de nuestro estudio, los resultados sobre los 65 colaboradores encuestados, el 43,1% consideran que tienen un nivel alto sobre el liderazgo transformacional, el 47,7% señalan que tienen un nivel regular, y solo el 9,2% nivel bajo, donde se puede apreciar que hay una considerable diferencia respecto al nivel bajo, mostrando así que la empresa comercializadora de productos tecnológicos tiene más ventaja ya que existen buenos líderes que saben manejar a su personal.

Por otro lado, Enciso (2017) en su tesis sobre el Liderazgo Transformacional y clima organizacional en una empresa de modas en SJL, donde 30 de los encuestados, el 86,70% señalaron que el LT es bueno, mientras que el 13,30% indicaron que es deficiente. Considerando nuestro estudio, los resultados que arrojan los 65 colaboradores encuestados, el 43,1% consideran que tienen un nivel alto sobre el LT, el 47,7% señalan que tienen un nivel regular, y solo el 9,2% nivel bajo, demostrando que ambos estudios llegan a coincidir, por lo tanto, podemos decir que el liderazgo es fundamental para una organización ya que beneficia con el manejo del personal.

Así también, tomando los estudios realizados por Ávila (2020) donde demostró la relación entre las variables cultura organizacional y relaciones interpersonales a los colaboradores de una institución en chimbote, donde se tomó una encuesta a 20 trabajadores donde el 50% indica que el nivel de relaciones interpersonales es favorable y el otro 50% Poco favorable. Contrastando esta información con nuestro estudio y los datos recolectados de 65 colaboradores fue que el 38,5% señala que el nivel de relaciones interpersonales es alto; el 49,2% medio y el 12,3% bajo. Demostrando así de esta manera que en nuestro estudio si existe un pequeño porcentaje de personas que no se relacionan con sus demás compañeros, dificultando la labor de los demás debido a la falta de comunicación e interacción en el lugar de trabajo.

Sin embargo, en la investigación de Porras en el (2018) sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional con los bomberos de Pujilí donde se encuestó a 35 empleados, teniendo como resultado que el 37% se le es complicado relacionarse con sus demás compañeros; el 20% menciona que rara vez; el 17% casi siempre; el 14% a veces y el 12% no presentan dificultades para relacionarse. Comparando con los datos obtenidos en nuestro estudio del 100% de encuestados el 38,5% señala que el nivel al momento de relacionarse con sus compañeros es alto; el 49,2% medio y el 12,3% bajo. Contrastando ambas investigaciones podemos afirmar que los datos obtenidos en ambos estudios, no coinciden debido a que en la investigación de referencia es más complicado que los colaboradores se puedan relacionar fácilmente, a comparación de nuestro estudio donde se puede observar que es más fácil que los trabajadores se puedan relacionar con sus demás compañeros.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al OG de la investigación el cual consistió en determinar la relación del liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Se comprobó que existe una relación positiva alta entre las variables, demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0,829) y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05).

2. Con relación al OE 1 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre el LT y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Se verificó que existe una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0,719) y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05).

3. Con relación al OE 2 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Se confirmó que existe una relación positiva alta entre la variable y la dimensión, demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0,785) y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05).

4. Con relación al OE 3 de la investigación el cual consistió en determinar la relación entre el LT y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la variable y la dimensión, demostrada por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (0,666) y además es significativa (Sig = 0.000 < p=0.05).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general de la empresa comercializadora de productos tecnológicos, referente a las relaciones interpersonales, realizar una encuesta sobre clima laboral para detectar las falencias que existen en la organización que genera esa falta de comunicación entre trabajadores que perjudica el cumplimiento de objetivos.

2. Se recomienda al gerente general que, para solucionar los problemas interpersonales dentro de la organización, lo que debe de hacer es elegir un líder que cuente con la capacidad de resolver conflictos, que genere en los colaboradores habilidades que les permitan trabajar en equipo y tener la capacidad de escuchar activamente las propuestas de sus compañeros.

3. Se recomienda al gerente general que, para mejorar la comunicación en las diferentes áreas de trabajo, se deben de realizar trabajos en equipo donde se aplique un nivel de comunicación claro, directo y asertivo para cumplir objetivos. Generando así empatía y mejores relaciones con los diferentes niveles jerárquicos.

4. Se recomienda al gerente general, para mejorar la perspectiva de los colaboradores, es necesario contar con buenas costumbres, políticas internas que permitan relacionarse de manera adecuada. A demás implementar normas que eviten el conflicto entre colaboradores para poder tener un adecuado ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Aguilera, L. (2020). Procesos de gestión de unidades de información y distribución turísticas. IC Editorial. https://books.google.com.pe/books?id=nVlpEAAAQBAJ&dq=definición+de+desempeño&source=gbs_navlinks_s
- Altman, I. & Taylor, D. (1973). *Penetración social: el desarrollo de relaciones interpersonales*. Holt, Rinehart and Winston. <https://teoriadelacomunicacion178170068.wordpress.com/2019/10/17/teoria-de-la-penetracion-social/>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía, 2007. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uRf1b44BjEC&oi=fnd&pg=PA6&dq=teoria+del+comportamiento+organizacional&ots=XtUgGj4GXG&sig=N0UbK79uCzn1ygArfNaXzc0OluM#v=onepage&q=teoria%20del%20comportamiento%20organizacional&f=false>
- Arévalo-Avecillas, D., Padilla-Lozano, C., Pino, R. & Cevallos, H. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Información tecnológica*, 30(3), 237-248. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arguello et al. (2020). *Administración De Empresas. Elementos Básicos*. Infinite Study. https://books.google.com.pe/books?id=zLgoEAAAQBAJ&dq=definición+influencia&source=gbs_navlinks_s
- Astudillo, R. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la comunicación de los socios de la cooperativa de transporte mixto, Macará, 2020*. Tesis para optar el grado académico de Maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58880>

- Ávila, I. (2020). *Cultura organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores de la institución Caritas Felices de Chimbote, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61136/Avila_CIF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayluardo, C. (2017). *La importancia de las relaciones interpersonales* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio UNAM. <http://www.dgoae.unam.mx/Memoria2017/ponencias/57.pdf>
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). <http://ebookcentral.proquest.com>
- Baquer, A. (2001). *Un timón en la tormenta: cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. Ediciones Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=LONBslcmWYEC&pg=PA252&q=toma+de+decisiones+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjqn6uCvrfzAhVir5UCHVguCC0Q6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones%20definicion&f=false>
- Bass, B.M. (1981). *"Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research"*, New York: Free Press.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación. https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bowlby, J. (1993). *El Apego: El Apego y la Pérdida 1: 48 (Psicología Profunda)*. Paidós. <https://www.buscalibre.pe/libro-el-apego-el-apego-y-la-perdida-1-48-psicologia-profunda-john-bowlby-paidos/9788449306006/p/994381?gclid=CjwKCAjwgr6TBhAGEiwA3aV>

uldSbu_90W5CWsV0KILaZY0i_cK_pXYJhpr76LxpDNP-Lx-
9_BAKgeBoCLZ0QAvD_BwE#

Cabrejos, R. & Suarez, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas - Ecuador. *Ciencia y Desarrollo*. 22 (3), 37-48. [http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1792-- art 5](http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1792--art5)

Castanyer, O. (2010). *La asertividad: expresión de una sana autoestima*. Desclee De Brouwer. <https://psicocarilha.com/wp-content/uploads/2020/06/asertividad-autoestima-1.pdf>

Castillo, A. (2012). *Principales perspectivas teóricas en relación al desarrollo humano* [Diapositivas de Power Point]. Slideshare <https://es.slideshare.net/acastillounah/principales-perspectivas-teoricas-en-relacion-al-desarrollo-humano>

Charleux, F. y Loubat, J. (2017). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica*. Narcea Ediciones. <https://books.google.com.pe/books?id=APekDwAAQBAJ&pg=PT7&dq=definición+motivación&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjv-qD0ooj4AhVHLrkGHclXCqsQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=definición%20motivación&f=false>

Chaves-Barboza, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>

Chávez, J. (2003). *La participación social: retos y perspectivas*. UNAM, https://books.google.com.pe/books?id=zERzIkUT8k4C&dq=definición+d e+cooperación&source=gbs_navlinks_s

Chung, V., & Espinoza, J. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del

conocimiento. *Revista Tzhoecoen*. 12 (3), 360 – 370.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>

Cobos, F. (2017). *Proyectos de productos editoriales multimedia*. IC Editorial
https://books.google.com.pe/books?id=608pEAAAQBAJ&dq=definición+eficiencia&source=gbs_navlinks_s

Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. Editorial Elearning, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&dq=definicion+de+capacidad+lider&source=gbs_navlinks_s

Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Duro, M. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional.: Teoría y metodología Volumen 46 de Ciencias jurídicas y sociales*.
https://books.google.com.pe/books?id=qppjOxCyKUKC&dq=teoria+del+l+iderazgo&source=gbs_navlinks_s

Enciso, A. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en la empresa Tendencia de la Moda, San Juan de Lurigancho*. Tesis para optar el título profesional de Administración, Universidad César Vallejo.Repositorio Institucional de la Universidad César.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59137>

Esparcia J., Noguera J. & Pitarch D. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Universitat de València.
https://books.google.com.pe/books?id=OV3FDFWnpoMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=

Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

- Gallo, F. (1995). *Dinámica del éxito personal: motivación y creatividad*. Editorial San Pablo. https://books.google.com.pe/books?id=i_27UawMhGoC&dq=persona+dinámica&source=gbs_navlinks_s
- Gamarra-Moscoso, M. A., & Flores-Mamani, E. (2020). *Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios*. *Investigación Valdizana*, 14(3), 159–168. <https://doi.org/10.33554/riv.14.3.742>
- Goodman, A. (2017). *La adaptación al cambio: El negocio de la resiliencia climática*. Editorial Universidad del Rosario. https://books.google.com.pe/books?id=8e9GDwAAQBAJ&dq=definición+adaptación&source=gbs_navlinks_s
- Gutierrez, E. y Vladimirovna O. (2016). *Estadística inferencial 1: Para ingeniería y ciencias, Volumen 1*. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.pe/books?id=3hYhDgAAQBAJ&dq=población+y+muestra&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Hanco Gómez, Miriam Serezade, Carpio Maraza, Amira, Laura Castillo, Zoraima Julieta, & Flores Mamani, Emilio. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación científica*. Tercera Edic. México: Mc. Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. 6ta Edic. México: McGraw Hill.
- Kelly, W. (1982). *Psicología de la educación*. Ediciones Morata. https://books.google.com.pe/books?id=ECaz9yx8MScC&dq=definición+de+intelecto&source=gbs_navlinks_s

- León, E. y Pérez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral* [Trabajo de grado, Universidad Estatal De Milagro]. Repositorio de la Universidad Estatal De Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>
- Martinez, J., Cardeño, E., Ramirez W. y Durán, S. (2017). Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. *Desarrollo Gerencial*. 9(2), 140-157. <https://doi.org/10.17081/dege.9.2.2980>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. Pearson Educación. https://books.google.com.pe/books?id=SLmEbIVK2OQC&dq=Malhotra,+2004&source=gsb_navlinks_s
- Mendoza, P (2021). *Habilidades comunicativas y relaciones interpersonales en estudiantes del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial – Senati, Huaura* [Tesis de maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4638/Patricia%20Roxana%20Mendoza%20Huarac.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monjas, M. (2021). *El complejo mundo de las relaciones interpersonales*. Editorial Pirámide.
- Moreno, S. y Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1(9), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Moya Albiol, L. (2018). *La empatía: Entenderla para entender a los demás*. Plataforma editorial. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MPakDwAAQBAJ&oi=fnd>

&pg=PT4&dq=libro+de+empatia&ots=0-
JVkvrNjd&sig=To4SXhful2HoAXnk-ghuXv7sL-8#v=onepage&q&f=false

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*.
Editorial Limusa.
https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&dq=Ortiz,+2003+correlacional&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Paredes, L. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*.
Boletín Informativo CEI, 4(2).
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364>

Perez, L. y Ayala, J. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*.
EUDEBA.
<https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAAQBAJ&pg=PA407&dq=definición+proactividad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjw58Gpmoj4AhXhjJUCHTQOD50Q6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=definición%20proactividad&f=false>

Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Venezuela*. 20(2). 377,388. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>

Piqueras Casado, L. M. (2019). *La impugnación de acuerdos sociales*. *Anales de Derecho*, 37(1). <https://doi.org/10.6018/analesderecho.391141>

Pons, M. (2018). *Teoría general de las normas*. Trillas.
<https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491235125.pdf>

Porras, C. (2018). *“Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en el cuerpo de bomberos del Cantón Pujilí de la provincia de Cotopaxi”* [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato:

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28735/1/0503356347%20CRISTIAN%20MAURICIO%20PORRAS%20PULLUQUITIN.pdf>

Posada-Bernal, S., Bejarano-González, M. Ángel, Rincón-Roso, L. A., Trujillo-García, L., & Vargas-Rodríguez, N. (2021). *Cambios en las relaciones interpersonales de los jóvenes universitarios durante la pandemia*. *Revista Habitus: Semilleros de investigación*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.19053/22158391.12573>

Quesada, E. y Lopez, F. (2090). *Administración pública y gestión sanitaria*. ACCI (Asociación Cultural y Científica Iberoamericana). https://books.google.com.pe/books?id=7sRUDwAAQBAJ&dq=definicion+de+trabajo+en+equipo&source=gbs_navlinks_s

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [29/05/2022].

Rodriguez, J. (2011). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC. [https://books.google.com.pe/books?id=F5iqQr_Q9dkC&printsec=frontcover&dq=definicion+Gestión+de+Recursos+Humano,+Rodr%C3%ADguez+\(2011\)&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definicion%20Gestión%20de%20Recursos%20Humano%2C%20Rodr%C3%ADguez%20\(2011\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=F5iqQr_Q9dkC&printsec=frontcover&dq=definicion+Gestión+de+Recursos+Humano,+Rodr%C3%ADguez+(2011)&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definicion%20Gestión%20de%20Recursos%20Humano%2C%20Rodr%C3%ADguez%20(2011)&f=false)

Rojas, M.C., Niebles, N.W., Pacheco, R.C. & Hernández, P.H. (2020). *Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas*. *Información tecnológica*, 31(4), 221-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000400221>

Ronquillo Armas, L. A. (2018). *Ética general y profesional*. Editorial Mar y Trinchera.

https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf

Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas. *Revista de Investigaciones Altoandinas*. 19 (3), 295 – 304. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

Schutz, W. (1958). *FIRO: A three dimensional theory of interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart and Winston. <https://www.colaboracionradical.mx/post/breve-resumen-de-la-teoria-firo>

Tamayo, C. y Silva, I. (2012). Técnicas e instrumentos de recolección de datos [Diapositivas de Power Point] Academia.edu. https://www.academia.edu/13030625/Microsoft_PowerPoint_Exposici%C3%B3n_irene_carla?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-secondOrderCitations&from=cover_page

Toro, I. y Parra, R. (2016). *Método y conocimiento: metodología de la investigación : investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Universidad Eafit. https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&dq=La+investigación+no+experimental&source=gbs_navlinks_s

Tuesta, S. (2021). *Costumbres el Verdadero Espíritu de los Peruanos. Artífice Comunicadores*. <https://www.crisol.com.pe/libro-costumbres-verdadero-espiritu-peruanos-9786124788680>

Vásquez, E. (2019). *Aplicación del programa de relaciones interpersonales y el desarrollo de las habilidades sociales*. *SCIÉENDO*, 22(2), 131-135. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.017>

Vigo, G. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional de una agencia bancaria del principal banco del Perú. Tesis para optar al título profesional de Administración, Universidad

César Vallejo. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60834>

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*.
Editorial UOC.
<https://books.google.com.pe/books?id=xsHHilcCfigC&printsec=frontcover&dq=Libro+comunicaci%C3%B3n+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjV65mRuNLzAhVfGLkGHfCoAUEQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

ANEXO 1:

Alfa de Cronbach de ambas variables

Estadística de fiabilidad		
Variabes	N° de Elementos	Alfa de Cronbach
Liderazgo transformacional	12	0,873
Relaciones interpersonales	12	0.970

Fuente: Elaboración propia

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coefficiente	Relación
<0,5	No aceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Fuente: Chavez y Rodriguez (2018)

Confiabilidad de la encuesta piloto

Resumen de procesamiento de datos			
		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido	0	,0
Total		24	100,0

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Se muestra como un estilo enérgico, con un gran talento en la adecuación de nuevas situaciones que sucedan en el entorno, donde se busca que el trabajo en equipo tenga un desarrollo provechoso, bajo este panorama se alude que reforzará a la prosperidad y	Para el estudio de esta variable se establecieron 3 dimensiones que se aplicarán en un instrumento de medición, que consta de 12 ítems que serán aplicados a 65 promotores de venta, luego los datos se analizarán aplicando la estadística	Estilo Dinámico	Proactividad	1	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Motivación	2	
				Influyente	3	
				Adaptación	4	
			Alta Capacidad	Desempeño	5	
				Eficiencia	6	
				Competitividad	7	
				Intelecto	8	

	rendimiento de la organización (Esparcia et al., 2009, p.181).	descriptiva e inferencial para realizar la prueba de hipótesis. Mediante el software de SPSS y Excel.	Trabajo en equipo	Cooperación	9	
				Diversidad	10	
				Participación	11	
				Compromiso	12	
Relaciones interpersonales	Según Ayluardo hace referencia a que las relaciones interpersonales, es como el ser humano se manifiesta con otra persona como ser social a través de diferentes contextos como son: lo interpersonal, la comunicación y la perspectiva (2017, p.1).	Para el estudio de esta variable se establecieron 3 dimensiones que se aplicarán en un instrumento de medición, que consta de 12 ítems que serán aplicados a 65 promotores de venta, luego los datos se analizarán aplicando la estadística	Interpersonal	Responsable	1	Ordinal (Likert) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Empeñoso	2	
				Empatía	3	
				Ético	4	
			Comunicación	Intercambio de ideas	5	
				Asertiva	6	
				Integración al entorno	7	

		descriptiva e inferencial para realizar la prueba de hipótesis. Mediante el software SPSS y Excel.		adaptación al entorno	8	
			Perspectiva	Normas	9	
				Costumbres	10	
				Acuerdos sociales	11	
				Ambiente laboral	12	

ANEXO 2: Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador:		López Alvarez, Yussepe Hanmerli, Rojas Shica, Joel Antony					
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI C U M P L E	NO C U M P L E	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		Proactivida	1. Todos mis compañeros trabajan con				

Liderazgo Transformacional	Estilo Dinámico	d	proactividad	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		
		Motivación	2. Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades			
		Influyente	3. Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud			
		Adaptación	4. Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente			
	Alta Capacidad	Desempeño	5. El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos			
		Eficiencia	6. Para cumplir con mi labor, uso eficientemente los recursos			
		Competitividad	7. Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo			
		Intelecto	8. Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar			

			ideas en la empresa			
Trabajo en equipo	Cooperación	9. Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización				
	Diversidad	10. En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores				
	Participación	11. Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo				
	Compromiso	12. Estoy comprometido con los objetivos de la empresa				
Firma del experto			Fecha __ / __ / __			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: López Alvarez, Yussepe Hanmerli, Rojas Shica, Joel Antony							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
		Responsable	1. Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las actividades	Ordinal			
		Empeño	2. Todos trabajan con empeño para cumplir				

Relaciones interpersonales	Interpersonal		los objetivos de la empresa	(LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		
		Empatía	3. Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo			
		Ético	4. Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo			
	Comunicación	Intercambio de ideas	5. Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizo un intercambio de ideas con mis compañeros			
		Asertivo	6. Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas			
		Integración al entorno	7. Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas			
		Adaptación al entorno	8. Estás listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional			

	Perspectiva	Normas	9. La relación laboral con mis compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa				
		Costumbre	10. Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización				
		Acuerdos sociales	11. La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo				
		Ambiente laboral	12. Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja				
Firma del experto			Fecha __ / __ / __				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Título: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022 Autor: López Alvarez, Yussepe Hanmerli Rojas Shica, Joel Antony								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022? Problemas Específicos:	Objetivo general: demostrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022 Objetivos específicos:	Hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022 Hipótesis específicas:	Variable 1: Liderazgo transformacional				Escala de medición Ordinal Niveles o rangos (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			
			Estilo Dinámico	Proactividad	1. Todos mis compañeros trabajan con proactividad			
				Motivación	2. Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades			
				Influyente	3. Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud			
				Adaptación	4. Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente			
Alta Capacidad	Desempeño	5. El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos						
	Eficiencia	6. Para cumplir con mi labor,						

<p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p>	<p>a) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022.</p>	<p>a) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y lo interpersonal en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p> <p>b) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p> <p>c) ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la perspectiva en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022?</p>			uso eficientemente los recursos		5. Totalmente de acuerdo					
				Competitividad	7. Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo							
				Intelecto	8. Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar ideas en la empresa							
			Trabajo en equipo	Cooperación	9. Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización							
				Diversidad	10. En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores							
				Participación	11. Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo							
				Compromiso	12. Estoy comprometido con los objetivos de la empresa							
			Variable 2: Relaciones interpersonales									
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición	Niveles o rangos			
			Interpersonal	Responsable	1. Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las							

				actividades	Ordinal	(LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Empeño	2. Todos trabajan con empeño para cumplir los objetivos de la empresa		
			Empatía	3. Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo		
			Ético	4. Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo		
		Comunicación	Intercambio de ideas	5. Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizó un intercambio de ideas con mis compañeros		
			Asertivo	6. Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas		
			Integración al entorno	7. Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas		
			adaptación al entorno	8. Estás listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional		
		Perspectiva	Normas	9. La relación laboral con mis		

					compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa		
				Costumbre	10. Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización		
				Acuerdos sociales	11. La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo		
				Ambiente laboral	12. Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística			
Tipo: Básica Alcance: Descriptiva correlacional Diseño: No experimental	Población censal: Se tomará el 100% de la población de una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, es decir 65 colaboradores.	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Método: Cuantitativo		Variable 2: Relaciones interpersonales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	
--------------------------------	--	--	--

ANEXO 4: Validación de juicio de expertos

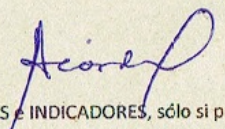
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022**

Apellidos y nombres del Investigador: **López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony**

Apellidos y nombres del experto: **Dr. CARDENAS JAAVEDRA ABRDHAM**

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo Transformacional	Alta Capacidad Trabajo en equipo	Proactividad	1. Todos mis compañeros trabajan con proactividad		Ordinal (LIKERT)	✓		
		Motivación	2. Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades			✓		
		Influyente	3. Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud			✓		
		Adaptación	4. Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente			✓		
		Desempeño	5. El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos	1. Totalmente en desacuerdo		✓		
		Eficiencia	6. Para cumplir con mi labor, uso eficientemente los recursos	2. En desacuerdo		✓		
		Competitividad	7. Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo	3. Parcialmente de acuerdo		✓		
		Intelecto	8. Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar ideas en la empresa	4. De acuerdo		✓		
		Cooperación	9. Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización	5. Totalmente de acuerdo		✓		
		Diversidad	10. En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores			✓		
		Participación	11. Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo			✓		
		Compromiso	12. Estoy comprometido con los objetivos de la empresa			✓		

Firma del experto: 

Fecha: **28/04/2022**

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022

Apellidos y nombres del Investigador: López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony

Apellidos y nombres del experto: Dr. CARDENAS SAAVEDRA ABRAMSH

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Relaciones interpersonales	Interpersonal	Responsable	1. Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las actividades	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Empeño	2. Todos trabajan con empeño para cumplir los objetivos de la empresa		✓		
		Empatía	3. Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo		✓		
		Ético	4. Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo		✓		
	Comunicación	Intercambio de ideas	5. Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizo un intercambio de ideas con mis compañeros		✓		
		Asertivo	6. Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas		✓		
		Integración al entorno	7. Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas		✓		
		adaptación al entorno	8. Estas listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional		✓		
	Perspectiva	Normas	9. La relación laboral con mis compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa		✓		
		Costumbre	10. Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización		✓		
		Acuerdos sociales	11. La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo		✓		
		Ambiente laboral	12. Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja		✓		

Firma del experto

Fecha 28/04/2022

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022								
Apellidos y nombres del Investigador:		López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony						
Apellidos y nombres del experto:		Quispe Arroyo, Adolfo						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo Transformacional	Estilo Dinámico	Proactividad	1. Todos mis compañeros trabajan con proactividad	Ordinal (LIKERT)	✓			
		Motivación	2. Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades		✓			
		Influente	3. Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud		✓			
		Adaptación	4. Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente		✓			
	Alta Capacidad	Desempeño	5. El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos		1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Eficiencia	6. Para cumplir con mi labor, uso eficientemente los recursos		2. En desacuerdo	✓		
		Competitividad	7. Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo		3. Parcialmente de acuerdo	✓		
		Intelecto	8. Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar ideas en la empresa		4. De acuerdo	✓		
	Trabajo en equipo	Cooperación	9. Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización		5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Diversidad	10. En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores			✓		
		Participación	11. Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo			✓		
		Compromiso	12. Estoy comprometido con los objetivos de la empresa			✓		
Firma del experto		 Lic. Adolfo G. Quispe Arroyo Reguc: 027221		Fecha: 28/04/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony							
Apellidos y nombres del experto: Quispe Arroyo, Adolfo							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
		INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Relaciones interpersonales	Interpersonal	Responsable	1. Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las actividades	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Empeño	2. Todos trabajan con empeño para cumplir los objetivos de la empresa		✓		
		Empatía	3. Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo		✓		
		Ético	4. Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo		✓		
	Comunicación	Intercambio de ideas	5. Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizo un intercambio de ideas con mis compañeros		✓		
		Asertivo	6. Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas		✓		
		Integración al entorno	7. Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas		✓		
		adaptación al entorno	8. Estas listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional		✓		
	Perspectiva	Normas	9. La relación laboral con mis compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa		✓		
		Costumbre	10. Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización		✓		
		Acuerdos sociales	11. La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo		✓		
		Ambiente laboral	12. Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja		✓		
Firma del experto		 Lic. Adolfo Quispe Arroyo Reguc: 022321		Fecha: 28/04/2022			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022								
Apellidos y nombres del Investigador:		López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony						
Apellidos y nombres del experto:		Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Liderazgo Transformacional	Estilo Dinámico	Proactividad	1. Todos mis compañeros trabajan con proactividad	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓			
		Motivación	2. Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades		✓			
		Influyente	3. Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud		✓			
		Adaptación	4. Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente		✓			
	Alta Capacidad	Desempeño	5. El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos			✓		
		Eficiencia	6. Para cumplir con mi labor, uso eficientemente los recursos			✓		
		Competitividad	7. Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo			✓		
		Intelecto	8. Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar ideas en la empresa			✓		
	Trabajo en equipo	Cooperación	9. Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización			✓		
		Diversidad	10. En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores			✓		
		Participación	11. Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo			✓		
		Compromiso	12. Estoy comprometido con los objetivos de la empresa			✓		
Firma del experto		Fecha: 05/11/2021						
 Firmado digitalmente por: Dr. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE DNI: 06153553. Motivo: Validación del instrumento de medición CLAD 13060 - Fecha y hora: 05.11.2021 13:15 hrs.								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022							
Apellidos y nombres del Investigador: López Alvarez, Yussepe Hanmerli y Rojas Shica, Joel Antony							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio							
		ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Relaciones interpersonales	Interpersonal	Responsable	1. Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las actividades	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Empeño	2. Todos trabajan con empeño para cumplir los objetivos de la empresa		✓		
		Empatía	3. Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo		✓		
		Ético	4. Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo		✓		
	Comunicación	Intercambio de ideas	5. Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizo un intercambio de ideas con mis compañeros		✓		
		Asertivo	6. Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas		✓		
		Integración al entorno	7. Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas		✓		
		adaptación al entorno	8. Estas listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional		✓		
	Perspectiva	Normas	9. La relación laboral con mis compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa		✓		
		Costumbre	10. Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización		✓		
		Acuerdos sociales	11. La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo		✓		
		Ambiente laboral	12. Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja		✓		

 Firmado digitalmente por: Dr. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE
 DNI: 06153553. Motivo: Validación del instrumento de medición
 CLAD 13060. Fecha y hora: 05.11.2021 13:15 hrs. Fecha: 05/11/2021

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, sólo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE PRODUCTOS TECNOLÓGICOS

Estimado(a) colaborador(a), el presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en una empresa comercializadora de productos tecnológicos, Surquillo, 2022” por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. De acuerdo con llenar el formulario SI () NO () si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	1. Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Parcialmente de acuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
Estilo dinámico	Proactividad					
	Todos mis compañeros trabajan con proactividad					
	Motivación					

	Es importante la motivación entre colaboradores para el desarrollo de actividades					
	Influyente					
	Influye trabajar a sus demás compañeros con una buena actitud					
	Adaptación					
	Ante cambios en el entorno, tengo la facilidad de adaptarme fácilmente					
Alta capacidad	Desempeño					
	El desempeño de mis compañeros es el apropiado para alcanzar los objetivos					
	Eficiencia					
	Para cumplir con mi labor, uso					

	eficientemente los recursos					
	Competitividad					
	Te desarrollas positivamente en tu trabajo para ser más competitivo					
	Intelecto					
	Los trabajadores cuentan con el mismo intelecto al momento de dar ideas en la empresa					
Trabajo en equipo	Cooperación					
	Todos cooperan hacia el cumplimiento de las metas de la organización					
	Diversidad					
	En el área de trabajo existe una diversidad de conocimientos y habilidades por parte de los colaboradores					

	Participación					
	Existe una participación activa de los trabajadores al momento de trabajar en equipo					
	Compromiso					
	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa					
	VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES					
Interpersona I	Responsable					
	Todos trabajan con la misma responsabilidad al momento de desarrollar las actividades					
	Empeño					
	Todos trabajan con empeño para cumplir los objetivos de la empresa					
	Empatía					

	Existe una relación empática con los colaboradores, supervisores y jefes en su ambiente de trabajo					
	Ético					
	Existe ética profesional de parte del supervisor con los colaboradores a su cargo					
Comunicación	Intercambio de ideas					
	Cuando empieza una nueva campaña de productos, realizo un intercambio de ideas con mis compañeros					
	Asertivo					
	Existe buen nivel de comunicación asertiva con mis compañeros, supervisores y jefes al momento de expresar ideas					

	Integración al entorno					
	Promuevo la interacción con el entorno y el trabajo en equipo para el cumplimiento de metas					
	Adaptación al entorno					
	Estas listo para adaptarte a un nuevo entorno que se pueda suscitar en lo laboral o profesional					
Perspectiva	Normas					
	La relación laboral con mis compañeros de trabajo está alineada bajo parámetros de las normas de la empresa					
	Costumbre					

	<p>Todos los colaboradores trabajamos con las mismas normas que rigen en la organización</p>					
Acuerdos sociales						
	<p>La empresa tiene acuerdos sociales donde se toma en cuenta a todos los trabajadores para la evaluación de una propuesta de trabajo</p>					
Ambiente laboral						
	<p>Es adecuado el ambiente laboral donde trabaja</p>					

