



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional del directivo y relaciones
interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San
Juan de Lurigancho.2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Katy Sotteccani Aucacahuaque

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

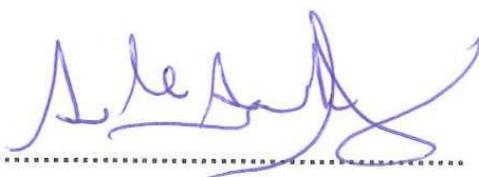
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página de jurado



.....
Dra. Guzmán Meza, Maritza Emperatriz
Presidente



.....
Mg. Julca Vera, Noemí Teresa
Secretario



.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Esta investigación se lo dedico a mi madre que siempre estuvo presente para darme una oportunidad en cada momento que la necesite, gracias a ella soy lo que ahora soy, a mi hijo para motivarlo a que cuando uno se propone algo lo puede lograr.

Agradecimiento

A mi familia por la motivación y el apoyo moral que me permitió cumplir con los objetivos trazados. A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de realizar mis estudios, de igual modo, por las facilidades otorgadas para concluir con mi Tesis. A la plana docente de dicha universidad que con su digna labor docente me brindaron los instrumentos para realizar mis metas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Katy SotteccaniAuccahuaque, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 04352347 respectivamente, con la tesis titulada: "Liderazgo transformacional del directivo y Relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de octubre de 2017



Katy SotteccaniAuccahuaque

DNI N.º 04352347

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Los San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: “Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra en administración de la educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Lista de contenidos

	Pág.
Carátula	
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica	13
1.2 Justificación	62
1.3 Problema	64
1.4 Hipótesis	67
1.5 Objetivos	68
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	71
2.2. Operacionalización de variables	72
2.3. Metodología	74
2.4. Tipos de estudio	74
2.5. Diseño	74
2.6. Población, muestra y muestreo	75
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
2.8. Métodos de análisis de datos	82

	Pág.
III. RESULTADOS	
3.1.Descripción de los resultados	84
3.2.Contrastación de hipótesis	91
IV. DISCUSIÓN	97
V. CONCLUSIONES	101
VI. RECOMENDACIONES	104
VII. REFERENCIAS	105
VIII. ANEXOS	
Anexo A: Matriz de consistencia	
Anexo B: Instrumentos	
Anexo C: Validez del instrumento por juicio de expertos	
Anexo D: Carta de presentación	
Anexo E: Base de datos	
Anexo F: Artículocientífico	
Anexo G: Fotos	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional	72
Tabla 2	Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	73
Tabla 3	Población docente	76
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Liderazgo Directivo	80
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario Relaciones Interpersonales	81
Tabla 6	Liderazgo transformacional de los directivos de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017	84
Tabla 7	Relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017	85
Tabla 8	Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017	86
Tabla 9	Dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho	87
Tabla 10	Dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017	88
Tabla 11	Dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017	89
Tabla 12	Dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017	90

Tabla 13	Correlación liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes	91
Tabla 14	Correlación dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes	92
Tabla 15	Correlación dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales	93
Tabla 16	Correlación dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes	94
Tabla 17	Correlación dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes	95

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de la Investigación	75
Figura 2 Diagrama de frecuencias de Liderazgo Transformacional	84
Figura 3 Diagrama de frecuencias de las Relaciones Interpersonales	85
Figura 4 Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales	85
Figura 5 Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de influencia idealizada del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales	87
Figura 6 Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales.	88
Figura 7 Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales	89
Figura 8 Diagrama de barras la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales	90

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en la red 03, Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017. La muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo y relaciones interpersonales.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, y el diseño de la investigación fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, la muestra fue población censal se consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales se usó para ello la escala de Likert que nos brindó información acerca de las Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentaron en la estadística descriptiva e inferencial en tablas y gráficos.

La investigación se concluye que existe relación significativa Positiva alta de 0,808 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Palabras clave: Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales

Abstract

The general objective of this research was to determine how there is a relationship between the transformational leadership of the manager and interpersonal relationships in the network 03, Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017. The census sample considered the entire population, in which employee the variable: Leadership and interpersonal relationships.

The method used in the research was hypothetical deductive, and the design of the research was non-experimental at a correlational and cross-sectional level, the sample was census population was considered the entire population, in which the variable was used: Transformational leadership and with interpersonal relationships, which gathered information in a specific period, which was developed when applying the instrument: Transformational Leadership questionnaire and with interpersonal relationships, the Likert scale was used to provide information about Transformational Leadership and the interpersonal relationships in their different dimensions, whose results were presented in descriptive and inferential statistics in tables and graphs.

The investigation concludes that there is a significant positive relationship high of 0.808 according to the Spearman's Rho coefficient and a significance (Sig = $p = 0.00$) less than 0.01 (1%); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted that: There is a significant relationship between the transformational leadership of the manager and the interpersonal relationships in teachers of Network 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Keywords: Transformational leadership and interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Jiménez (2014) realizó la investigación denominada “La relación entre el liderazgo transformacional de los directores, la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes en una Universidad Privada”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la motivación hacia al trabajo y el liderazgo transformacional de los directores de programa, con el desempeño laboral de los docentes de una facultad de una universidad privada en la ciudad de Bogotá, C.D, con una muestra conformada por 189 docentes y contando con un diseño de tipo descriptivo-correlacional. Concluyó que no existía relación p ($\text{sig} = ,566$), p ($\text{sig} = ,240$) entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente, respectivamente, asimismo el desempeño laboral tiene una correlación significativa ($r = ,262^*$) con toda la motivación interna como un solo constructo. Al comparar los motivadores internos con los externos, los primeros son activadores de comportamiento y, por ende, de desempeño en el campo laboral. Es así, que demostró con su investigación que la variable desempeño laboral podía obtener una correlación significativa que logre concordar con los objetivos y las hipótesis, mientras que las otras dos variables no obtuvieron relación.

Se demostró que la variable desempeño laboral se pudo obtener una correlación significativa logrando así coincidir con los objetivos y las hipótesis mientras que con las otras variables no se logró cumplir con el objetivo ya que no existe relación entre el liderazgo transformacional, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral docente en esta universidad privada.

Polanco (2012), realizó la investigación denominada “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación Primaria”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo educativo y el desempeño laboral docente a nivel primaria, en las instituciones educativas Simón Bolívar y Ovelio Araujo, cuya muestra estuvo conformada por 99 miembros (7 directivos y 92

docentes), contó con un diseño de tipo no experimental–transaccional y correlacional. Concluyó: Para el objetivo diseñado identificar los fundamentos esenciales del liderazgo, que existía un nivel eficiente de dichos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presentaba muy eficiente en su aplicación. Asimismo infiere que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basado en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, la cual permite resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas, del mismo modo indican que los docentes manejan con deficiencia el acto pedagógico y la preparación de la enseñanza, al contrario de la conducción de los procesos de aprendizaje que arrojaron una eficiente práctica, lo cual refleja que los proyectos no se realizan ni ejecutan, como deberían, lo que conlleva a la poca generación de actuaciones fundamentales para el cumplimiento de lo que es la calidad educativa. De tal modo, logró identificar un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director y donde el indicador consideración individualizada se presenta muy eficiente en su aplicación, logrando así resultados idóneos que los directores laboren de manera eficiente dentro de las instituciones educativas estudiadas.

Se logró identificar al indicador consideración individualizada en un nivel eficiente en cuanto a la labor del director logrando así resultados idóneos en las labores de manera eficiente dentro de las instituciones educativas estudiadas pero sin embargo los docentes tienen dificultades para manejar el acto pedagógico y la preparación de la enseñanza pero todo lo contrario con los procesos de aprendizaje, esta investigación servirá para lograr un mejor interés en la mejora de estas dos instituciones de primaria.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Huillca (2015) en su investigación, “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Cuya muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de la Institución Educativa que cursan el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación. Para la medición de la variable liderazgo transformacional diseñó y aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiracional. Para la medición de la variable desempeño docente diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Personal, pedagógica y social. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva significativa ($r = 0.842$) entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente. Por lo que concluyó que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente.

Se demostró que en esta investigación con variables liderazgo transformacional y desempeño docente se obtuvo una alta correlación positiva y significativa logrando así cumplir con el objetivo y demostrando que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede lograr una mejor percepción del desempeño docente de la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Carrión y Mendoza (2014) en su investigación titulada "Clima organizacional y las relaciones interpersonales de la I.E. "Kumamoto" Mi Perú Ventanilla, 2013", de tipo descriptivo-correlacional, con una población de 120 trabajadores y con una muestra de 90 trabajadores, en donde sus conclusiones fueron: primera, existe relación moderada positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Kumamoto, Mi Perú, lo que se demostraron con la prueba de Spearman sig. (Bilateral) $= .000 < .05$; $Rho = .630$). Segunda, existencia de una relación moderada positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la I.E. Kumamoto Mi Perú, Ventanilla, lo que verificó con la prueba Rho de Spearman sig. (Bilateral) $= .000 < .05$; $Rho = .455$). Tercera, existe relación moderada positiva entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la I.E. Kumamoto, Mi Perú, Ventanilla, lo que demostraron con la prueba de Rho de Spearman, sig.

(Bilateral)=.000<.05; Rho=.506). Cuarta, existe relación moderada positiva entre el clima organizacional y la comunicación en la I.E. Kumamoto, mi Perú, lo que demostraron con la prueba de Spearman sig. (Bilateral)=.000<.05; Rho=.484). Concluyeron así que existía relación moderada positiva entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Kumamoto, del distrito Mi Perú, Ventanilla.

Se logró identificar la existencia de la relación moderada positiva entre las dos variables como son clima organizacional y las relaciones interpersonales, en esta investigación solo se utilizó a 90 trabajadores como muestra de una población de 120 trabajadores llegando a la conclusión que la variable clima organizacional tiene una relación moderada positiva con las dimensiones de la variable relaciones interpersonales. Esta investigación podría servir de guía para próximas investigaciones futuras.

Cervera (2012) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos”, desarrolló una investigación de tipo descriptivo-correlacional con una población de 171 docentes, cuyas conclusiones fueron: la existencia de una relación significativa ($r=0.85^{***}$) entre el liderazgo transformacional del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos. Segundo, en el análisis de los resultados mostró que las diversas áreas del liderazgo transformacional del director estaban relacionadas significativamente con las diversas áreas del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos. Tal como, influencia idealizada y c. organizacional, donde obtuvo una relación significativa ($r=0.83^{***}$), así también, con motivación inspiracional y c. organizacional, obtuvo una relación significativa ($r=0,84^{***}$), de igual modo, con la dimensión estimulación intelectual y c. organizacional, obtuvo ($r=0.83^{***}$), y finalmente la correlación entre consideración individualizada y c. organizacional ($r=0.83^{***}$), ambas significativas.

Se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables en esta investigación como son liderazgo transformacional y el clima

organizacional pero también se demostró que las dimensiones del liderazgo transformacional como influencia, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada obtuvieron una relación significativa con el clima organizacional, se demuestra que si se pudo cumplir con el objetivo.

Pérez y Almeyda (2012), realizaron la investigación denominada “El Liderazgo Transformacional del Director y la Gestión Pedagógica en la RED 09, UGEL 01, 2012”, cuyo objetivo fue determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional del director con la gestión pedagógica en la RED 09 – UGEL 01 en el año 2012, cuya muestra estuvo conformada por 100 docentes, contando con un diseño no experimental de tipo transversal correlacional. Conclusiones: Primera: Que existe relación significativa del liderazgo transformacional del director con la gestión pedagógica en la RED N° 09 UGEL 01 año 2012. En la hipótesis general, cuyos resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman en la prueba de hipótesis, es significativa al nivel 0.01 de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación. Al contrastar los resultados de la muestra con la realidad observable, demuestran que la $r = 0,995$ cuya correlación es positiva alta. Segunda: En las hipótesis específicas, se obtuvo que; la relación es significativa al nivel 0.01 de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación, que existe relación significativa de la influencia idealizada con la gestión pedagógica en la RED 09, y al contrastar los resultados de la muestra con la realidad demuestran que la $r = 0,997$ cuya correlación es positiva alta. Además, que la relación es significativa al nivel 0,01 de margen de error bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación, que existe relación significativa de la estimulación intelectual con la gestión pedagógica en la RED 09, y al contrastar los resultados de la muestra con la realidad demuestran que la ($r = 0,997$) cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. También, que la relación es significativa al nivel 0,01 de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis e la investigación que existe relación significativa de la inspiración motivacional con la gestión pedagógica

en la RED 09, y al contrastar los resultados de la muestra con la realidad demuestran que la ($r = 0,996$) cuya correlación es positiva alta. De igual manera, que la relación es significativa al nivel 0,01 de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación, que existe relación significativa de la consideración individual con la gestión pedagógica en la RED 09, y al contrastar los resultados de la muestra con la realidad demuestran que la ($r = 0,996$) cuya correlación es positiva alta. De tal manera, concluyeron que en dicha investigación se podía apreciar que existe una relación significativa de las dos variables, es decir, existe una correlación positiva alta, teniendo como objetivo las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

En esta investigación se logró cumplir con el objetivo ya que se observa que las dos variables existen una relación significativa alta de esta manera también se observa que las dimensiones consideración individualizada, estimulación intelectual, inspiración motivacional y consideración individual obtuvieron una correlación positiva alta logrando cumplir con el objetivo.

Párraga y Bartolo (2014), realizaron una investigación denominada “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18–Ate, 2014”; su muestra estuvo conformada por 165 docentes, su diseño fue de tipo no experimental-transversal de tipo correlacional. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red nº 18–Ate, 2014. Concluyeron que al efectuar la correlación entre Liderazgo Transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio, que existía una correlación muy fuerte y significativa ($r = 0,959$). Además, que realizada la correlación entre Liderazgo Transformacional del director y eficiencia del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas, existía una correlación muy fuerte y significativa ($r = 0,947$). También que al realizar la correlación entre Liderazgo Transformacional del director y la satisfacción del trabajador de servicio, determinaron que existía una correlación

muy fuerte y significativa ($r= 0,936$). Es así, que dicha tesis demostró que la relación que existía entre las variables liderazgo transformacional del directivo y desempeño del trabajador de servicios era una correlación muy fuerte y significativa, por tanto era ideal tomarlo como guía para próximas investigaciones.

En esta investigación se observa que la relación que existe entre las variables liderazgo transformacional del directivo y desempeño del trabajador de servicios es una correlación muy alta pero también una correlación muy fuerte y significativa entre la variable liderazgo transformacional y las dimensiones eficiencia del trabajador y la satisfacción del trabajador de servicios. Esta investigación puede servir de guía para próximas investigaciones futuras.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Base teórica de la variable 1liderazgo transformacional

Teoría de los rasgos

A través del tiempo se trató de explicar el perfil que debía tener un líder, es en esta circunstancia que entre los años 1900 a 1950, se realizan diversas investigaciones considerando que la capacidad de liderar es innata de algunos hombres tomando como referencia la premisa que señala que “Los líderes nacen, no se hacen”, dando origen a la llamada Teoría de los rasgos. La misma que sostiene que los líderes se distinguen de los demás por su personalidad, sus características físicas e intelectuales. También menciona que los líderes ejercen cierto dominio sobre los demás. Concluyendo que los líderes deben tener tres rasgos inteligencia, estatura física y personalidad.

En tal sentido se realizaron diversas investigaciones, siendo las más resaltantes la de Stogdill (1950), que dice que todo líder debe tener inteligencia, confiabilidad, responsabilidad, actividad social, originalidad y estatus. Mientras que Ghiselli (1963), al realizar sus estudios en instituciones con productividad,

encuentra que los líderes se caracterizan por su inteligencia, habilidad de supervisión, iniciativa, seguridad de sí mismo y auto percepción.

En la actualidad esta teoría ha sido desestimada ya que se considera que los líderes se hacen, no nacen. Es decir, podemos brindar al ser humano las diversas experiencias que propiciarán las cualidades necesarias para ser un líder. Así también debemos tener en cuenta que existen personas con estos rasgos que no tienen éxito y personas que no los tienen y son exitosas

Teoría del Gran Hombre

Es en el siglo XIX que aparece esta teoría, aparentemente sostenida por Thomas Carlyle (historiador y ensayista), teniendo como base el precepto "*Los líderes nacen, no se hacen*", considera que los mayores líderes mundiales nacieron para hacer la historia. Esta teoría presenta que lo más importante no son las acciones y atractivo de algunos individuos establecen el liderazgo a los líderes como el centro y la forma de la historia, sin ellos no se habría realizado el hecho histórico.

Al respecto se tiene en cuenta lo propuesto por Gonzales (2006), que sostiene que esta investigación está orientada a la comparación de las cualidades de aquellos que fueron líderes con los que no lo lograron, en esta teoría resaltamos a Friedrich con (*Filosofía del Hombre Superior*) crear un hombre con más cualidades y fuerte de pensamiento, Max Weber con (*La sociología de lo irracional*) donde considera que el carisma es muy importante y a Sigmund Freud con (*Psicología de las masas*) en donde el líder lograra controlar las relaciones de los integrantes del grupo.

Liderazgo aprendido

Para Kouzes y Posner (2005) en su investigación han determinado que un verdadero liderazgo emplea cinco prácticas, las que a su vez conllevan a realizar diez compromisos.

Desafiar el proceso. Según Kouzes y Posner (2005) la más importante función del líder es llevar al grupo hacia nuevos lugares, conducirlos a espacios

diferentes, crear nuevas ocasiones, de romper esquemas, de avanzar y crecer. Teniendo como un primer compromiso la búsqueda de nuevos retos, de crecer, desarrollarse y mejorar. El segundo compromiso es plantearse nuevos retos, no estar estático y sacar enseñanzas de las experiencias dadas.

Inspira una visión compartida. Según Kouzes y Posner (2005) determinan que para ser un líder tiene que idealizar el futuro y tener una visión que se pueda concretar, trazarse metas y objetivos que se puedan realizar; con un sentido propio, propiciando que los demás asuman los retos y formen una unidad. Es por eso que se plantea el compromiso tres que refleja el ideal hacia la construcción de un futuro distinto. El compromiso cuatro conlleva al líder a involucrar el resto bajo una sola visión.

Habilitar a otros para actuar. Según Kouzes y Posner (2005) hay una relación directa entre la eficacia y el ejercicio del liderazgo. Teniendo en el quinto compromiso la premisa que la colaboración mejora el desempeño y no la competencia mejora el desempeño. Así mismo, se apoya en el sexto compromiso que sugiere el orden correcto de las formas de organización, designación de funciones y el cumplimiento de ellas.

Servir de modelo. Según Kouzes y Posner (2005) los líderes deben practicar los preceptos y cualidades que piden a su grupo, es decir, ser ejemplo para que su equipo funcione como una unidad en busca de una sola visión. El séptimo compromiso pide al líder ser ejemplo que demuestre con los actos los valores e ideales que el equipo comparte. En el octavo compromiso se pide conducir al equipo por la senda del triunfo de esta manera todos se sentirán motivados a mejorar.

Brindar aliento. Para Kouzes y Posner (2005), el líder tiene la capacidad de reconocer las características individuales de los miembros de su equipo y las sabe orientar hacia el fortalecimiento del mismo. Es precisamente el noveno compromiso que sugiere que el líder reconoce las individualidades y las sabe aprovechar. En el décimo compromiso se manifiesta la participación del equipo en el logro de los objetivos.

Estudios y análisis de las conductas del líder

En la década de los cincuenta, la investigación sobre liderazgo se cambió de la teoría de los rasgos para centrarse en el desempeño del líder, en lo que realmente se caracteriza al desenvolverse en el trabajo (comportamiento). También se considera que los líderes que muestran mayor condición y responsabilidad logran un mejor desempeño, de estos estudios señalaremos los más resaltantes.

González (2006) nos menciona que para conseguir y conocer el mejor estilo del liderazgo se tuvieron que tomar un tiempo de exploración de esta manera lograr identificar las diferencias del comportamiento entre un líder efectivo frente al líder no efectivo. Así mismo, McGregor (1960) con su famosa teoría X y teoría Y en donde se menciona los estilos de dirección, la investigación del comportamiento se enfoca en encontrar formas de clasificar el comportamiento que facilite nuestra comprensión acerca del liderazgo.

Desde el punto de vista de los autores podemos mencionar que la investigación se enfatiza en encontrar las diferentes formas para agrupar el comportamiento, la misma que nos ayudará a comprender mejor las ideas que se tienen del liderazgo.

Teoría contingencia o situacional del liderazgo

Fiedler (1965) propone un modelo donde las personas se transforman en líderes, no sólo por su naturaleza, sino por otras situaciones que se presentan, además, de las experiencias del trabajo con su equipo. El investigador elaboró un cuestionario que evalúa si un individuo se orienta hacia las tareas o hacia las relaciones.

En esta investigación propone tres variables: Poder otorgado por el puesto: se establece como las funciones ejercidas por el líder son acatadas por los miembros del equipo. Estructura de las tareas: se evalúa la capacidad que tiene el líder de designar responsabilidades. Relaciones líder-miembros: se determina por el grado de satisfacción que tiene los miembros del equipo por el líder.

Por ello consideramos que la teoría de la contingencia formulada y conocida por los “estilos y situaciones”, tiene por objetivo en el cual se reconoce al empleado menos preferido y al líder que debe de seguir un modelo en las relaciones con sus seguidores.

El liderazgo como rasgo de personalidad

Para Palomo (2010) señala en su investigación que es con el tiempo y a través de las investigaciones y estudios realizados, se han halló una variedad de cualidades que normalmente se dan solo en los líderes y que les permite actuar en cualquier situación y en cualquier grupo en donde se encuentren. Un líder nace con las cualidades y estas son el buen nivel de inteligencia, extroversión alta, seguridad en sí mismo, ajuste y buena empatía.

Tanto Gibb (1969) como Robbins(1979) señalan que estos rasgos están relacionados con la posición y el logro del líder. Los líderes tienen una serie de rasgos particulares propios, que le proporcionan la actitud, la habilidad de asumir el reto, por ello, se observa y se identifica esas características, es decir, para estos autores, no se puede aprender a ser un líder.

El liderazgo como conducta

Sánchez (2010) en su investigación señala esta propuesta, que sostiene que el líder se debe comportar como tal, es decir, cumplir con las características que marcar el liderazgo.

Después de la 2da guerra mundial un grupo de investigadores de la universidad de Ohio, señalan que se puede distinguir cuatro dimensiones que caracterizan al líder, siendo ellas; consideración, énfasis en la producción, sensibilidad e iniciación a la estructura, tiempo después consideran solo dos dimensiones: Consideración, característica que garantiza que el líder tiene en cuenta los sentimientos de los demás. Iniciación de estructura, es decir, el líder proporciona y determina las interacciones de los miembros del equipo para garantizar el logro de los objetivos.

El paradigma de la teoría de los rasgos

La propuesta de Lussier y Achua (2010) señala que la lista de rasgos se utilizaría como un requisito previo para promover a candidatos a puestos de liderazgo. Sólo aquellos que poseyeran todos los rasgos identificados recibirían tales puestos. Sin embargo, nadie ha conseguido una lista universal de rasgos que posean todos los líderes exitosos o rasgos que garanticen el éxito del liderazgo.

Los primeros estudios del liderazgo estuvieron basados en el supuesto de que los líderes nacen, no se hacen. Los investigadores analizaron los rasgos físicos y psicológicos o cualidades, como gran nivel de energía, apariencia confianza en sí mismo, persuasión y dominio, en un esfuerzo por identificar un conjunto de rasgos comunes que poseyeran todos los líderes exitosos. Un líder tiene una serie de rasgos innatos que le proporcionan la capacidad del liderazgo, por lo tanto, no se puede aprender a ser un líder tan solo podemos identificar a los que poseen unas determinadas características.

El paradigma de la teoría de comportamiento de liderazgo

Los estudios de Lussier y Achua (2010) mencionan que en la búsqueda para encontrar el mejor estilo de liderazgo, los investigadores intentaron identificar las diferencias en el comportamiento de los líderes efectivos con aquellos no efectivos. La investigación del comportamiento se enfoca en encontrar formas de clasificar el comportamiento que facilite el conocimiento del acerca del liderazgo. Cientos de estudios analizaron la relación entre el comportamiento del liderazgo y las mediciones de la efectividad del mismo.

Desde el punto de vista de los autores menciona que en la investigación del comportamiento se enfatiza en lograr encontrar las diferentes formas para agrupar el comportamiento la cual nos ayudara a comprender mejor las ideas que se tienen del liderazgo. Para la década de los cincuenta, la mayor parte de la investigación sobre liderazgo había cambiado su paradigma, de la teoría de los rasgos a enfocarse en lo que el líder en realidad desempeña en el trabajo

(comportamiento). También se considera que los líderes que muestran mayor condición y responsabilidad logran un mejor desempeño

El paradigma de la teoría de liderazgo por contingencia

Mencionan Lussier y Achua (2010) que al parecer no existía un estilo mejor de liderazgo es así que el paradigma del liderazgo mudó a una teoría de contingencia. Estas teorías de liderazgo por contingencia intentan explicar el estilo apropiado del liderazgo, los seguidores y la situación, ¿qué rasgos y conductas resultarán en un liderazgo de éxito, dadas las variables situacionales? este paradigma enfatiza la importancia de los factores situacionales, incluida la naturaleza del trabajo desempeñado, el entorno y las características de los seguidores.

No existe una mejor forma de liderar, sino que el estilo de liderazgo óptimo es contingente en función de cada situación; por lo tanto, estilos totalmente opuestos pueden ser efectivos en diferentes contextos organizativos.

El paradigma de la teoría de liderazgo integrador

La propuesta de Lussier y Achua (2010) menciona que los investigadores intentan explicar por qué los seguidores de algunos líderes están dispuestos a trabajar tan arduo y hacer sacrificios para lograr los objetivos grupales y organizacionales o la forma en que los líderes efectivos influyen en el comportamiento de sus seguidores. Las teorías identifican conductas y rasgos que facilitan la efectividad del líder y exploran por qué el mismo comportamiento del líder puede tener diferente efecto en los seguidores.

Los autores mencionan que en esta teoría se señala que después de lograr investigar que los líderes tienen rasgos, cualidades únicas, que solo los líderes exitosos pueden lograr obtenerlas, trataron de utilizar una lista de cualidades para lograr identificar al líder exitoso, pero finalmente no se pudo concretar porque nadie logró conseguir la lista de rasgos.

Variable1: Liderazgo transformacional

Definición de la variable liderazgo transformacional

Para definir lo que es liderazgo transformacional necesariamente debemos de mencionar lo que es ser líder y para ello a continuación algunos conceptos:

Actualmente los directivos no siempre son líderes ya que muchos vienen siendo autoritarios, el líder influye en el grupo sin presión sino por voluntad propia. Sus actitudes son la base de un buen líder para motivar a sus seguidores. Bass (2000) al respecto sostuvo que:

El liderazgo transformacional es un liderazgo positivo, su rol de líder es el de inspirar a un equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización. El líder debe saber enfrentar los problemas de manera creativa y a través de la motivación inspiraciones debiendo tener una idea de las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo para comprender como dichas características pueden afectar el funcionamiento de un equipo y reconocer que cada retribución de los miembros puede estar influenciada por las características del líder, el estilo de liderazgo, así como también por las características de la tarea (p. 331).

Para definir lo que es liderazgo transformacional necesariamente debemos de mencionar lo que es ser líder y para ello a continuación algunos conceptos:

Actualmente los directivos no siempre son líderes ya que muchos vienen siendo autoritarios, el líder influye en el grupo sin presión sino por voluntad propia. Sus actitudes son la base que debe de cumplir un buen líder para motivar a sus seguidores.

Al respecto consideramos la propuesta de Robbins y Judge, (2009) quien refirió que se define al liderazgo transformacional como la aptitud que posee para comprometer a un grupo a alcanzar el éxito de una visión ya proyectada o el establecimiento de objetivos. Sin embargo no siempre pasa que todos los líderes son directivos u ocupan un cargo jerárquico, ni tampoco todos los directivos o los que ocupen un cargo jerárquico necesariamente son líderes.

El pilar de las instituciones educativas es el líder que guía, influye en el grupo para alcanzar el logro de una visión, apoya a cada uno de los integrantes para que trabajen entusiasmados y a favor del cumplimiento de objetivos. De esta manera se puede deducir que no siempre los directivos son eficaces y capaces de lograr el éxito en la institución, todo depende mucho de la actitud que puede poseer una persona para persuadir en otras.

Al respecto consideramos la propuesta de Cuevas (2011) según el autor, la mira del liderazgo es de transformar a sus seguidores en líderes, no es simplemente de que logren conseguir sus metas sino de desarrollarse idóneamente sus capacidades y habilidades para lograr mucho más, ser el autor de nuevos proyectos, de sus propios sueños. Este líder tiene ideas claras de los objetivos que desea conseguir, porque tiene una gran motivación y creación para lograrlo.

El liderazgo transformacional cambia las ideas de motivación de sus seguidores y los lleva al compromiso, el liderazgo transformacional puede lograr que sus seguidores descubran en sí mismos habilidades y capacidades que antes no veían ni sabían que podrían tener, también es capaz de transmitir a sus seguidores una visión especial del futuro, un sueño que creían no poder lograr.

Roles de un líder

Al respecto consideramos la propuesta de Cuevas (2011) el líder debe cumplir tres roles fundamentales: en lo personal, el líder debe ser capaz de lograr observar en sus seguidores los valores y actitudes que cada uno tiene, lograra dirigirlos e inspirar confianza gracias a su carisma. El líder es motivador y por tanto puede lograr que sus seguidores creen en sí mismos de esta manera lograr alcanzar sus metas. En lo familiar el líder es capaz de lograr el desarrollo cultivando los valores, las buenas acciones, los buenos sentimientos con la familia, así con el tiempo logren que sus hijos sean futuros padres y ciudadanos de bien. En el aspecto social, tendrá la capacidad de practicar la ética del trabajo en equipo y del progreso social gracias a las habilidades de interactuar con la gente y generar confianza, amistad.

Los tres roles que debe cumplir un líder son esenciales ya que nos menciona tres aspectos en los cuales el líder transformacional marcará la diferencia entre otros, ya sea en lo personal, familiar y social ya que involucra valores y principios para ser ejemplo a seguir, así también el líder formará su propia familia inculcándoles los buenos valores, formando a sus hijos para ser como ellos y hasta mejor; socialmente el líder es muy abierto, asertivo, empático, genera confianza, se relaciona fácilmente con la gente que se toman el tiempo de escucharlo y apoyarlo en sus ideas pues encuentran en el alguien a alguien en quien confiar y admirar.

Líder transformacional

El líder transformacional eleva los deseos de logro y autodesarrollo de los seguidores también promueven el desarrollo de grupos con la misión de llevarlos al compromiso y el éxito.

Al respecto mencionamos la propuesta de Avolio, Bass (2000) quienes defienden que el líder transformacional va más allá del transaccional, compartiendo momentos en los cuales pueda conocer un poco de cada uno así conocer sus necesidades y deseos brindando una atención individualizada motivándolos a cuestionarse, con nuevas ideas para lograr hacer las cosas en general, logrando que se propongan metas por encima de sus intereses y a un nivel elevado de desarrollo personal.

El líder transformacional comparte los deseos de sus seguidores motivándolos a cuestionarse y que se propongan nuevos retos, encontrar soluciones a los problemas logrando en ellos la satisfacción y un desarrollo personal. Es así que podemos entender que el líder transformacional cumple un papel muy importante en sus seguidores, los líderes toman acciones pudiendo lograr conducir a sus seguidores hacia un solo fin, dándoles seguridad porque reconoce el valor que cada uno de ellos tiene, motivándolos y por tanto participan y se involucran trabajando con satisfacción y entusiasmo. El liderazgo es del futuro de aquellas organizaciones que aprenden, cambian y se adaptan permanentemente; es una transformación que produce cambios significativos en las personas.

Al respecto consideramos la propuesta de Figueroa (2011) el líder está basado en principios, creencias, valores, habilidades personales, con este estilo los líderes inspiran la confianza necesaria que debe transmitir un líder en su equipo de trabajo, para lograr juntos grandes retos y un beneficio en común. Los valores, creencias y cualidades son los que acompañan a todo líder transformacional logrando inspirar constantemente a sus seguidores, logrando transmitir esa confianza necesaria para llegar a ellos y de esta manera conocer sus deseos, sus temores y trabajar en ellos dándoles el aprecio que solo un líder transformacional puede brindar.

Un líder transformacional debe inspirar de esta manera motivara a lograr algo, un cambio, una nueva actitud ante las cosas y metas trazadas en equipo. Los valores son adquiridos durante el tiempo con la familia, los amigos, la escuela y más, de esta manera poco a poco y con el tiempo se va transformando un líder. Los valores que poseen un líder son la base esencial del éxito. Las habilidades y los valores de un líder pueden lograr hacer un bien o un mal.

Al respecto consideramos lo propuesto por Pérez (2008) el liderazgo transformador se origina cuando los directivos logran grandes cambios en sus organizaciones tratando de innovar transformando todo logrando de esta manera que sus subordinados se involucren, el autor menciona tres formas: 1. Que comprendan la importancia de sus puestos de trabajo, optimizar su desempeño así la organización alcanzara sus objetivos. 2. Que comprendan que necesitan una realización personal. 3. Que trabajen por el bien de la organización en su conjunto motivándolos siempre.

El liderazgo transformador transmite mucho con su carisma, logra que sus seguidores o trabajadores lo escuchen y con sus cualidades que lo caracterizan puede conseguir en ellos seguridad, darles ánimos y confianza para desempeñarse de la mejor manera y que logren comprometerse con su líder.

Efectos del liderazgo transformacional

Con el tiempo y las investigaciones hechas revelan que el liderazgo va relacionado con el individuo, es fundamental los efectos que produce un líder transformacional para las instituciones educativas ya que actualmente se necesita un cambio.

Al respecto consideramos lo propuesto por Lussier y Achua (2010) las investigación demostraron que el liderazgo transformacional va de la mano y se relacionan con el individuo, el grupo y el desempeño organizacional. Al investigar los efectos del liderazgo transformacional y de cambio en el compromiso de los empleados, los investigadores lograron encontrar relación positiva entre las dos variables, en especial cuando el cambio ejerció un impacto personal. Otro estudio halló que los empleados con supervisores de alto liderazgo transformacional experimentaron emociones más positivas a lo largo de la jornada de trabajo, incluidas las interacciones con los compañeros de trabajo y los clientes y también reportaron una creciente satisfacción laboral.

Se logró examinar los efectos del liderazgo transformacional y de cambio en el compromiso de sus seguidores, siendo positiva la relación. Mientras que otros estudios halló que los empleados con supervisores de alto liderazgo transformacional interactúan mejor con sus compañeros logrando una gran satisfacción laboral.

Características del líder transformacional

Al respecto consideramos la propuesta de Palomo (2010) quien refirió una serie de características del líder transformacional entre ellas: Su creatividad, su interactividad, su visión, pasión, ética, su orientación hacia las personas, su actitud de colaboración y participación. Cada una de estas características hace que él se motive, se inspire en lograr destacar en sus funciones, se involucra con la empresa siendo parte del éxito de esta.

El líder transformacional que posee esas características hace que cada seguidor (trabajador) se vuelva mucho más eficaz, ayuda a que ellos creen en la empresa, y sobre todo en las personas que la conforman, por otro lado, no

se debe olvidar mencionar que un líder transformacional, se encuentra siempre buscando innovar dentro de su organización, capacitando a sus trabajadores, todo ello conllevará al éxito de la empresa o la organización.

Valores asociados al líder transformador

Al respecto consideramos la propuesta de Cuevas(2011) según el autor, el líder transformador desea encontrar valores que lo lleven al éxito personal y organizacional, valores como la dignidad, el respeto, empatía, creatividad y otros que logren en él tener una actuación creativa e independiente y gracias a la motivación inspiración llegar a concretizar su visión.

Los valores del líder transformador son un potencial relevante en la gestión de sí mismo, de su equipo de trabajo y en las organizaciones. Los valores lo llevan a guiar a sus seguidores hacia un propósito muy alto, con sus valores el líder puede sentirse admirado y querido por muchos y esto lo conlleva a su realización personal y máxima felicidad, esta felicidad que transmite cuando alguien lo conoce.

Componentes del liderazgo transformacional

Al respecto consideramos lo propuesto por Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) quien refirió: carisma o influencia idealizada, el grado que se comporta el líder y como se hace admirable hacia los demás, motivación inspiraciones, el grado en el que el líder enlaza su inspiración hacia la visión que se proyecta lograr, estimulación intelectual, el grado en el que líder romper esquemas logrando aclarar sospechas e inquietudes, atención personal e individual, grado en el cual un líder es empático acompañando de manera individualizada o personalizada, según las necesidades que observa en cada uno de sus seguidores actuando como un coach.

Los componentes del liderazgo transformacional son todas las cualidades que posee el líder y en cuanto esto beneficia tanto a la organización como a la empresa, el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo nuevo, el cual crea un cambio valioso y positivo en cada uno de los seguidores.

Dimensiones del Liderazgo transformacional.

Para la presente investigación se considera las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Influencia Idealizada

Los líderes transformacionales tienen una influencia idealizada que les permite ser modelos para sus seguidores, los líderes son ejemplo de admiración, respeto y de confianza tanto así que los seguidores los idealizan por su extraordinaria capacidad, su perseverancia y determinación ante los retos es por ello que los adeptos desean imitarlos.

Según Bass (2006) señala que:

Los líderes transformacionales se comportan de una manera que les permita servir como modelos para sus seguidores. Los líderes son admirados, respetados y de confianza. Los seguidores se identifican con los líderes y quieren imitarlos; los líderes son dotados por sus seguidores como de extraordinaria capacidad, persistencia y determinación. (p. 18)

El líder refleja sus comportamientos que ponen en práctica cuando optan por lo justo en lugar de lo conveniente o sencillo. Estos líderes asumen un compromiso moral de sus actos como de sus subordinados. Por lo tanto, los empleados muestran esta influencia idealizada al comprobar que sus líderes actúan con lo que es justo, les reconocen confianza y respeto. La influencia idealizada en los líderes transformacionales logra convencer a la gente, tiene la habilidad de agradar mostrándose confiables por sus actos de manera que se involucra e identifica con sus seguidores, los cuales crean en él, confían y desean seguirlo hasta lograr un fin común. Los líderes son modelos a imitar, dignos de admiración, irradian confianza y respeto en sus seguidores.

Al respecto consideramos lo propuesto por Ayoub (2011) la influencia idealizada es el componente más importante del liderazgo transformacional, este líder se caracteriza por su autoconfianza su fuerte compromiso y determinación para realizar las cosas, los seguidores se sienten identificados con estos líderes y con la misión que se proponen.

En la actualidad no es común encontrar a un líder que transforme a sus seguidores, que logre conectarse con ellos, pero si es posible aunque pocos pero estos son los líderes transformacionales que poseen influencia idealizada como uno de sus componentes más importantes y por lo que el autor menciona la influencia idealizada que posee el líder logra influir en sus seguidores motivándolos a confiar y comprometerse en cada acción que se proponga.

Al respecto mencionamos a Bernal (2006) quien considera que el líder tiene la capacidad de entusiasmar con tu carisma, de transmitir confianza y respeto, la influencia idealizada es una de las características innatas de un líder. Que importante es que los líderes transmitan seguridad y esperanza, el grupo se sentirá entusiasmado y con la confianza para seguir a su líder. Un líder con influencia idealizada demuestra con hechos que es un ejemplo para muchos, tiene palabra por ello sus seguidores siguen sus ideas incluso cuando el líder no está con ellos.

Al respecto consideramos la propuesta de Robbins y Judge (2009) quienes mencionan que el líder transformacional que practica la influencia idealizada proporciona una visión objetiva en la cual transmite respeto, creencia. Este estilo de liderazgo proporciona visión y sentido de la misión ante lo que se proponga.

El autor nos menciona que un líder desea lograr el respeto y ganarse la confianza de sus seguidores, pero no todos tienen el sentido de la visión y misión de lograrlo, el líder que logra tener influencia idealizada es capaz de conseguir que sus seguidores se interesen pongan el esfuerzo que se necesita para un excelente desempeño, logrando en ellos seguridad y ser capaces de proponerse nuevos retos.

Entusiasmo

Al respecto mencionamos la propuesta Gan y Triginé (2006) quien nos detalla que el entusiasmo es una de las características importantes de la personalidad de un líder que permite desarrollar sus relaciones interpersonales dándonos esa energía que contagia a los demás, nos da energía y esa energía se

contagia a los demás, pero con el paso de los años también podría decaer. El entusiasmo es imprescindible para dar lo mejor de que tenemos a todos los que nos rodean. Con el entusiasmo el líder puede lograr grandes cosas como ganar confianza, motivar a los demás, te hace sentir muy cómodo, puede lograr convencer y que los seguidores nos acompañen en nuestro camino hacia la meta.

Esa característica de la personalidad (entusiasmo) lo tiene las personas que aman lo que hacen, las personas seguras de lo que desean y lo entregan todo de sí mismos y es por ello que la gente le cree totalmente todo eso es el poder de convencimiento gracias a su personalidad. Entusiasmo una de las principales características y bases del carácter de un líder porque es quien contagia sus ganas, la energía, su alegría y motiva a todo el personal a su entorno y aunque se podría perder en alguna ocasión, se debería sembrar siempre en todo trabajador para lograr grandes objetivos.

Confianza

Lussier y Achua (2010) refirió: “Sin ella hay menos probabilidades de que los líderes traten de influir en sus seguidores, asuman tareas difíciles y se planteen objetivos que representen un reto para ellos y sus seguidores”(p. 34) .La confianza es la seguridad que podemos tener en alguien o algo, siendo una emoción positiva. Por ello la confianza en uno mismo es indispensable para lograr muchos objetivos, las personas que confían en sí mismos creen ser capaces de lograr lo que planean y sienten tener el control sobre sus vidas.

La confianza al igual que la planificación son los cimientos en toda empresa para así poder asentar en todos los demás requerimientos en la formación de una empresa. La confianza se debe dar siempre entre líder y personal para mejorar la buena relación y lograr así la identificación o que los trabajadores se pongan la camiseta del equipo que representa el líder para lograr juntos el éxito.

Al respecto consideramos la propuesta de Goleman (2013) la confianza en uno mismo es indispensable para lograr conocer bien nuestras propias

capacidades ya que nos permite como líderes, rescatar al máximo los puntos fuertes. Los jefes que confían en sí mismos pueden aceptar con ilusión un encargo difícil. Su presencia no es desapercibida ya que son desenvueltos y resaltan en cualquier grupo que estén.

Los líderes que confían en sí mismo reciben con ilusión un encargo difícil tomándolo como reto pues se sienten capaces, creen en sus habilidades, se conocen y confían en que si pueden cumplirlo. Le sacan el máximo partido a sus puntos fuertes destacando siempre con su presencia y desenvolviéndose con naturalidad y seguridad en donde vayan.

De este modo mencionamos a Maxwell (2011) quien considera lo que podría lograr que una organización se mantenga unida y sólida, es la confianza que puede transmitir un líder, confiar en alguien no es nada fácil cuesta un tiempo conseguirlo pero una vez que se logra debes de mantenerlo. Ganarse la confianza es todo un reto, un gran líder lo puede lograr y mantener así todos logren seguir avanzando juntos hacia un mismo fin.

Los líderes no deben de perder la confianza ya que no es fácil conseguirla, un líder puede influir sobre un grupo de personas y lograr muchos objetivos juntos, cuando se pierde la confianza es muy difícil recuperarla, no podrían convencer ni lograr que el grupo se sienta cómodo con sus palabras después de todo un líder es ejemplo a seguir.

Dimensión 2: Consideración Individualizada

Bass (2006) señaló que: “los líderes transformacionales prestan especial atención a las necesidades de cada seguidor individuo para el logro y el crecimiento, actuando como un entrenador o mentor” (p. 19). Considera que los líderes transformacionales que presenten consideración individualizada están interesados en las necesidades de cada seguidor o individuo que tienen cerca para así lograr su crecimiento personal, son líderes que atienden las necesidades de cada individuo, se pone en el lugar del otro, interesándose por el desempeño y crecimiento de cada uno de sus seguidores. El líder transformador ejerce una consideración individualizada, con cada uno en

especial logrando vincularse para conocer las habilidades y potencialidades de su seguidor esto lograra el desarrollo profesional y personal de este, es así que se sienta en confianza y no supervisado constantemente.

Al respecto consideramos lo propuesto por Guibert(2011) el componente del liderazgo transformacional consideración individualizada se enfoca en las personas, escuchándolas compartiendo con ellas sus preocupaciones y posteriormente logren ver posibilidades de solución a los problemas, los líderes brindan una preparación y motivación de manera individual y personalizada ya que cada seguidor tiene una característica especial o es un mundo diferente.

Cada uno de nosotros somos una historia un ser con características distintas por ello es importante enfocarse de manera personalizada para poder encontrar el fondo de las preocupaciones y miedos de una persona, el líder transformacional puede lograr involucrarse con sus seguidores y de esta manera ganarse la confianza para lograr que encuentren seguridad, un camino diferente para llegar a sus sueños y metas; con un buen líder lo lograrán.

Al respecto consideramos lo propuesto por Bernal (2006) quien nos menciona que el líder presta atención personal a cada miembro, tiene un trato personalizado, un trato individualizado con cada subordinado de esta manera logra la confianza para una cercanía descubriendo debilidades que el líder puede fortalecer, aconseja y sabe escuchar de esa manera los seguidores o subordinados se sienten valorados y considerados por su líder.

Todo líder transformacional tiene una atención personalizada con cada miembro de su equipo, formando y aconsejando, esto logra generar que cada miembro se sienta en confianza y fluya la comunicación y deseo de ambos. El líder transformador es quien dirige y aconseja prestando la atención de manera personalizada, teniendo un trato según las necesidades de cada uno de sus seguidores, es empático con todos, es comprometido manteniendo una meta definida en la consideración individual con cada uno de los trabajadores.

Atención personal

Al respecto mencionamos que Robbins, Judge (2009) nos explica que la atención personal es un acto de dar un espacio, un tiempo necesario para brindar la atención personalizada a cada empleado o seguidor ya que debe dar indicaciones y asesorar. De esta manera podrá conocer mejor las perspectivas que tenga el seguidor.

La atención se realiza de manera personalizada con la finalidad de realizar una correcta orientación. El líder tiene la habilidad de escucharlos, ayudarlos en sus problemas y compartir con ellos sus experiencias vividas dando consejos para que luego lleguen ellos mismos a lograr encontrar algunas alternativas de solución, Concede atención personal y tutela además de asesorar.

Orientación

Al respecto mencionamos a Ibáñez y Mudarra (2014) quien refirió que la orientación implica asesoramiento tutela y dirección, la orientación es una serie de pasos de ayuda que se brinda al individuo para que logre resolver los problemas de la vida así conseguir la claridad a sus ideas y preguntas.

La orientación está vinculada al verbo orientar, ayudar a una persona a comunicar, lo que no sabe y lo que pretende conocer. La orientación es la ayuda que se ofrece a un individuo para darle una guía, tutela, orientación con la finalidad de lograr una madurez al sujeto.

Dimensión 3: Estimulación Intelectual

Bass (2006) indica que: “los líderes transformacionales estimulan los esfuerzos de sus seguidores a ser innovadores y creativos al cuestionar supuestos, la reformulación de problemas, y acercándose a viejas situaciones en nuevas formas”(p. 19). Los líderes transformacionales logran estimular los esfuerzos de sus seguidores para que logren ser innovadora y creativa, la reformulación de problemas y acercándose a viejas situaciones en nuevas formas que el líder considere para llegar a ellos. Los líderes estimulan a sus subordinados para que piensen más por sí mismos y para que se constantemente se cuestionan

en sus supuestos más preciados y los que han mantenido durante mucho tiempo.

Todo líder debe de rescatar lo mejor de su equipo, siendo necesario trabajar de manera individual con cada uno de ellos, de esta manera se considera que el líder transformador es un estimulador porque logra conseguir lo que otros líderes no logran y es que sus seguidores sean pensadores, innovadores y creativos. Actualmente es importante que cada uno logre pensar y cuestionarse para lograr mejorar en varios aspectos de su vida, el líder estimula a sus seguidores a que piensen más por sí mismos, a que confíen en sí mismos y que desarrollen sus propias habilidades intelectuales pues de tal manera generaran soluciones creativas ante situaciones de conflicto personal y laboral.

Al respecto mencionamos a Guibert, (2011) quien propone que el componente estimulación intelectual logra estimular en los seguidores la autonomía y seguridad valerse por sí mismos de esta manera pueden cuestionar y no amoldarse a las situaciones, tomar conciencia sobre los problemas y dar soluciones con creatividad. Ser un líder transformacional es no solo tener ideas sino también comprenderlas y saberlas expresar para llevarlas a cabo.

El autor menciona que el líder logra en sus seguidores estimularlos para dar sus opiniones, que logren pensar de manera creativa como lo es su líder pues de esta manera pueden enfrentarse a toda situación o dificultad que se les presente, con estas características se pueden lograr entender comprender y realizar cualquier proyecto en mente. El líder ayuda a los subordinados a cuestionar sus formas rutinarias de resolver problemas y a mejorar los métodos que utilizan para ello, es decir que se refiere a la competencia con la que cuenta el líder en el tratamiento para la resolución de problemas.

Nuevos enfoques

Al respecto consideramos la propuesta de Maroto (2007) quien refirió que en los últimos años parecen nuevos enfoques que se centran en los roles y responsabilidades del líder. El primero, los líderes actuales deben de ser

capaces de desarrollar una visión poderosa para sus organizaciones. Segundo los líderes son grandes contadores de historias. Tercero, los líderes se convierten en agentes de cambios y sirvientes (el liderazgo al servicio).

Los tiempos van cambiando y la visión de un líder debe de ser innovador de esta manera los nuevos enfoques que caracterice a un líder servirá de mucho en la ayuda de mejorar nuestras capacidades y habilidades preparándose constantemente para un cambio.

Inteligente

Lussier y Achua (2010) refirió: “Los líderes cuentan con una inteligencia superior al promedio. Con la palabra inteligencia aludimos a la capacidad cognoscitiva de razonar en forma crítica, resolver problemas y tomar decisiones” (p. 35). Los líderes son inteligentes, innovadores, creativos y están preparados para asumir retos, los líderes guían a sus seguidores tanto así que los seguidores desean imitar a su líder.

Al respecto consideramos la propuesta de Buzan, Dotino, Ysrael (2005) quien menciona que los líderes inteligentes tiene conocimiento que las personas son el pilar de cualquier empresa u organización, la habilidad creativa e innovadora del personal ayudara a su empresa a destacar del resto y a mantenerse competitiva en la nueva economía universal. Un líder inteligente sabrá en qué momento tomar acción y lograra utilizar bien sus habilidades para influir en la actitud de las personas que lo siguen.

Los líderes se caracterizan por tener una gran capacidad de convencer a sus seguidores por ello saben que las personas son el eje principal de cualquier organización porque juntos lograran que la empresa destaque a diferencia de otros en este campo competitivo. La habilidad de los seguidores se van desarrollando gracias a la motivación y seguridad que el líder les brinde, de esta manera les permite lograr los objetivos establecidos por la empresa. La inteligencia es la capacidad que todos los seres humanos tenemos para lograr comprender, entender las cosas y resolver problemas.

Racional

Al respecto consideramos la propuesta de Robbins y Judge (2009) los líderes promueven racionalidad y solución cuidadosa de los problemas, promueve inteligencia, el líder fomenta la creatividad de sus seguidores para lograr en ellos una buena predisposición a aprender.

El líder fomenta y promueve la mejora continua y creatividad de sus seguidores y juntos podrán llevar adelante los objetivos de la misión, los seguidores se vuelven con el tiempo solucionadores de problemas y volviéndose más efectivos con o sin ayuda del líder logrando descubrir estrategias para solucionar sus problemas.

Dimensión 4: Motivación Inspiradora

Según Bass (2006) señaló que: “los líderes transformacionales se comportan de manera que motivan e inspiran a los que les rodean, proporcionando significado y el desafío para el trabajo de sus seguidores” (p. 19). Los líderes transformacionales tienen una conexión especial, un comportamiento que motiva e inspira a todos los que lo siguen y escuchan logrando que sus seguidores tengan metas y nuevos desafíos para un mejor desempeño en el trabajo.

Los líderes logran motivar a sus seguidores dentro de la organización con la finalidad que cada uno se integre, que se involucre con los demás y pueda brindar el máximo esfuerzo en sus labores.

Al respecto consideramos la propuesta Robbing y Judge (2009) el líder se expresa y comunica grandes expectativas, usando símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresandode forma sencilla y clara los propósitos importantes para una empresa.

Los líderes se convierten en un ejemplo a seguir e imitar y porque él es el ejemplo de sus seguidores transmitiendo con sus palabras motivación para el logro, transmitiendo energía y positivismo, eso que transmite a muchos servirá para lograr grandes cambios en los proyectos que se propongan.

Entusiasmo

Al respecto consideramos la propuesta de Malaret (2003) quien nos menciona que el entusiasmo es una emoción de agrado de inspiración a algo que no es común, es algo más que lo ordinario y habitual, es algo más que nosotros mismos.

Es un estado de ánimo que se produce por algo que cautiva, inspirando emoción a diferencia de otras cosas y que sobresale ante todo. El entusiasmo es una habilidad que todo líder debe tener, es un valor extraordinario que motiva al ser humano.

Al respecto consideramos la propuesta de Bernal (2006) considera que el entusiasmo es el estado de ánimo por el cual se puede lograr obtener por algo agradable o admirable, la inspiración aumenta el optimismo y el entusiasmo va en aumento o exaltación por un objetivo a alcanzar de esta manera genera una actitud positiva al hecho.

El líder logra motivar y entusiasmar a los seguidores para que su desempeño sea el más óptimo en beneficio de la organización. El entusiasmo es parte de la satisfacción que genera algo que lograste realizar, la actitud con la que uno trabaja es lo que se cuenta y porque uno realiza las cosas con el mayor placer.

Optimismo

Al respecto consideramos la propuesta de Castañeda (2007) el líder es un ser optimista logra destruir los obstáculos gracias a su seguridad y optimismo, los líderes confían en sus seguidores pues tienen las capacidades para lograr los fines propuestos por ser la única razón para vencer los obstáculos que alguna vez se propusieron, es por ello que se van a lo seguro porque confían plenamente en sus capacidades.

Para cualquier situación el optimismo es la fuerza fundamental que vencerá todos los obstáculos, todo líder se caracteriza en especial el

transformacional su optimismo logra vencer obstáculos y fortalecer la seguridad en sus seguidores. El optimismo es un valor esencial en la persona que no todos lo tienen, nos permite tener disposición positiva ante cualquier problema que se presente, logrando así encontrar soluciones y posibilidades a las situaciones difíciles.

Al respecto consideramos la propuesta de Carnegie (2008) el cual considera que el optimismo es el elemento fundamental que todo líder debe tener como talento. Esto no es nada nuevo y de hecho fue el tema de un BestSeller psicólogo Martin Seligman. En *Learned Optimism*, Seligman demostrando que en gran mayoría las personas exitosas tenían algo en común una característica clave: la convicción en cada cosa que se proponían saldrían bien. Sin duda la seguridad que uno tiene, el optimismo es mucho más esencial para logra tener éxito, como la formación profesional, las conexiones comerciales o los recursos financieros.

El elemento básico para el liderazgo es el optimismo porque nos da seguridad y creencia en que las cosas saldrán bien, el optimismo es la esencia de un líder para motivar, para lograr confianza y tener éxito, los optimistas no aceptan un no van por el mundo pensando en que las cosas mejoraran, en que se lograra lo que pensaban y actuaran con alegría porque es una persona madura que conserva la capacidad de ser feliz, que por algún u otro motivo supero obstáculos, pruebas en la vida y se hizo fuerte con ellos que con el tiempo lograron en esa persona ser alguien que puede liderar y liderar con éxito.

1.2.2 Bases Teóricas de las relaciones interpersonales

Teoría del comportamiento humano

En estas líneas damos detalle de las investigaciones que se hicieron por diferentes científicos de la conducta para contribuir a que la administración sea éxito. El grupo de las relaciones humanas es conocido también como la teoría neoclásica de la administración, otros autores utilizan la expresión relaciones

humanas, por los trabajos que originaron este enfoque realizado por Mayo y sus seguidores al cual denominan conductismo y grupo del comportamiento humano.

Según la propuesta de Paniagua (2005) quien refirió que el enfoque de la administración ha sido dominado escuela del comportamiento humano puesto que la base teórica ha tenido aportes especialmente por las ciencias de la conducta. Pero también se considera a Elton Mayo aporte principal de la investigación teorías de las relaciones humanas. En esta escuela se basa de que la administración decide hacer las cosas a través de la base conductual que tiene la gente. Para que el líder de la empresa tenga éxito debe de tener conocimiento de las relaciones humanas, el liderazgo y los enfoques del comportamiento. De esta manera podrá establecer mejores relaciones interpersonales con el grupo humano de la organización ya que son el componente esencial de la administración.

El estudio de la conducta humana es el aporte esencial para la administración, conocer lo que cada persona piensa necesita y desea es importante y para ello son las investigaciones que diversos sociólogos y psicólogos hacen, por ello un administrador debe prepararse y tener conocimiento del ser un buen líder para poder actuar en cualquier situación que se le presente, tener conocimiento de las relaciones humanas y los enfoques del comportamiento humano.

Teoría de las relaciones humanas

Al respecto se menciona la propuesta de Soria(2004) después de la investigación de Mayo y sus colaboradores por descubrir las características físicas de trabajo en relación con la producción de una organización y los efectos psicológicos que pueden producir en los trabajadores. Es así que la teoría de las relaciones humanas se interesa mucho en las necesidades de los miembros de una organización, la preocupación de sus necesidades se debe de tomar en cuenta cosa que antes estuvo olvidada, se empieza a considerar sus opiniones, sus relaciones con las personas, modificando la relación que tiene el hombre en la organización y preocupándose por la satisfacción que

pueda tener en sus labor de esta manera se lograra en futuro el desarrollo de la empresa.

En estas líneas el autor nos da una breve explicación sobre el origen de la teoría de las relaciones humanas, el papel del comportamiento humano es primordial para entender que las cosas con el tiempo deben de mejorar. No se debe de obviar las necesidades que tiene un trabajador sus opiniones sus deseos también deben de ser considerados y escuchados por el líder de la organización a eso se basa los estudios realizados por los científicos de la conducta humana. Con el interés de mejorar la productividad, los gerentes siguieron en la búsqueda de la solución ya que se sentían desilusionados con el enfoque autoritario, así como la escuela clásica. Con el tiempo los empleados empezaron a ejercer sus derechos y reclamar un mejor ambiente para todos.

Teoría conductista de la administración o Escuela de las relaciones humanas

Al respecto se menciona la propuesta de Dalton, Hoyle, Watts. (2007) que nos menciona que, desde la década de 1920 hasta inicios de 1930, Elton Mayo y sus socios desarrollaron una investigación en la escuela de administración de Harvard, de esta manera la investigación examino las condiciones de trabajo físico incurre o no en la productividad. Es así que descubrieron que los cambios no eran tan necesarios, humedad, horarios de trabajo, descanso, estilos de supervisión, etc. La productividad se incrementó radicalmente durante el experimento, dándose cuenta de que los trabajadores daban mucho de sí, todo se debía a que los trabajadores recibían una mejor atención es así que sentían que alguien se interesaba en ellos.

En esta investigación el autor nos explica que Elton mayo y sus socios lograron descubrir que el elemento humano es lo primordial para la productividad de una empresa. Los trabajadores se sentían con mejores ánimos porque sentían que se interesaban en ellos, no interesaba nada más ni cambios ni nada solo necesitaba ser escuchados.

La escuela de las relaciones humanas

Al respecto se menciona la propuesta de Marín (1992) quien nos menciona que esta escuela tiene sus inicios entre los años 1927-32 con las investigaciones realizadas en la empresa Western Electric de Chicago. El fin de la investigación fue mejorar los problemas de rechazo de los trabajadores a la Taylorista, de igual manera elevar la productividad. Es así que se iniciaría la escuela de las relaciones humanas con las investigaciones de Elton Mayo en la empresa. Mayo considera que las necesidades sociales son una extraordinaria fuente de motivación de igual manera un factor esencial en el rendimiento de los trabajadores en cada empresa.

En esta investigación de igual manera se menciona a Mayo quien transformo las ideas Tayloristas en humanistas donde considera que el trabajo en una empresa u organización es una actividad social en donde los trabajadores en general entre empleados y directivos que no solo asisten a realizar una tarea a cambio de una recompensa, mas todo lo contrario están en constante participación conjunta en un solo fin.

Variable2: Relaciones interpersonales

Definición de la variable relaciones interpersonales

Según García (2005) define las relaciones interpersonales como: “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie” (p.60). Las relaciones interpersonales es una gama de habilidades en donde uno puede expresarse y se establece en las personas en diferentes tiempos, uno de sus objetivos es conseguir que una organización no solo sea eficaz sino también satisfactoria para los miembros que la conforman.

Al respecto consideramos lo propuesto por Wiemann (2002) quien nos menciona que las relaciones interpersonales se observan en diferentes contextos, tales como en la familia, con los amigos, en el matrimonio, con las amistades, en el trabajo, las asociaciones, etc.

Las relaciones interpersonales son las comunicaciones que existen entre dos o más personas, sobre todo el vínculo que los une que puede ser de sentimientos. Actualmente la comunicación en el ámbito educativo es de suma importancia, para que el clima laboral no se vea afectado. Relaciones interpersonales se dan entre dos o más personas, tiene que ver mucho con el vínculo se sentimientos entre ellos el afecto, el amor, el gusto por el arte y los negocios.

Al respecto consideramos lo propuesto por López(2013) quien considera que las relaciones interpersonales son interacciones profundas o superficiales que se origina entre dos o más personas al inicio, proceso y final de cualquier actividad, en el que se desarrolla la interacción recíproca involucrando los siguientes aspectos, la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la comunicación, la solución de problemas y la expresión auténtica.

Las relaciones interpersonales se dan entre diversos grupos sociales, como amigos, familia, amistades, etc., las relaciones interpersonales ayudan a que el individuo desarrolle diversas capacidades y generen emociones diversas.

Al respecto consideramos lo propuesto por Reyes (2000) nos menciona que las relaciones interpersonales son acciones de largo plazo entre dos o más personas. De esta manera pueden basarse en las emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y las actividades sociales, las interacciones, etc. La relación interpersonal tiene lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas.

Las relaciones interpersonales es una agrupación de largo plazo entre dos o más personas en la que se involucran emociones sentimientos gustos e interés por algo en común. Es una necesidad relacionarse interactuar con los demás, pero sin embargo no siempre todos logran interactuar con facilidad.

Tipos de relaciones interpersonales

Al respecto consideramos lo propuesto por Pérez, Martínez (2004) quienes nos detallan que las relaciones informales: son aquellas que surgen de manera espontánea en las personas durante las comunicaciones interpersonales, es necesario aprender a llevarnos bien con la gente, la organización informal estaría fuera del control de la dirección de la empresa; estas relaciones surgen espontáneamente debido a la amistad, cosas en común o similitud de objetivos personales entre los miembros en general.

La relación informal es la que surge a diario y espontáneamente cuando encuentras algo en común con alguien y comparten experiencias de una manera coloquial y sincera.

Al respecto consideramos lo propuesto por Pérez, Martínez (2004) quien nos mencionan que las relaciones formales han sido previamente definidas por la dirección y comunicadas a los miembros de la organización. Configuran así la denominada organización formal en la que la comunicación no siempre es buena y es necesario utilizar estrategias para un buen trabajo en equipo.

A diferencia de la relación informal y las formales debemos tener en cuenta que es importante la comunicación, el trabajo en equipo y el diseño de la organización para tener un orden.

Importancia de las relaciones interpersonales

Al respecto consideramos lo propuesto por Bañares (1994) quien nos menciona que existe una diferencia cultural e ideológica. Y es bueno tener en cuenta las costumbres y maneras las diversas culturas o clases sociales. El peligro se origina cuando están basada en observaciones defectuosos, el espacio personal, el interés en la participación para la toma de decisiones y el contacto físico entre los miembros de la institución. Del ser humano depende en gran

medida el destino de la organización. Las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo tienen un lugar importante en la administración laboral.

Como lo menciona el autor todos traemos ideas, aportes a nuestro centro de labor. Es importante llegar a un acuerdo entre el valor de los aportes de cada persona para que las cosas marchen muy bien. Las personas desean conservar el valor de su aporte, valoran los aportes de otras personas. Las relaciones interpersonales se puede revisar como un producto de la estructura económica, de los hábitos, las tradiciones de la sociedad, es lo más importante que existe tanto en lo personal como a nivel organizacional, ya que se da la iniciativa de ejecutar los recursos materiales y tecnológicos para él en el buen funciona de la organización.

Estilos de las relaciones Interpersonales

Al respecto consideramos lo propuesto por Soria (2004) el autor nos menciona que estamos en constante contacto con los demás que nuestras actitudes tiene gran importancia para construir o destruir nuestros lazos con ellos. Las actitudes de refuerzo pueden ser: procurar dar pocos “no” definitivos, en caso de critica hacerla constructiva. Cabe mencionar las actitudes que amenazan nuestras relaciones interpersonales: intentar dominar a otras personas, impedir que los demás manifiesten su opinión y otras.

El espíritu de cooperación y asertividad a la hora de manifestar sus opiniones son las variables básicas para generar una excelente relación entre dos personas o más, ya que dicha relación es muy productiva.

Características de las relaciones Interpersonales

Al respecto consideramos la propuesta de Soria (2004) quien nos manifiesta que el éxito que se nos presenta en la vida depende de gran parte decómo nos relacionamos con las demás personas, como tratamos de llegar a ellas, por ello se debe tener en cuenta los siguientes aspectos o características: la honestidad, sinceridad, respeto, admiración comprensión y sabiduría.

Todo ello es necesario para entablar una relación adecuada con las demás personas de nuestro entorno, sobre todo el respeto y la comprensión, ya que ello ayudará a que la relación sea óptima y de suma importancia, para una organización, si hablamos del ámbito educativo es vital que toda la comunidad educativa trabaje en ello, ya que esto generara un cálido y reconfortante ambiente de trabajo.

Dimensiones de la variable 2 Relaciones interpersonales

Dimensión 1: Comunicación

Según García (2005) “La habilidad que tienen los seres humanos es interactuar entre los de su especie” (p.8). Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos.

La comunicación se puede definir de varias maneras una de ellas es la capacidad que tienen las personas para relacionarse con los demás. Es el intercambio constante de ideas, opiniones o pensamientos entre dos o más personas, siendo también una manera de entrar en contacto con los demás, así también se considera que es un conjunto de técnicas que logran transmitir la difusión de mensajes, escritos o audiovisuales a uno o varias personas. La comunicación es más que solo transmitir significado, la comunicación debe de incluir la transferencia y la comprensión del significado. Una idea sin importar lo grande que sea, es inútil hasta que es transmitida y entendida por otros. La comunicación perfecta, si tal cosa existe, se daría cuando un pensamiento e idea se transmitiera de modo que la imagen mental percibida por el receptor fuera exactamente la misma que la visión del emisor. Aunque es elemental en teoría, la comunicación perfecta nunca se logra en la práctica.

El trato, contacto y comunicación son habilidades propias de los seres humanos y se desarrollan en base a la experiencia y a la interrelación o interacción de los individuos entre sí, mientras más experiencias tenga el

individuo tendrá más formas de poder interactuar con otro dependiendo del momento que se realice.

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2009) en todos los niveles de actividad de una organización, las personas están adquiriendo y difundiendo información constante. La comunicación es un elemento clave porque, porque los administradores no trabajan con cosas sino con información acerca de ellas, la comunicación es el punto en el cual convergen las personas cuando comparten sentimientos, ideas, prácticas y conocimientos. Así, toda comunicación involucra cuando menos a dos personas: la que envía un mensaje y aquella que lo recibe.

La comunicación es básica e involucra a un mínimo de dos personas, una que sería el que emite el mensaje y la siguiente que es quien recibe el mensaje, el cual puede ser enviado en forma de audio, video o escrito, además existen otras formas de comunicación como la comunicación braille.

La comunicación es un medio fundamental porque para realizar algo cualquier cosa que fuera es necesario comunicarse y en un medio laboral con mayor razón, la comunicación involucra como mínimo a dos personas: el emisor y receptor. El líder es ejemplo de práctica en valores, el respeto a los demás, el respeto a uno mismo y a la comunidad, respeta las opiniones de todos como los demás lo respetan a él.

Al respecto consideramos lo propuesto por Sandoval (2016) donde considera que el rol del líder facilitador debe buscar convertirse un experto en la dirección de las conversaciones de equipo, es el mentor que guía los diálogos del grupo. El líder es el de mayor experiencia y conocimiento para guiar al equipo que tenga, es el que dirige las conversaciones de manera inteligente.

Es muy importante el respeto en la comunicación dentro de una institución educativa, ya que es la base de la educación. Decir lo que uno

piensa es importante por lo tanto comunicar es esencial pero debemos entender que no debemos de olvidar ser asertivo para expresar lo que deseamos o sentimos.

Respeto

Al respecto consideramos lo propuesto por Esquivol (2006) quien menciona que el respeto como la responsabilidad y la honestidad son valores, fundamentalmente para hacer posible las relaciones de convivencia y de comunicación eficaz.

En el ámbito educativo el respeto debe ser fundamental, ya que todo ello debe ser indispensable para el surgimiento de la confianza en las comunidades., una falta de respeto sería una actitud negativa, que traería consigo muchas consecuencias que serían perjudiciales para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Es vital en una sociedad humana el hecho de que cada individuo se comporte de manera honesta, lo que desarrollaría la interrelación con los otros individuos así como la responsabilidad del mismo individuo desarrollara su personalidad para con los demás en la sociedad en la que vive.

Dialogo

Al respecto consideramos lo propuesto por Cooper y Sawaf (1998) quien nos menciona que el dialogo es el camino de lo próximo a lo fundamental y originario, comunicación mantenida y conversación, por tanto, es un acontecimiento relacional. Es un libre flujo de significados entre las personas y será genuino si es conocedor de las emociones pues se ha dado que el dialogo sirve para expresar más lo que se siente que los que pensaba decir ya que la vida se dan situaciones de interacción abiertas y recíprocas.

El diálogo responde a una manera de pensar, y de actuar, por ello reconocemos al dialogo como una estructura básica de la acción del individuo. El dialogo es importante para expresar nuestro sentir mutuamente.El dialogo es

una forma de comunicación desarrollada con otro individuo de forma más profundizada, el dialogo se da de forma más personal y con comentarios de situaciones vividas y experiencias más íntimas en comparación con cualquier otro tipo de comunicación, como lo sería un saludo normal.

El dialogo es la interacción de dos o más personas en la cual existen parámetros de respeto. Por ejemplo, el orden de la toma de palabra, el comentario adecuado, el respeto por las ideas de otros, etc. Estos son aspectos esenciales para demostrar y tener un dialogo fluido y claro. Además, los temas de conversación deberán ser de interés común, de no ser así no existiría dialogo fluido ya que las respuestas serían muy cerradas.

Dimensión 2: Trabajo en equipo

García (2005). El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades, las actitudes, destrezas. Competencias genéricas y competencias específicas para cumplir una determinada meta bajo la condición de un coordinador del equipo (p. 89). No es nada fácil formar un equipo ya que no siempre tenemos cosas en común o no somos tolerantes a algunas situaciones o no comunicamos las ideas. Pero es importante lo antes mencionado para lograr el éxito que se desea. El autor menciona que se establece a los integrantes de un grupo por sus conocimientos habilidades actitudes etc. Para que en conjunto puedan lograr alcanzar una determinada meta dirigidos obviamente por un coordinador o líder que es el que encaminara a todos.

El trabajo en equipo es óptimo cuando las personas que conforman tal equipo están comprometidas con su accionar dentro del grupo y esto gracias a la coordinación de las personas y aun supervisor que esté al tanto de todo para que se realice lo que se propuso el grupo. Para esto se debe saber manejar con diferentes tipos de personas ya que todos tienen una vida, habilidades y el estado emocional actual. Una vez detectado y solucionado las diferencias de ideas para el proyecto grupal, recién se podrá poner en marcha un proyecto.

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2009) los equipos necesitan de las relaciones afectivas y emocionales y en unión personales entre los miembros. Implican diversidad y unidad, apertura y aceptación, honestidad y empatía, críticas y acuerdos, confianza y aceptación de riesgos para idear algo único y más grande que aquello que podría lograrse mediante la unión de piezas individuales. Se caracterizan por su espíritu colectivo concentrado en las tareas, el afecto que los miembros manifiestan en sus relaciones y su satisfacción por la calidad de sus procesos de trabajo. La capacidad de actuar en conjunto es lo que hace poderosos a los equipos.

Que importante son las emociones, las relaciones afectivas involucran a todos y mucho más si tenemos que integrar un equipo, necesitamos de estímulos, motivación, afecto, por tanto se logra conseguir satisfacción en los procesos de trabajo porque consiguen calidad y excelentes resultados trabajando en equipos y con un buen líder.

Al respecto consideramos lo propuesto por Bonifaz (2012) Un equipo de trabajo es un grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo. Un equipo de trabajo se trata de un pequeño número de personas que persiguen un propósito común y dentro del cual, existe compromiso y responsabilidad para lograrlo.

El equipo de trabajo es la forma perfecta de desarrollar una labor encomendada ya sea a nivel académico o a nivel manual operativo, pues se selecciona por medio de las capacidades a cada individuo una tarea, esto seguido y liderado por otro individuo con capacidades especiales para poder desarrollar lo mejor de cada miembro del grupo.

Composición del equipo

Hay ciertos factores que intervienen en la asignación del personal a los equipos, la aptitud. Es indispensable mostrar actitudes personas para resolver conflictos, escuchar y retroalimentar.

Al respecto consideramos la propuesta de Villar (2012) La personalidad puede llegar a influir significativamente y también extenderse hacia los demás compañeros, roles. Las personas tienen diferentes necesidades y puntos de vista para realizar los trabajos que se les encomienda y de acuerdo con las características de cada miembro es como se contribuye al trabajo, Diversidad. De acuerdo en que dentro de los equipos de trabajo de la compañía exista diversidad, ya sea una raza, nacional, género y edad, porque piensan que los resultados serán óptimos, Tamaño. En realidad, no se tiene un número definido de personas para conformar un equipo de trabajo, ya que esto varía de acuerdo con las necesidades del proyecto y la visión de las empresas.

El autor menciona que en un equipo de trabajo todos los integrantes persiguen un sueño en común, para ello es necesario el compromiso y la responsabilidad para alcanzar lo que se propongan, los esfuerzos individuales darán un mejor desempeño y por tanto un excelente resultado que la suma de las aportaciones por cada individuo, también, menciona el autor que para componer un equipo es necesario ciertos factores como la aptitud, la personalidad, roles, diversidad, tamaño y preferencias, estos intervienen en la asignación del personal para los equipos.

En efecto, es necesaria la diversidad en los componentes de un equipo, pues se requiere de diferentes puntos de vista con un mismo objetivo para poder alcanzar una meta. Siempre existen los líderes natos, aquellos que toman las riendas del grupo en el momento indicado, debiendo saber involucrar a todos sus miembros, consensando en cada idea con ellos y potenciando a todos ellos en lo mejor de sus talentos ya sea que el grupo sea grande o chico, el buen líder reparte y delega labores no las toma todas para él o las reparte en sí, quedando sin deberes que hacer, él se toma de ejemplo y enseña con ello.

Participa

Participar es el hecho de actuar o involucrarse en una actividad en compañía de un grupo de personas para un logro que comparten en común. Lussier y Achua (2010) al respecto sostuvo que:

El liderazgo participativo es adecuado cuando los seguidores quieren que se les incluya, poseen un locus de control y tienen alta capacidad; cuando el entorno en que se realiza la tarea es complejo, la autoridad es fuerte o débil y la satisfacción que se deriva de la colaboración de los compañeros es alta o baja (p. 36).

El líder logra incluir a sus seguidores en la acciones y proyectos que se propongan gracias a las habilidades que tenga este líder, como ser empático, poder de convencimiento, genera confianza, promueve y fortalece las capacidades que tiene cada seguidor. Los seguidores lograrán una satisfacción al sentirse útiles importantes gracias al aporte que cada uno brinda.

Tal como lo mencionamos anteriormente el trabajo del líder es vital y dependerá de la forma como lo lleve este, pues si ejerce la tiranía dictatorial, no llegará a nada ya que los integrantes se sublevarán, así como existe el líder tipo Superman que piensa que es capaz de hacerlo todo el mismo sin ayuda y que siempre él y solamente él tiene la razón.

Al respecto consideramos lo propuesto por D'souza (1998) quien nos menciona que la participación puede entenderse como un continuo que refleja diferentes grados de acceso, a la toma de decisiones, dar y recibir información, aceptar y dar opiniones.

La participación es eficaz cuando aquellas personas que son miembros del grupo, actúan de manera correcta y adecuada frente alguna situación en especial, se debe considerar a la organización como una realidad global que va más allá de la intervención de los órganos centrales de una organización. La participación es el elemento básico para decidir quien forma parte del grupo o equipo al momento de realizar un trabajo encomendado, pues si un miembro

elegido no decide participar por más esfuerzos que el líder haga, es mejor dejarlo a notar al inicio o separar del grupo para poder obtener un resultado, sin afectar a los demás miembros del equipo. El participar en dentro de un grupo por voluntad es comprometerse en lo que se haga en el grupo o la empresa, ya que la finalidad de todos los integrantes de la empresa es el bien común de la institución.

Realiza

Koenes (1998) refirió: “La tarea que debe realizar el equipo (el trabajo en sí, el cometido, los resultados que debe generar) y el o los sistemas de trabajo que aplicara el equipo para realizarlo” (p. 69). La palabra realizar, es una acción que se desea o no efectuar o cumplir de inmediato, así como también llevara a cabo algo que teníamos en mente de manera individual o en conjunto tranquilamente especificado. El realizar es llevar a cabo algo que deseamos ya sea de manera individual o en conjunto, el equipo de trabajo realiza tareas o actividades en beneficio de la organización para ello es importante la responsabilidad.

Realizar algo es hacer que sea efectivo y que se dé, de manera global, y a partir de la acción se realiza, como algo planificado. Quien realiza o ejecuta una acción es una individuo productivo, ya sea que la acción que realiza sea negativa se produce un efecto en el grupo o en la sociedad en la que vive. En el punto de vista de un líder, realizar la tarea de liderar un grupo es una tarea de siempre realizar acciones.

La tarea que realiza un equipo es el conjunto de realizaciones individuales, ya que cada capacidad y habilidad individual contribuye en diferentes grados dentro de una empresa. Y si la empresa es prospera o el trabajo en equipo está marchando a la perfección es el resultado de sus individualidades. Por ello, la realización de tarea de casa persona debe ser hecha pensando en el bienestar individual y grupal.

Colabora

López (2007) refirió: “Colaborar e innovar van unidas dado que el trabajo conjunto propicia las acciones innovadoras y resulta necesario para mantenerlas” (p. 32). El líder colabora, se involucra y compromete en conjunto con otras personas las cuales tengan todo un mismo objetivo en común. La colaboración es una ayuda que se presta a alguien para aportar en lo que se necesita, esto mayormente se da cuando alguien no ha podido hacer, o le falta conocer algo sobre el tema.

Los miembros de un equipo logran comprometerse para colaborar de la mejor manera con cada una de sus habilidades, logrando de esta manera realizar un trabajo en conjunto y guiados por el líder quien toma siempre la iniciativa involucrándose para el logro de los objetivos trazados en una institución o empresa. Es parte fundamental de un líder el ver o seguir a los miembros de su grupo, pues este está encargado y es responsable por todos ellos, por eso en el momento que uno de sus integrantes no está llevando bien su labor, este colabora con él y ayuda con el ejemplo en la muestra de cómo realizar un buen trabajo.

La colaboración es un aspecto importante en una empresa ya que el motor son las personas que trabajan en su campo y por ellos el colaborar con ellos en lo que necesiten hará más eficiente el producto de una empresa cual sea el rubro

Dimensión 3: diseño organizacional

García (2005). Organización es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos en la realización de los fines que la propia empresa persigue (p. 89). La organización es un proceso de distribución de las actividades en la cual deben participar todos los individuos que integran una empresa, con el fin de obtener un orden,

un resultado, los elementos, materiales, técnicos y humanos, para la ejecución de los fines que la empresa desea lograr en un corto, mediano o largo plazo.

Al respecto consideramos lo propuesto por Daft (2010) quien menciona que el diseño organizacional es la administración y ejecución del plan estratégico. La dirección organizacional se implementa por medio de decisiones acerca de la forma estructural, que incluye si la organización se diseñara para aprendizaje u orientación de la eficiencia. El diseño organizacional es un proceso constante que se debe seguir, para realizar alguna tarea en específica.

Un diseño organizacional está compuesto de dos elementos emperador y empleado, el primero debe optimizar la gestión de procesos que se debe realizar mediante un diseño, esto permite que la empresa sea más productiva, se lleve e una mejor organización y por ende cada persona logre una rentabilidad solo monetaria sino también en adquirir conocimientos (técnicas, métodos, etc.).

Al respecto consideramos lo propuesto por Chiavenato (2009) quien asume que el diseño organizacional es un proceso constante de adaptar y construir constantemente la estructura de la organización para que lograr alcázar los objetivos y estrategias ya trazadas.

Una estructura representa el intercambio entre los órganos y las tareas en una organización, siendo dependiente hacia afuera de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos, y dentro de la organización mucho depende del avance tecnológico que seutiliza.El diseño de la organización constituye una de las prioridades de la administración pero no debe ser tan rígido o estructurado. Es importante considerar la misión y visión empresarial de la empresa.

Características del Diseño Organizacional

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2014) donde se considera en la estructura básica, que ayuda a planear la asignación de personal y recursos de cada tarea que se presente, adopta la forma de descripciones de puestos, organigramas, constitución de equipos y de consejos, etc., Los mecanismos de operación, indican a los integrantes internos de la organización que se espera de ellos, a través de procedimientos de trabajo, normas de desempeño, sistemas de evaluación y programas de comunicación, La decisión, permiten tomar previsiones que contribuyan al proceso de toma de decisiones y al proceso de conocimiento en general.

Estos mecanismos consideran acuerdos para obtener información del entorno externo, se considera también los pasos para cruzar información, evaluarla y ponerla a disposición de quienes toman las decisiones, así como para organizar el conocimiento. Las organización y planificación de una empresa o cualquier tipo de entidad para poder lograr su progreso y tal vez más adelante grandes aspiraciones debe tener en cuenta estos aspectos, ya que serán de gran ayuda para el logro de los objetivos a largo y corto plazo, así como también de tener un control del desempeño del personal que trabaja con estos mismos. Además con esto se podrá proveer las decisiones que se tomaran en base a la funcionalidad de una empresa.

Planeación

Chiavenato (2014) refirió: “La planeación es la primera función administrativa, porque sienta las bases para las demás. Asimismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos”(p. 124). En un sentido la planeación es imaginar un futuro que se desee llegar en un cierto plazo, planteándose la interrogante ¿qué se va a realizar para llegar a ello? La planeación consiste en tomar decisiones respecto en lo que se debe de hacer, antes de que sea necesario actuar.

Las organizaciones no trabajan con la base de la improvisación. Casi todo lo que hacen es planeado con anticipación. La planeación es la primera función administrativa porque sienta las bases para los demás. Asimismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para lograr nuestro plan.

La planificación es parte de los cimientos que se necesita para lograr una buena empresa basándonos principalmente en objetivos, hacia ¿dónde se quiere llegar?, ¿qué rumbo se debe tomar?, ¿en qué tiempo lo quiero lograr?, etc. Preguntas que serán respondidas en base a lo planificado y a ver los objetivos que se van logrando. Sin una buena planificación no se lograra el éxitodeseado. La habilidad de planificación responde al buen desempeño y al buen empleo de nuevas técnicas, mejoras continuas y la creatividad para desarrollar nuevos métodos de planificación. Un buen líder podrá lograr este tipo de cosas y sabrá guiar siempre a su grupo de trabajo, logrando el objetivo trazado por todos en la planificación.

Habilidad de planificación

Al respecto consideramos lo propuesto porD'souza, (1998) Comprende el establecimiento de nuevas metas, innovación y creatividad, desarrollo de alternativas y uso de opciones. Los líderes deben determinar la resistencia, el grado de prontitud para el cambio y los recursos disponibles para vencer la resistencia.

El líder tiene la habilidad de lograr innovar, ser creativo para desarrollar alternativas para los cambios que se presenten. Permite aprovechar los esfuerzos que se realizan, la planeación es donde se plantean objetivos, se considerará el tiempo y los plazos. La habilidad de planificación responde al buen desempeño y al buen empleo de nuevas técnicas, mejoras continuas y la creatividad para desarrollar nuevos métodos de planificación. Un buen líderpodrá lograr este tipo de cosas y sabrá guiar siempre a su grupo de trabajo, logrando el objetivo trazado por todos en la planificación.

Organiza

Flores (2014) refirió: “El administrador o líder organiza los recursos para que se logren los objetivos de la misma” (p.65). Organizar es el proceso de asignar derechos y obligaciones, coordinar los esfuerzos del personal en la obtención de los objetivos de la organización. Para organizar es necesario es importante tener claro los objetivos y la estructura mientras se realiza la planificación, una buena organización debe acordar que va hacer cada colaborador, y cuál es su misión dentro de la organización. Existe un proceso para la organización y es por etapas, como la división del trabajo y la coordinación así como también se cuenta con principios que la rigen.

El organizar como bien dice es parte de la característica de todo líder o administrador, ya que mediante esto podrá dirigir y plasmar muchas de sus ideas para lograr el objetivo, así como también estará a cargo de manejar los recursos y personal que se requiera para manejar la empresa y lograr el éxito. Todas estas herramientas sumadas y dirigidas por un buen líder y con un buen equipo de trabajo nos abrirá muchas puertas sobre todo las del ÉXITO !!

Distribuye

Acosta (2011) Refirió: “El líder distribuye funciones y tareas a sus miembros. Siempre de cara al objetivo final.” la distribución se da, entre varias personas, hay una serie de factores que marcan una distribución (p. 26). La distribución es un conjunto de actividades, que se realizan desde un punto de vista, según el ámbito, en el que se desarrolle. La distribución se da entre varias personas y existen factores que marcan una distribución como es la equidad, las destrezas y habilidades de cada individuo, la condición y el tiempo, de esta manera se lograra que todos asuman un rol para lograr alcanzar un objetivo.

Distribuir es lo que necesita realizar todo líder a cargo de un grupo de personas para así lograr disminuir toda la carga que recaen sobre sus hombros, y sin dejar de lado de dar la cara ante cualquier suceso inesperado que percutiera en el aplazo o retraso del logro de objetivos trazados. La distribución ayuda a generar un mejor desarrollo de las labores con gente

especializada en su respectivo rubro que sumado al líder y su buena planificación con llevan a un éxito seguro.

Dirige

Robbins y Coulter (2005) Refirió: “Dirigir incluye motivar a los empleados, orientar las actividades de otros, elegir el canal más eficaz de comunicación y resolver los conflictos que se presenten” (p. 340). La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha, y por lo tanto tiene mucho que ver con un grupo humano. Dirigir es una fase dinámica del proceso, esta se realiza a través de la comunicación, la motivación y la supervisión. Este es el papel de la dirección imprimir acción y dinamismo a la empresa. Dirigir es importante porque va en busca hacia el logro de los objetivos, es así que logra guiar los esfuerzos del grupo humano para llegar a los resultados deseados.

El dirigir es decir que cada cosa dispone de una dirección, y esta acción es las toman los líderes y personas que se tienen alta autoestima. En la empresa los líderes son quienes dirigen la dirección de la empresa siempre optimizando y brindando satisfacción a los empleados por su aporte y funciones, para el logro de los objetivos trazados.

Dirigir es lo que más caracteriza a un líder, pues él será la persona que influenciara en todo su personal motivándolos, haciéndoles saber que son parte importante de la empresa, que son los engranajes que mueven a la empresa. Dirigir con lleva la responsabilidad de ser el que dirige el barco y a los tripulantes los cuales sin una buena guía ni una buena comunicación solo lograra que el barco se estrelle, por eso el líder es parte importante y la cabeza para lograr objetivos.

1.2. Justificación del estudio

Justificación teórica:

Los aportes de esta investigación en el nivel teórico, busca lograr a través del desarrollo de conceptos y definiciones sobre las variables liderazgo

transformacional y relaciones interpersonales sostener la importancia de ambas variables en el ámbito de la educación peruana. Se tiene la intención de contribuir y aportar información útil para el manejo adecuado del liderazgo en las instituciones educativas Ugel 03 red 05 demostrando capacidad de diálogo, seguridad, confianza y organizar en equipo las actividades institucionales en lugar de mostrar autoritarismo, incapacidad o desconocimiento de sus funciones, mejorando también las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa ya que actualmente es necesario que la educación cuente con nuevos líderes que impulsen el desarrollo de la comunidad educativa, y conllevando a la mejora de la institución educativa.

Justificación práctica:

Desde la visión práctica la presente investigación busca lograr aportar los elementos esenciales para mejorar el liderazgo que actualmente ejerce el director y las relaciones interpersonales en la comunidad educativa lo cual lograra una gran satisfacción, un desarrollo y un grato ambiente laboral en las instituciones educativas de la red 03Ugel 05 de san Juan de Lurigancho, la cual debe de trascender en los niveles del logro de aprendizajes de los estudiantes, las buenas relaciones interpersonales entre compañeros, así como también lograr una imagen distinta hacia el marco de la calidad educativa peruana.

Justificación metodológica:

En el ámbito metodológico la investigación pretende establecer conocimientos que sirvan como elemento para mejorar el nivel del liderazgo del director en su desempeño como líder en las IE. Red 03, Ugel 05 San Juan de Lurigancho, también podría ser utilizado en otras investigaciones que sigan la misma línea de estudio y que deseen lograr aportar en la mejora de dichas instituciones educativas. En esta investigación los beneficiados no solo serán el director y los docentes sino también los estudiantes que son el eje principal de la sociedad. El nivel de esta investigación es correlacional - descriptiva porque conduce a la descripción del grado de relación existente entre dos o más variable de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados en forma objetiva.

1.3 Problema

En los últimos años la educación y el sistema educativo hacen frente muchos desafíos en todo el mundo; para que las instituciones educativas logren tener éxito los directores cumplen un papel principal y tienen la difícil misión de lograrlo, es así que al fin pueda estar acorde a las exigencias de un mundo globalizado. Es un tema primordial dentro de cualquier organización, que cada miembro pueda establecer sus roles y funciones, para beneficio mutuo y de las instituciones educativas. En educación donde deseamos mejorar la calidad, consideramos indispensable partiendo de la premisa que el director debe ser un líder transformador dentro de su ámbito de trabajo, buscando trascender a través del ejercicio de sus funciones.

Los líderes transformacionales emergen los deseos de logros y auto desarrollos de los seguidores, mientras que a la vez impulsan el desarrollo de grupos y organizaciones. El liderazgo transformacional se caracteriza por ser carismático de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder, es intelectualmente estimulante, expande las habilidades de los seguidores; inspira a través de desafíos y persuasión, proporcionando apoyo, guía y entendimiento. Es así que los gobernantes de todos los países del mundo vienen realizando reformas sostenidas para desarrollar la calidad de la educación, podemos mencionar a Cuba: como el número uno a nivel mundial que destina el 13% de su PBI.

Es importante mencionar que actualmente la sociedad a nivel mundial ha ido relegando los valores de tal manera que han quedado en el olvido, lo que se refleja en los problemas de la vida cotidiana, la educación pretende lograr un desarrollo integral en los alumnos para tal objetivo no solo es necesario lo cognitivo sino también lo afectivo y psicomotor. Es un hecho innegable que las personas no logran su realización en el aislamiento pues desde que cada persona nace está vinculada a un grupo y en el desarrolla todas sus capacidades. Justamente, uno de los elementos o factores que permite tal vinculación es la comunicación (relaciones interpersonales); la cual constituye una dimensión clave de la existencia humana. Si hablamos de educación es indudable mencionar que en cada IE, los directores enfrentan constantemente

desafíos y deben de conducir a las instituciones educativas hacia el éxito, para ello ser un líder transformacional sería lo ideal, un líder que motive y genere confianza, incentive y promueva en los docentes las buenas relaciones interpersonales.

Se percibe que en el Perú hay una educación deficiente y en especial de las instituciones públicas a nivel nacional, la situación es crítica considerando que un servicio educativo de calidad tiene como uno de sus elementos fundamentales el liderazgo del director en la institución educativa. Son muy pocas de las instituciones públicas que cuentan con directores que son gestores y líderes a la vez, para gestionar sus recursos humanos. De la misma manera las relaciones interpersonales en las instituciones educativas es un factor fundamental que no se debe de descuidar ya que contribuye al buen desempeño laboral y el logro de los objetivos. Desde el punto de vista laboral se entiende que las relaciones interpersonales es la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo un meta en común y organizando el trabajo diaria para lograr obtener un buen desempeño, cada uno de los integrantes y todos en conjunto.

Las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en el respeto, el buen trato y la cooperación. y por su parte, las relaciones entre empleado- jefe, tienen un sustento en base a la productividad, efectividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se toma excesivo puede devenir en estrés, acoso laboral (moobbing) y otros inconvenientes de este estilo. Por lo tanto la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y en definitiva limitar la calidad de vida.

Una crisis de liderazgo de los directores que guían sus instituciones educativas sin rumbo definido, pueden ser la deficiente formación en pre-grado en las universidades, la directiva para concursos de directores, solo se evalúa la parte cognitiva. Por lo tanto me parece fundamental funcionar al líder transformacional, al líder que deseamos tener en nuestras instituciones educativas del país, ya que el líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo logrando mejorar las buenas relaciones interpersonales desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso, es

así que lograra que sus docentes sigan el mismo camino, estos docentes contribuirán, no solo con su desarrollo personal y profesional, sino también favorecerán el desarrollo de las instituciones educativas.

El departamento de Lima no se escapa de esta problemática, pues se observa que las diferentes instituciones educativas presentan problemas al respecto como malas relaciones interpersonales, desinterés por el logro de los objetivos, desmotivación en el personal por falta de reconocimiento a sus méritos por parte de la dirección, trabajo en equipo poco productivo, es por ello que el líder educativo debe cumplir un rol protagónico.

Por tanto el liderazgo y las relaciones interpersonales son aspectos primordiales para la marcha de una excelente organización educativa; el contexto donde focalizamos nuestra atención, es decir las instituciones educativas estatales red 03, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, no son ajenas a esta problemática, se visualiza la falta el liderazgo eficaz por parte de los directores que no gestionan las condiciones para la mejora de los aprendizajes que no velan por el bienestar y desarrollo de sus instituciones, por otro lado los trabajadores tienen poca identificación con la institución, se limitan a cumplir con sus horarios de trabajo y se mantienen ajenos a otras actividades internas realizadas por las instituciones educativas de la red 03, Ugel 05 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Por lo expuesto; la presente investigación tiene como propósito de terminar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los docentes red 03, Ugel05 San Juan de Lurigancho. 2017.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017?

1.3.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017?

1.4. Hipótesis

Arias (2012) menciona que la hipótesis es: “una anticipación en el sentido de que propone ciertos hechos o relaciones que pueden existir pero que todavía no hemos comprobado que existen” (pg.172). Es una proposición no confirmada que puede no ser verdadera basada en información previa para sacar de ella una o más conclusiones

1.4.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

1.4.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel05, San Juan de Lurigancho.2017

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel05, San Juan de Lurigancho.2017

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

1.5Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición Conceptual:

Bass (2000) al respecto sostuvo que:

El liderazgo transformacional es un liderazgo positivo, su rol de líder es el de inspirar a un equipo y los individuos mediante la realización de tareas significativas y de suma importancia para la organización. El líder debe saber enfrentar los problemas de manera creativa y a través de la motivación inspiraciones debiendo tener una idea de las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo para comprender como dichas características pueden afectar el funcionamiento de un equipo y reconocer que cada retribución de los miembros puede estar influenciada por las características del líder, el estilo de liderazgo, así como también por las características de la tarea (p. 331)

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición Conceptual:

Según García (2005), define las relaciones interpersonales como: “la habilidad que tienen los seres humanos de interactuar entre los de su especie” (p.60). Las relaciones interpersonales es una gama de habilidades en donde uno puede expresarse y se establece en las personas en diferentes tiempos, uno de sus objetivos es conseguir que una organización no solo sea eficaz sino también satisfactoria para los miembros que la conforman.

2.2. Operacionalización de la variable

Definición Operacional:

La definición operacional de la variable Liderazgo transformacional comprende 4 dimensiones: Influencia idealizada, Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Motivación inspiradora. Con sus respectivos indicadores, los cuales fueron medidos a través de 25 ítems cerrados con sus respectivos índices: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5. Como se muestra en la siguiente tabla1

Tabla N°1

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Influencia idealizada	• Entusiasmo	1al 6	Nunca	Alto
	• Confianza		(1)	(93-125)
Consideración individualizada		7al 11		Medio
	• Atención personal		Casi nunca	(59-92)
Estimulación Intelectual	• Orientación pedagógica	12 al 21	(2)	Bajo
	• Nuevos enfoques		A veces	(25-58)
Motivación inspiradora	• Inteligente	22 al 25	(3)	
	• Racional		Casi siempre	
	• Optimismo		(4)	
	• Entusiasmo			

Nota: Adaptado de Bass, B. (2000).

La definición operacional de la variable Relaciones interpersonales comprende las siguientes dimensiones: Comunicación, Trabajo en equipo, Diseño organizacional. Con sus respectivos indicadores, los cuales fueron medidos a través de 20 ítems cerrados con sus respectivos índices: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5. Como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta • Dialoga 	1 al 7	Nunca	
			(1)	Adecuada (76-100)
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Participa • Realiza • Colabora 	8al15	Casi nunca	Regular (48-75)
			(2)	
Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica • Organiza • Distribuye • Dirige 	16 al 20	A veces	No Adecuada (20-47)
			(3)	
			Casi siempre	
			(4)	
			Siempre	
			(5)	

Nota: Adaptado de García, M. (2005).

2.3 Metodología

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) "Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual" (p.131). El método utilizado de las presente investigación, se trabajó con el hipotético deductivo, la cual permite corroborar, la hipótesis a través de un diseño estructurado, siempre en la búsqueda de la objetividad y teniendo como principio medir la variable de objeto de estudio, por otro lado, se puede hacer énfasis en que, de las preguntas, se encargan de establecer hipótesis y determinar a su variables.

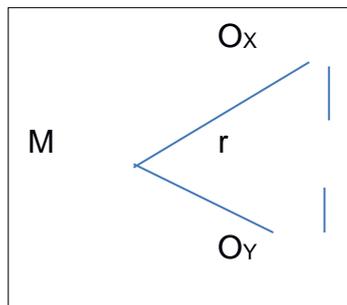
2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo aplicada de esta manera se determinará los nuevos conocimientos sobre las relaciones que existen entre las variables, Ortiz y García (2012) refirió: "esta investigación aplicada, pragmática o tecnológica tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad" (p. 38). En esta investigación aplicada no es tan seguro que los resultados tengan aplicación general alguna. Su función se orienta a buscar nuevas fórmulas que con el tiempo nos permitan aplicar los conocimientos científicos en la búsqueda de solución de problemas.

2.5. Diseño

Según lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quien nos expresa que el diseños no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal y que se realiza a través de la manipulación deliberada de variables, y en los que se tiene en cuenta, la observación de todos y cada uno de los fenómenos, en su ambiente natural, para después realizarles un análisis exhaustivo.

Según muestra figura 1:



Dónde:

M = Muestra Docentes

O_x = Variable 1 Liderazgo transformacional

O_y = Variable 2 Relaciones interpersonales

r = Relación de las variables de estudio

Fuente: Hernández (2014) / Adaptado por el investigador

2.6.1. Población

Palella y Martins (2006) sobre población censal refiere que: (...) cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarca la totalidad de la población, de tal manera lograr un censo o estudio de tipo censal, o determinar una muestra censal seleccionando un número determinado de unidades de la población (...)(p.116).

La población es una gran colección de individuos u objetos que son el centro de la investigación científica. Este tipo de población toma por completo toda la cantidad de población que se tenga. Las investigaciones se realizan en beneficio de la población.

La población de tipo finita, conformada por 202 docentes de nivel primaria, distribuidos en 12 instituciones educativas de la Red N° 03 Ugel 05 de San Juan de Lurigancho. A continuación mostramos la tabla donde indicamos las instituciones de la Red y el número de sujetos que forman parte de cada institución.

Constituido por 202 docentes en las Instituciones educativas

Tabla 3

Población docente

Institución Educativa	Número de Docentes
I.E. 0071 Nuestra señora de la merced	13
I.E. 0076 María auxiliadora	06
I.E. 0102	06
I.E. 0113 Daniel Alomia Robles	30
I.E. 0130 Héroes del Cenepa	28
I.E. 0134 Mario Florián	16
I.E. 1173 Julo C. Tello Rojas	12
I.E. 1181 Albert Einstein	19
I.E. 043 San Cristobel	7
Fe y alegría N° 4	40
I.E. 043 Javier Heraud	13
I.E. 1179 Tomas AlvaEdison	12
Total	202

Nota: Adaptada de la Ugel 05 CAP (2017)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, es por este medio que el investigador recopila datos a través del cuestionario para obtener la información requerida.

Encuestas

Al respecto consideramos lo propuesto por Carrasco (2013) quien refirió que la técnica de la encuesta, para una investigación social es muy importante debido a su objetividad, sobre todo a la objetividad con que se logre recolectar los datos, para la ejecución del mismo. Podemos definir que la encuesta como una técnica utilizada para la recopilación de datos de un conjunto de personas que

tiene características comunes, la encuesta se debe de realizar lo más sincero posible, pues ello permite la validación de hipótesis.

Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos: Aplicado y desarrollado por expertos ingenieros y metodólogos, que evalúan los instrumentos y formatos de recopilación de información.

2.7.2. Instrumentos.

El cuestionario es un instrumento necesario para la realización de trabajos de investigación, se puede decir que es un conjunto de preguntas, diseñadas únicamente para obtener una información requerida.

Cuestionario

Para Gómez (2006), el cuestionario es: “Una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir” (p.127). Es un instrumento elaborado y diseñado únicamente para los trabajos investigaciones, es un grupo o conjunto de preguntas con el fin de obtener información específica.

Los cuestionarios utilizados son el primero sobre Liderazgo transformacional el cual consta de 25 preguntas diseñadas para medir la variable ya mencionada anteriormente, mientras tanto el segundo cuestionario utilizado consta 20 preguntas diseñadas para medir la variable Relaciones interpersonales, ambos han sido adaptados con la finalidad de obtener la información necesaria para la realización de esta investigación.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Autores: Katy SotteccaniAuccahuaque

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Población: 202 docentes

Número de ítem: 25

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto al liderazgo transformacional del directivo

Niveles: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Nivel	Rango
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Autores: Katy Sotteccani Aucchahuaque

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Población: 202 docentes

Número de ítem: 20

Aplicación: Encuesta directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a las relaciones interpersonales con el directivo.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Nivel	Rango
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Validez y Confiabilidad.

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Indicadores

Criterios

Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos
Coherencia	: Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la

Investigación

Relación de validadores

Validador	Resultado
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Hugo Ricardo Prado López	Aplicable
Dra. Fátima Torres Cáceres	Aplicable
Mg. Gisela Rivera Arellano	Aplicable

Nota: Certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Con respecto a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados.

Tabla 4

*Confiabilidad Cuestionario de Liderazgo Directivo***Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	25

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.98 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario Relaciones Interpersonales

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica.

2.9 Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios

No se divulgar los nombres de los encuestados

La investigación es original, no hay plagio

Autorización de la promotoria de las instituciones educativas para realizar las encuestas

No habrá variación en los resultados finales

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 6

Liderazgo transformacional de los directivos de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	6,4	6,4	6,4
Medio	125	61,9	61,9	68,3
Alto	64	31,7	31,7	100,0
Total	202	100,0	100,0	

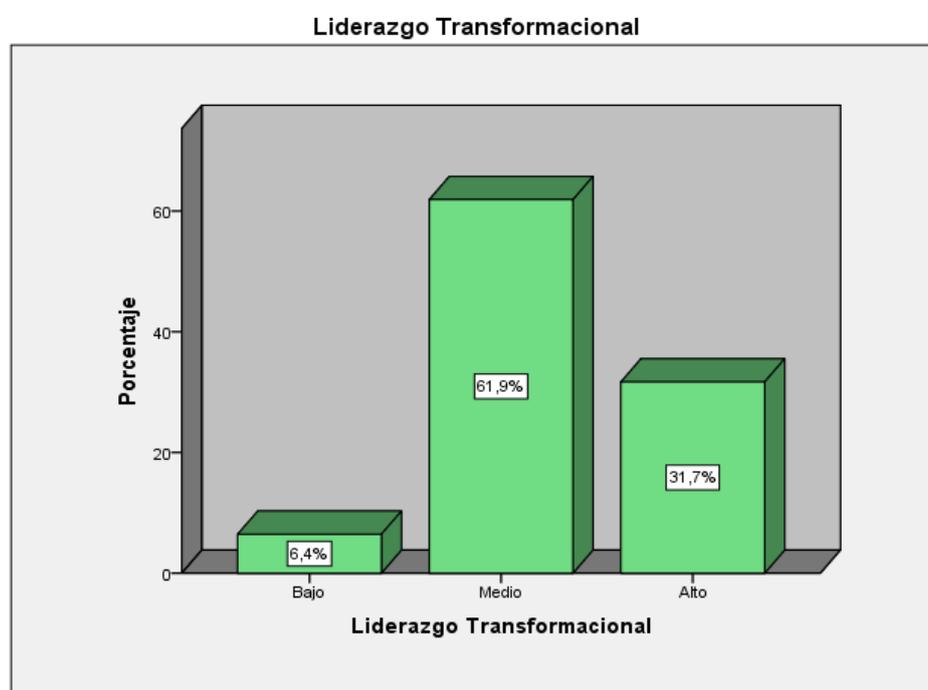


Figura 2. Diagrama de frecuencias de Liderazgo Transformacional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo transformacional de los directivos en un nivel bajo representa un 6.4% de los docentes percibe que el liderazgo transformacional del directivo son no adecuada, en un nivel medio un 61.9% de los docentes percibe que el liderazgo transformacional del directivo son regulares y en un nivel alto un 31.7%; de los docentes percibe que el liderazgo transformacional del directivo es adecuada. Siendo que entre bajo y medio existe un 68.3%.

Tabla 7

Relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Adecuada	9	4,5	4,5	4,5
Regular	132	65,3	65,3	69,8
Adecuada	61	30,2	30,2	100,0
Total	202	100,0	100,0	

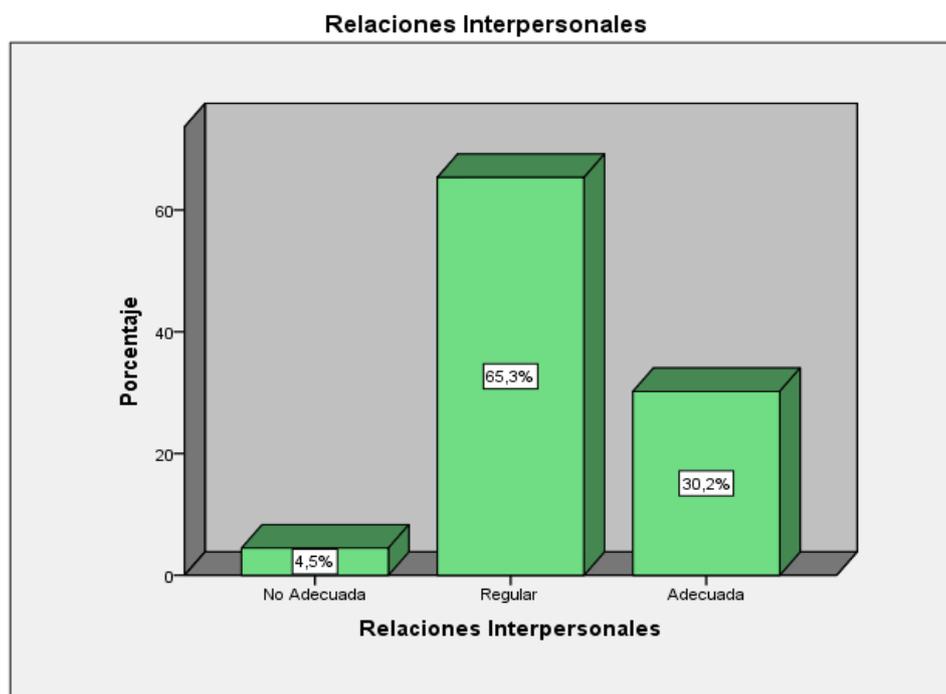


Figura 3. Diagrama de frecuencias de las Relaciones Interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; las relaciones interpersonales de los docentes en un nivel bajo representa un 4.5% de docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, en un nivel regular un 65.3% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares, y adecuada un 30.2% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuada o alta. Siendo que entre no adecuado y regular existe un 69.8%.

Tabla 8

Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

		Relaciones Interpersonales			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Liderazgo Transformacional	Bajo	7 3,5%	6 3,0%	0 0,0%	13 6,4%
	Medio	1 0,5%	118 58,4%	6 3,0%	125 61,9%
	Alto	1 0,5%	8 4,0%	55 27,2%	64 31,7%
Total		9 4,5%	132 65,3%	61 30,2%	202 100,0%

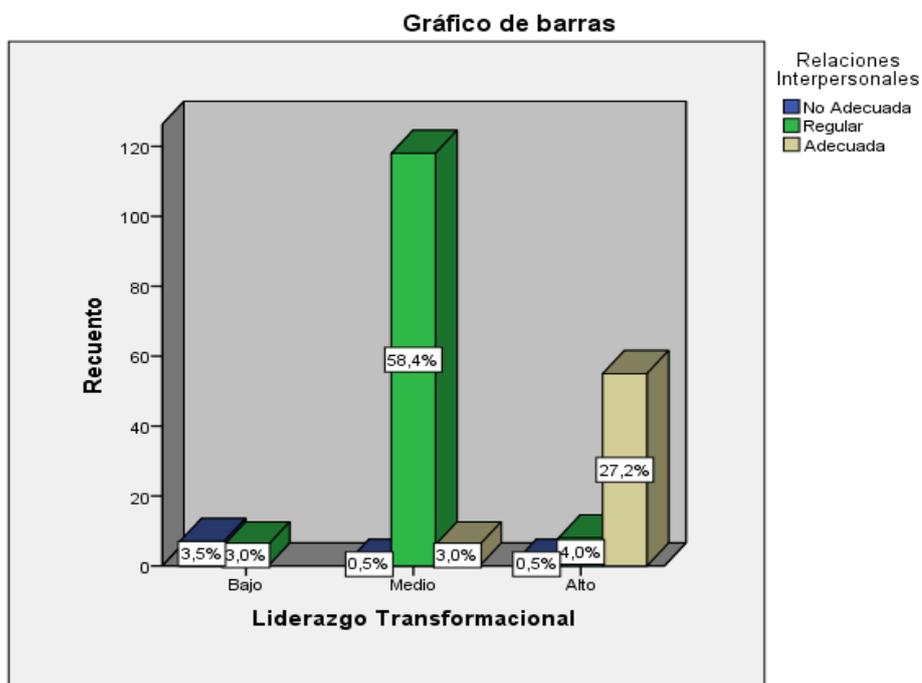


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo transformacional de los directivos en un nivel de bajo, el 3.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, por otro lado, el liderazgo transformacional de los directivos en un nivel de medio, el 58.4% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares. Así mismo, el liderazgo transformacional de los directivos en un nivel de alto, el 27.2% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuada.

Tabla 9

Dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

		Relaciones Interpersonales			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Influencia Idealizada	Bajo	7 3,5%	6 3,0%	0 0,0%	13 6,4%
	Medio	1 0,5%	104 51,5%	2 1,0%	107 53,0%
	Alto	1 0,5%	22 10,9%	59 29,2%	82 40,6%
Total		9 4,5%	132 65,3%	61 30,2%	202 100,0%

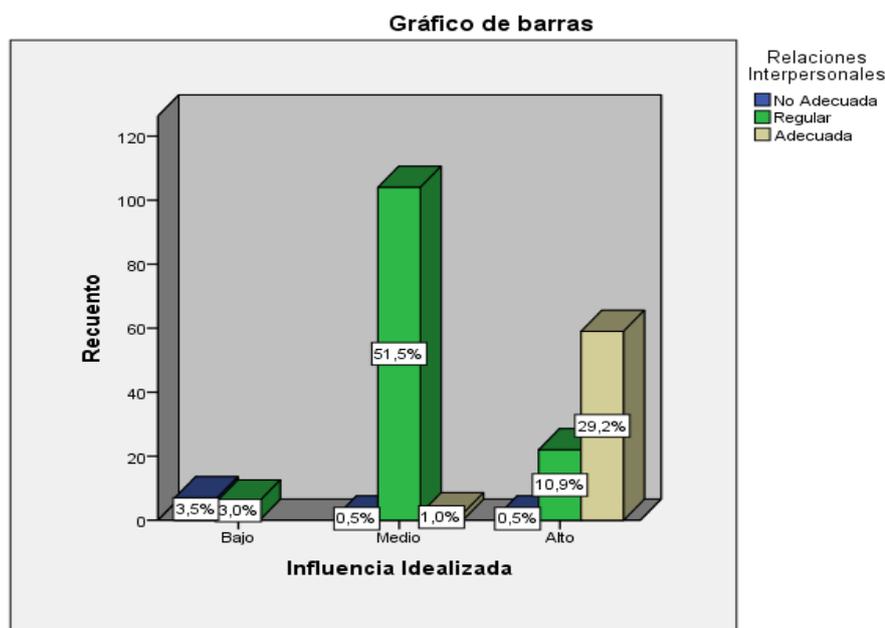


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de influencia idealizada del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de influencia idealizada en los directivos en un nivel de bajo, el 3.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, por otro lado, la dimensión de influencia idealizada en los directivos en un nivel de medio, el 51.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares. Así mismo, la dimensión de influencia idealizada en los directivos en un nivel de alto, el 29.2% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuada.

Tabla 10

Dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

		Relaciones Interpersonales			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Consideración Individualizada	Bajo	8 4,0%	32 15,8%	0 0,0%	40 19,8%
	Medio	0 0,0%	91 45,0%	3 1,5%	94 46,5%
	Alto	1 0,5%	9 4,5%	58 28,7%	68 33,7%
Total		9 4,5%	132 65,3%	61 30,2%	202 100,0%

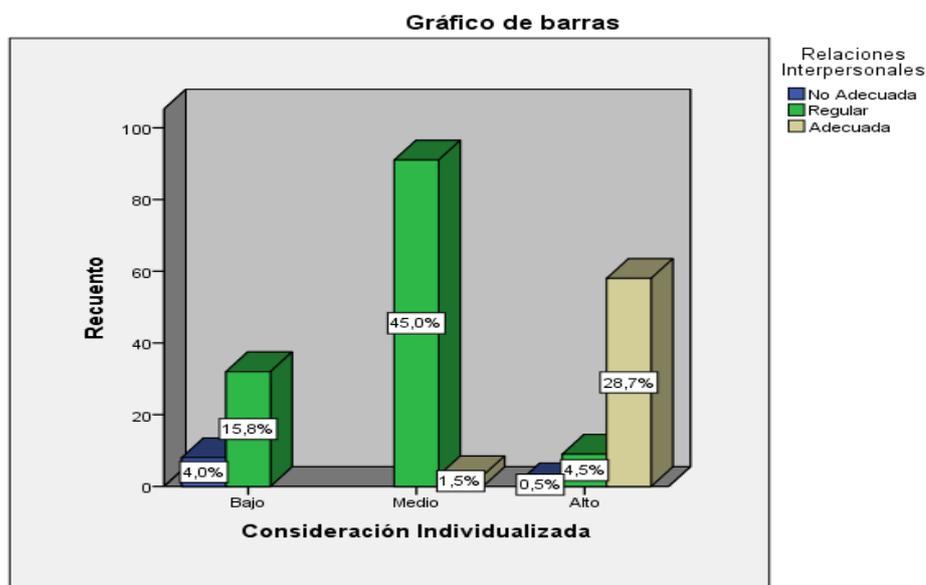


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de consideración individualizada en los directivos en un nivel de bajo, el 4.0% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, por otro lado, la dimensión de consideración idealizada en los directivos en un nivel de medio, el 45.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares. Así mismo, la dimensión de consideración idealizada en los directivos en un nivel de alto, el 28.7% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuada.

Tabla 11

Dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

		Relaciones Interpersonales			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Estimulación Intelectual	Bajo	7 3,5%	8 4,0%	3 1,5%	18 8,9%
	Medio	1 0,5%	112 55,4%	3 1,5%	116 57,4%
	Alto	1 0,5%	12 5,9%	55 27,2%	68 33,7%
Total		9 4,5%	132 65,3%	61 30,2%	202 100,0%



Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de estimulación intelectual en los directivos en un nivel de bajo, el 3.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, por otro lado, la dimensión de estimulación intelectual en los directivos en un nivel de medio, el 55.4% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares. Así mismo, la dimensión estimulación intelectual en los directivos en un nivel de alto, el 27.2% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuada.

Tabla 12

Dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

	Relaciones Interpersonales			Total	
	No Adecuada	Regular	Adecuada		
Motivación Inspiradora	Bajo	7 3,5%	6 3,0%	0 0,0%	13 6,4%
	Medio	1 0,5%	118 58,4%	3 1,5%	122 60,4%
	Alto	1 0,5%	8 4,0%	58 28,7%	67 33,2%
Total	9 4,5%	132 65,3%	61 30,2%	202 100,0%	



Figura 8. Diagrama de barras la dimensión de motivación inspiradora del liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la dimensión de motivación inspiradora en los directivos en un nivel de bajo, el 3.5% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son no adecuada, por otro lado, la dimensión de motivación inspiradora en los directivos en un nivel de medio, el 58.4% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son regulares. Así mismo, la dimensión de motivación inspiradora en los directivos en un nivel de alto, 28.7% de los docentes percibe que las relaciones interpersonales son adecuadas.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Nula.

No existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13

Correlación liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.808 indica que existe relación positiva alta entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 1

Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes

Correlaciones			Relaciones Interpersonales	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Influencia Idealizada	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.750 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 2

Existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 15

Correlación dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Consideración Individualizada
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.780 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 3

Existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 16

Correlación dimensión de estimulación intelectual del liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes

Correlaciones				
		Relaciones Interpersonales	Estimulación Intelectual	
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Estimulación Intelectual	N	202	202
		Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Específica 4

Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 17

Correlación dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes

Correlaciones				
			Relaciones Interpersonales	Motivación Inspiradora
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	202	202
	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	202	202

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.839 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.808 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017. Así mismo, Pérez y Almeyda (2012) si obtuvieron resultados similares, dado que concluyeron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica ($r= 0,995$), cuya correlación es positiva alta. De igual manera, Bass (2012) señala que el líder transformacional logra resultados a partir de sus características, como ser carismáticos a los ojos de los seguidores, al ser una fuente de inspiración para ellos, al tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de los individuos de su entorno, y puede estimular intelectualmente a sus seguidores.

De igual manera, los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.750 indicó que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017. Asimismo, Cervera (2012) en su investigación concluyo que existía una relación significativa ($r=0.83^{***}$), entre la dimensión influencia idealizada de liderazgo transformacional y el clima organizacional. De igual

modo, Ayoub (2011) refiere que la influencia idealizada es el componente más importante del liderazgo transformación al dicho líder lo caracteriza por su autoconfianza, su fuerte compromiso y determinación para realizar las cosas, los seguidores se sienten identificados con estos líderes y con la misión que se proponen.

De igual manera, los resultados respecto al objetivo específico 2, se obtiene un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.780 indicando que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho-2017. De igual modo, Pérez y Almeyda (2012) en su investigación, obtuvieron que existe relación significativa entre la consideración individual y la gestión pedagógica en la RED 09, y al contrastar los resultados de la muestra con la realidad demostraron que la correlación ($r = 0,996$) es positiva alta. Asimismo, Guibert (2011) señala que el componente del liderazgo transformacional, consideración individualizada, se enfoca en las personas, escuchándolas, compartiendo con ellas sus preocupaciones y posteriormente logren ver posibilidades de solución a los problemas, los líderes brindan una preparación y motivación de manera individual y personalizada, por lo que cada seguidor tiene una característica especial o es un mundo diferente.

Asimismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017. De tal modo,

Cervera (2012) obtuvo resultados similares, dado que concluyó que existe una relación significativa ($r=0.83^{***}$), entre la dimensión estimulación intelectual y el clima organizacional. Guibert (2011), por su parte, propone que el componente estimulación intelectual logra estimular en los seguidores la autonomía y seguridad para valerse por sí mismos, de tal manera que pueden cuestionar y no amoldarse a las situaciones, tomar conciencia sobre los problemas y dar soluciones con creatividad. Ser un líder transformacional, indica que es no solo tener ideas, sino también comprenderlas y saberlas expresar para llevarlas a cabo.

Así mismo de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 4, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.839 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017. De tal modo, Pérez y Almeyda (2012) obtuvieron resultados similares, dado que concluyeron que existe una relación significativa ($r = 0,996$) entre la motivación inspiradora y la gestión pedagógica, cuya correlación es positiva alta. Al respecto, Robbins (2009) señala que el líder se expresa y comunica grandes expectativas, usando símbolos para centrarse en los esfuerzos, expresando de forma sencilla y clara los propósitos importantes para una empresa.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.750, demostró una alta asociación entre las variables.
- Segunda:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica2, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.780, demostró una moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** La presente investigación respecto a la hipótesis específica3, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725, demostró una alta asociación entre las variables.
- Cuarta:** La presente investigación respecto al a la hipótesis específica4, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradora del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.839, demostró una alta asociación entre las variables.
- Quinta:** La presente investigación respecto a la hipótesis general, demostró que existe una relación significativa entre el

Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.808, demostró una alta asociación entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a nivel de la Ugel 05 que con ayuda de las instancias y el ministerio de educación se proponga un proyecto de fortalecimiento con cursos y talleres sobre el Liderazgo transformacional para los directores de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017 ya que el director es el pilar de cada IE. Constituyendo un factor importante en el desempeño de los docentes.
- Segunda:** Respecto al liderazgo transformacional, se sugiere que se firmen alianzas estratégicas con instituciones académicas que permitan capacitar a los directores, tal que les permita reconocer y fortalecer su liderazgo, considerando la importancia que tiene este para con su gestión.
- Tercera:** Al coordinador de la Red 03 se le sugiere organizar una reunión de directores para difundir los resultados obtenidos en esta investigación, con el propósito de coordinar, dar soluciones o proyectos de mejoras, proponiendo ideas en conjunto para el buen desempeño directivo en general.
- Cuarta:** El liderazgo es un rol protagónico que asumen los directores pero se sugiere que no solo lo asuman ellos; sino también todo el personal docentes, asumiendo retos, tomando iniciativa, ya que son líderes y transforman vidas; de igual manera capacitarse fortaleciendo el liderazgo transformacional que tenemos dentro
- Quinta:** Respecto a las relaciones interpersonales, es importante que se creen espacios que permitan el reconocimiento mutuo e intercambio de experiencias, que permitan tan igualmente aclarar diversas inquietudes y sobre todo en el que los directivos participen; siendo que existiendo un instrumento que permite medir las relaciones interpersonales, este sea evaluado anualmente.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011) *Trabajo en equipo*. 1era. Edición. ESIC Editorial. Madrid-España.
- Avolio, B y Bass (2000) *Multifactor Leadership Questionnaire Comercial MLQ5 copyrighted*.
- Ayoub (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana* (1era. ed. Febrero 2011) Editor Mind Garden, Inc. Derechos reservados, impreso en Estados Unidos de América.
- Bañares, L. (1994) *La cultura de trabajo en las organizaciones*. Madrid. España. Ediciones Rialp, S.A.
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso internacional sobre dirección de centros educativos*. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao. Ediciones. Mensajero.
- Bass, B. (2006). *Transformation Leadership*. Mahwah, USA. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da ed.) México: Pearson Education.
- Bonifaz, C. (2012) *Liderazgo empresarial*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Buzan, T., Dotino, T. y Ysrael, R. (2005). *La inteligencia del líder técnico para desarrollar la capacidad creativa e innovadora en la empresa*. Barcelona, España: ediciones Deusto

- Carnegie, D. (2008). *Maestría en liderazgo. Técnicas y consejos para desafiarse a usted mismo*. Buenos aires, Argentina: PenguinRandomHouse grupo editorial, S.A.
- Castañeda,L. (2007). *Naciste para ser Líder*.Ediciones Poder, México
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*: ciudad de México, Editorial Mxgrawhil/ Interamericana Editores.
- Cooper, R. Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada a liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá- Colombia. Editorial Norma S.A.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era. ed.) Editorial San Marcos.
- Cuevas, R.(2011) *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. Primeraedición
- D'souza, A. (1998). *Manual del líder 3 El liderazgo efectivo* .España: Editorial Sal Terrae.
- Daft, R. (2004) *Administración*. Thomson editores, México, D. F.
- Echevarría, R. (2006). *La emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*. 1era edición. EdicionesGranica S.A. Buenos aires.
- Esquivol, J. (2006). *El respeto a la mirada atenta: una ética para la era, de la ciencia y la tecnología*. Barcelona. España. Editorial Gedisa, S.A.
- Figuerola, N. (2011) *Liderazgo transaccional y transformacional las dimensiones del liderazgo*. Recuperado de<http://www.articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>.

Flores, J. (2014). *Liderazgo en blanco y negro*, Palibrio copyright, EE. UU.

Gan, F. y Triguine, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid España.

Garcia, M. (2005). *Entrenamiento en habilidades sociales*. Madrid: Pirámide.

Goleman D. (2013). *Liderazgo y el poder de La inteligencia emocional* (1era. ed.)

González. (2006). *Habilidades directivas*. INNOVACION Y CUALIFICACION, S.L. ESPAÑA.

Guibert, J. (2011). *Gestión socialmente responsable*. Publicaciones de la Universidad Deusto, Bilbao España.

Hesselbein, F. y Goldsmith, M. (2007). *El líder del futuro visiones, estrategias e ideas para los nuevos tiempos*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.

Koenes, A. (1998). *Gestión eficaz del trabajo en equipo*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid- España.

Kouzes, J. y Posner, B. (2005). *El desafío del liderazgo. Como obtener permanentemente logros extraordinarios*. Buenos Aires. Granica.

Lopez, A. (2007). *14 Ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado*. Editorial GRAO. Barcelona-España.

Lopez, F. (2013). *El ABC de la revolución metodológica*. (1era. Edición) editorial Express, C.A. Caracas- República bolivariana de Venezuela.

- Lussier, L. y Achua, C. (2010). *Liderazgo: teoría aplicación y desarrollo de habilidades*. (4da ed.) México. CengageLearning.
- Malaret, J. (2003). *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*. La Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Marin, A. (1992). *Sociología de la empresa*. (5ta edición) IbericoEuropea de EDICIONES S.A. Madrid.
- Maxwell, J.(2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. México D.F.
- Moroto, J. (2007). *Estrategia: de la visión a la acción* (2da edición) ESIC EDITORIAL, Madrid, España.
- Muñoz, P. (2011). *Autoestima y las relaciones interpersonales al interior de la empresa*. Ecuador.
- Nationalminority AIDS Council (2003). *Desarrollo de liderazgo serie de efectividad organizacional*.
- Noguera, J. Pitarch M. Esparcia, J.(2009). *Gestión y Promoción del Desarrollo en Local*. Publicaciones de La Universidad de Valencia.
- Ortiz, F. y García. (2012). *Metodología de la investigación, el proceso y sus técnicas*. México, D.F. Grupo Noriega Editores.
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 5ta. Edición esic editorial. Madrid. Madrid. España.
- Palella y Martins (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3ra. Edición 2012 Caracas- Venezuela.

- Paniagua, C. (2005). *Principales escuelas del pensamiento administrativo*. Octava impresión. Editorial a distancia. San José, Costa Rica.
- Pérez, E. (2008). *Comportamiento organizativo*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. S.A. Madrid España.
- Pérez, O. y Martínez, V. (2004). *Las relaciones interpersonales en la universidad*. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Robbing, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13era. ed.) PEARSON EDUCACION, México
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. 8ava. edición. Pearson Educación, México, S.A.
- Sanchez, J. (2010). *Liderazgo teoría y aplicaciones*. Salamanca. Universidad Pontificia.
- Sandoval, C. (2012). *Crear valor con las personas*. Editorial Chile. Ediciones Aguilar. Santiago de Chile.
- Soria, V. (2004) *Relaciones Humanas* 2da edición. Noriega Editores: Limusa S.A, México, D.F.
- Wiemann, M. (2002). *La comunicación de grupos para las relaciones personal e interpersonales*. http://www.editorialaresta.com/autors.php?lang=es&autor_id=5
- Zaldívar, D. (2004). *Comunicación interpersonal efectiva*. Recuperado de: <http://www.monografias.com>

VIII. ANEXOS

ANEXO A : MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA RED 03, UGEL 05, SAN JUAN DE LURIGANCHO.2017

AUTOR: KATY SOTTECCANI AUCCAUAQUE

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de motivación</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017</p>	Variable 1: Liderazgo Transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Influencia Idealizada	Entusiasmo Confianza	1,2,3,4,5,6	Alto (93-125) Medio (59-92) Bajo (25-58)
			Consideración Individualizada	Atención personal Orientación pedagógica	7,8,9,10,11	
			Estimulación Intelectual	Nuevos enfoques Inteligente Racional	12,13,14,15,16, 17,18,19,20,21	
			Motivación Inspiradora	Optimismo Entusiasmo	22,23,24,25	
			Variable 2: Relaciones Interpersonales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Comunicación	Respeta Dialoga	1,2,3,4,5,6,7	Adecuada (76-100) Regular (48-75) No Adecuada (20-47)
			Trabajo en equipo	Participa Realiza Colabora	8,9,10,11,12,13, 14,15	

<p>inspiradoradel Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de motivación inspiradoradel Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dimensión de motivación inspiradoradel Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017</p>	<p>Diseño organizacional</p>	<p>Planifica Organiza Distribuye Dirige</p>	<p>16,17,18,19,20</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>			
<p>TIPO: BÁSICO La presente investigación, es de tipo básica por coincidir con lo propuesto por Carrasco (2013). Cuando una investigación se basa en aclarar aspectos mucho más amplios con conocimientos científicos contemporáneos de la presente realidad caracterizándose por no presentar propósitos aplicativos instantáneos. NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental Según Soto (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN: 202 Docentes de la Red 03 UGEL 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 202</p> <p>ENFOQUE:Cuantitativo</p>	<p>Variable 1 : Liderazgo transformacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Katy SotteccaniAuccahuaque Año: 2017 Monitoreo: abril - julio 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Red 03 Ugel 05 San Juan de Lurigancho. Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Katy SotteccaniAuccahuaque Año: 2017 Monitoreo: Abril- julio 2017 Ámbito de Aplicación: Institución Educativas Red 03 Ugel 05 San Juan de Lurigancho. Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Es la técnica matemática que obtiene organiza presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas. DE PRUEBA: Prueba hipótesis Una prueba hipótesis es una prueba estadística que se utiliza para determinar si existe suficiente evidencia en una muestra de datos para inferir que cierta condición es válida para cierta población. Con base en los datos de la muestra, la prueba determina si se debe rechazar la hipótesis nula.</p> <p>Nivel de Significación: (α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo I) y se expresa como una probabilidad que oscila entre 0 y 1</p> <p>Rho Spearman: Se utiliza para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural.</p>			

ANEXO B

INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimados Docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir el Liderazgo transformacional del director.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X).

Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tus respuestas.

Escalas:

Nunca: N: 1	Casi nunca: CN 2	A veces: AV 3	Casi siempre: CS 4	Siempre: S: 5
-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------

DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?					
2	¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?					
3	¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?					
4	¿El director inspira seguridad en su personal?					
5	¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?					
6	¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?					

DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
7	¿El director brinda un trato personal a cada docente?					
8	¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?					
9	¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?					
10	¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?					
11	¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?					

DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
12	¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?					
13	¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?					
14	¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?					
15	¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?					
16	¿El director es asertivo en las decisiones que toma?					
17	¿El director delega funciones al personal?					
18	¿El director alienta a tener autonomía al personal?					
19	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?					
20	¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple sus funciones con asertividad?					
21	¿El director piensa y actúa según sus principios?					

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRADORA

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
22	¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?					
23	¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?					
24	¿El director irradia optimismo en la mejora de institución educativa?					
25	¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?					

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

INSTRUCCIONES:

Estimados Docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir las relaciones interpersonales del Director con sus docentes.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (X).

Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tus respuestas.

Nunca: N: 1	Casi nunca: CN 2	A veces: AV 3	Casi siempre: CS 4	Siempre: S: 5
-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
1	¿El director fomenta la comunicación interpersonal en la I.E.?					
2	¿Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos – docentes de la I.E.?					
3	¿El director propicia el diálogo constructivo entre los docentes?					
4	¿El director respeta las opiniones de sus docentes?					
5	¿El director respeta las decisiones tomadas en consenso por los docentes?					
6	¿El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes?					
7	¿El director comunica oportunamente las actividades emitidas por las instancias superiores?					

DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

Ítem	Preguntas	5	4	3	2	1
8	¿El director fomenta el trabajo activo entre sus docentes?					
9	¿El director promueve la actitud positiva dentro de los equipos de trabajo?					
10	¿El director colabora activamente en las actividades de la I.E.?					
11	¿El director realiza actividades conjuntas, como reuniones de trabajo en beneficio de la I.E.?					
12	¿El director estimula la participación espontánea de los docentes?					
13	¿El director se siente motivado al trabajar con su equipo de docentes?					
14	¿Los directivos cumplen con los objetivos institucionales?					
15	¿Los directivos propician la participación activa para el logro de las metas institucionales?					

DIMENSIÓN DISEÑO ORGANIZACIONAL

Ítem		5	4	3	2	1
16	¿El director organiza de manera participativa los instrumentos de gestión, teniendo en cuenta el entorno institucional, familiar y social?					
17	¿El director planifica de manera asertiva las actividades de la I.E.?					
18	¿El director se involucra en la organización de las actividades de la I.E.?					
19	¿El director dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?					
20	¿El director distribuye en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.?					

Anexo C: validez del instrumento por juicio de expertos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
3	¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿El director inspira seguridad en su personal?	✓		✓		✓		
5	¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El director brinda un trato personal a cada docente?	✓		✓		✓		
8	¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?	✓		✓		✓		
9	¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?	✓		✓		✓		
11	¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?	✓		✓		✓	
13	¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?	✓		✓		✓	
14	¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?	✓		✓		✓	
15	¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?	✓		✓		✓	
16	¿El director es asertivo en las decisiones que toma?	✓		✓		✓	
17	¿El director delega funciones al personal?	✓		✓		✓	
18	¿El director alienta a tener autonomía al personal?	✓		✓		✓	
19	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?	✓		✓		✓	
20	¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple sus funciones con asertividad?	✓		✓		✓	
21	¿El director piensa y actúa según sus principios?	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?	✓		✓		✓	
23	¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿El director irradia optimismo en la mejora de institución educativa?	✓		✓		✓	
25	¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

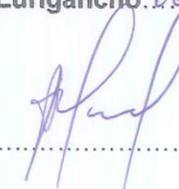
Apellidos y nombres del juez validador: Prado Lopez Hugo Ricardo DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador: Doctor Metodologo

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

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

San Juan de Lurigancho, 06 de 5 del



Hugo R. Prado López
 Dr. Ciencias de la Educación
 Mg. Administración
 Abogado Reg. 66589

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿El director fomenta la comunicación interpersonal en la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos – docentes de la I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia el diálogo constructivo entre los docentes?	✓		✓		✓		
4	¿El director respeta las opiniones de sus docentes?	✓		✓		✓		
5	¿El director respeta las decisiones tomadas en consenso por los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El director comunica oportunamente las actividades emitidas por las instancias superiores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
8	¿El director fomenta el trabajo activo entre sus docentes?	✓		✓		✓		
9	¿El director promueve la actitud positiva dentro de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director colabora activamente en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿El director realiza actividades conjuntas, como reuniones de trabajo en beneficio de la I.E.?	✓		✓		✓		

13	¿El director se siente motivado al trabajar con su equipo de docentes?	✓		✓		✓	
14	¿Los directivos cumplen con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓	
15	¿Los directivos propician la participación activa para el logro de metas institucionales?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: DISEÑO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El director organiza de manera participativa los instrumentos de gestión, teniendo en cuenta el entorno institucional, familiar y social?	✓		✓		✓	
17	¿El director planifica de manera asertiva las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
18	¿El director se involucra en la organización de las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
19	¿El director dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿El director distribuye en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Prado Lopez Hugo Ricardo

DNI: 43313069

Grado y Especialidad del validador:

DOCTOR METODOLOGIA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de 5 del

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


 Hugo R. Prado López
 Dr. Ciencias de la Educación
 Mg. Administración
 Abogado Reg. 66564

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
3	¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿El director inspira seguridad en su personal?	✓		✓		✓		
5	¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA							
7	¿El director brinda un trato personal a cada docente?	✓		✓		✓		
8	¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?	✓		✓		✓		
9	¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?	✓		✓		✓		
11	¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?	✓		✓		✓		
13	¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?	✓		✓		✓		
14	¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?	✓		✓		✓		
15	¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?	✓		✓		✓		
16	¿El director es asertivo en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
17	¿El director delega funciones al personal?	✓		✓		✓		
18	¿El director alienta a tener autonomía al personal?	✓		✓		✓		
19	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?	✓		✓		✓		
20	¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple sus funciones con asertividad?	✓		✓		✓		
21	¿El director piensa y actúa según sus principios?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?	✓		✓		✓	
23	¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿El director irradia optimismo en la mejora de institución educativa?	✓		✓		✓	
25	¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIQUERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 241154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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

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

San Juan de Lurigancho 06 de 5 del 2017



 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿El director fomenta la comunicación interpersonal en la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos – docentes de la I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia el diálogo constructivo entre los docentes?	✓		✓		✓		
4	¿El director respeta las opiniones de sus docentes?	✓		✓		✓		
5	¿El director respeta las decisiones tomadas en consenso por los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El director comunica oportunamente las actividades emitidas por las instancias superiores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
8	¿El director fomenta el trabajo activo entre sus docentes?	✓		✓		✓		
9	¿El director promueve la actitud positiva dentro de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director colabora activamente en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿El director realiza actividades conjuntas, como reuniones de trabajo en beneficio de la I.E.?	✓		✓		✓		

13	¿El director se siente motivado al trabajar con su equipo de docentes?	✓		✓		✓	
14	¿Los directivos cumplen con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓	
15	¿Los directivos propician la participación activa para el logro de metas institucionales?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: DISEÑO ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El director organiza de manera participativa los instrumentos de gestión, teniendo en cuenta el entorno institucional, familiar y social?	✓		✓		✓	
17	¿El director planifica de manera asertiva las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
18	¿El director se involucra en la organización de las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
19	¿El director dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿El director distribuye en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

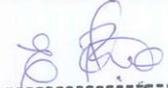
Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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

San Juan de Lurigancho 06 de 05 del

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


 Mig. Rivera Arellano Gissela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
3	¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿El director inspira seguridad en su personal?	✓		✓		✓		
5	¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA							
7	¿El director brinda un trato personal a cada docente?	✓		✓		✓		
8	¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?	✓		✓		✓		
9	¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?	✓		✓		✓		
11	¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?	✓		✓		✓		
13	¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?	✓		✓		✓		
14	¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?	✓		✓		✓		
15	¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?	✓		✓		✓		
16	¿El director es asertivo en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
17	¿El director delega funciones al personal?	✓		✓		✓		
18	¿El director alienta a tener autonomía al personal?	✓		✓		✓		
19	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?	✓		✓		✓		
20	¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple sus funciones con asertividad?	✓		✓		✓		
21	¿El director piensa y actúa según sus principios?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?	✓		✓		✓	
23	¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿El director irradia optimismo en la mejora de institución educativa?	✓		✓		✓	
25	¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

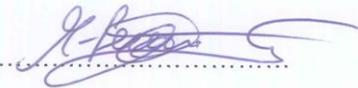
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lidysma Cuadros Milder Távica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la educación

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

San Juan de Lurigancho 06 de 5 del

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



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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1	¿El director fomenta la comunicación interpersonal en la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos – docentes de la I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia el diálogo constructivo entre los docentes?	✓		✓		✓		
4	¿El director respeta las opiniones de sus docentes?	✓		✓		✓		
5	¿El director respeta las decisiones tomadas en consenso por los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El director comunica oportunamente las actividades emitidas por las instancias superiores?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
8	¿El director fomenta el trabajo activo entre sus docentes?	✓		✓		✓		
9	¿El director promueve la actitud positiva dentro de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director colabora activamente en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿El director realiza actividades conjuntas, como reuniones de trabajo en beneficio de la I.E.?	✓		✓		✓		

13	¿El director se siente motivado al trabajar con su equipo de docentes?	✓		✓		✓	
14	¿Los directivos cumplen con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓	
15	¿Los directivos propician la participación activa para el logro de metas institucionales?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: DISEÑO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El director organiza de manera participativa los instrumentos de gestión, teniendo en cuenta el entorno institucional, familiar y social?	✓		✓		✓	
17	¿El director planifica de manera asertiva las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
18	¿El director se involucra en la organización de las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
19	¿El director dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿El director distribuye en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ledesma Quados Mildre Jénica DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho. 06. de 5 del

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



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	¿El director refleja entusiasmo para conducir la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿El director asume con buen ánimo los problemas que se presentan?	✓		✓		✓		
3	¿El director toma con entusiasmo los proyectos de la I.E.?	✓		✓		✓		
4	¿El director inspira seguridad en su personal?	✓		✓		✓		
5	¿El director brinda confianza al personal de la I.E.?	✓		✓		✓		
6	¿El personal de la I.E. tiene esperanza que el director logrará el crecimiento institucional?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El director brinda un trato personal a cada docente?	✓		✓		✓		
8	¿Se interesa el director por las necesidades y aspiraciones del personal?	✓		✓		✓		
9	¿El director busca potenciar al docente para mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
10	¿El director orienta el desarrollo personal de cada docente?	✓		✓		✓		
11	¿El director fomenta la innovación, desarrollo personal y profesional?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿El director aplica nuevos enfoques en su gestión?	✓		✓		✓		
13	¿El director busca innovar rompiendo lo tradicional?	✓		✓		✓		
14	¿El director propicia un entorno favorable y propone nuevas ideas?	✓		✓		✓		
15	¿Promueve las capacitaciones para mejorar las capacidades y habilidades del personal?	✓		✓		✓		
16	¿El director es asertivo en las decisiones que toma?	✓		✓		✓		
17	¿El director delega funciones al personal?	✓		✓		✓		
18	¿El director alienta a tener autonomía al personal?	✓		✓		✓		
19	¿El director promueve el trabajo en equipo para resolver problemas?	✓		✓		✓		
20	¿El director es creativo para mejorar su tiempo y cumple sus funciones con asertividad?	✓		✓		✓		
21	¿El director piensa y actúa según sus principios?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: MOTIVACION INSPIRADORA		Si	No	Si	No	Si	No
22	¿El director muestra disposición positiva en lograr lo propuesto en la visión institucional?	✓		✓		✓	
23	¿El director gestiona de forma positiva proyectos para la mejora de la institución?	✓		✓		✓	
24	¿El director irradia optimismo en la mejora de institución educativa?	✓		✓		✓	
25	¿El personal refleja una actitud positiva ante los retos que propone el director?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tomas Caceres, Fátima DNI: 10670820

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho... 06 de... 5... del

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



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿El director fomenta la comunicación interpersonal en la I.E.?	✓		✓		✓		
2	¿Existe comunicación verbal fluida y oportuna entre directivos – docentes de la I.E.?	✓		✓		✓		
3	¿El director propicia el diálogo constructivo entre los docentes?	✓		✓		✓		
4	¿El director respeta las opiniones de sus docentes?	✓		✓		✓		
5	¿El director respeta las decisiones tomadas en consenso por los docentes?	✓		✓		✓		
6	¿El director toma en cuenta las sugerencias de los docentes?	✓		✓		✓		
7	¿El director comunica oportunamente las actividades emitidas por las instancias superiores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
8	¿El director fomenta el trabajo activo entre sus docentes?	✓		✓		✓		
9	¿El director promueve la actitud positiva dentro de los equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿El director colabora activamente en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓		
11	¿El director realiza actividades conjuntas, como reuniones de trabajo en beneficio de la I.E.?	✓		✓		✓		

13	¿El director se siente motivado al trabajar con su equipo de docentes?	✓		✓		✓	
14	¿Los directivos cumplen con los objetivos institucionales?	✓		✓		✓	
15	¿Los directivos propician la participación activa para el logro de metas institucionales?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: DISEÑO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El director organiza de manera participativa los instrumentos de gestión, teniendo en cuenta el entorno institucional, familiar y social?	✓		✓		✓	
17	¿El director planifica de manera asertiva las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
18	¿El director se involucra en la organización de las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	
19	¿El director dirige al equipo administrativo orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales?	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿El director distribuye en forma equitativa la participación de los docentes en las actividades de la I.E.?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Tovar Caceres, Fátima DNI: 1.0670820

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Educación - Metodología de la Investigación

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

San Juan de Lurigancho 06 de 5 del

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



Anexo D: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 26 de junio de 2017

Carta P. 402 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Arturo Bravo Sandoval

Ministerio Público. E. N° 0113 Daniel Alomía Robles

Atención:

Coordinador de la Red 03 Ugel 05 San Juan de Lurigancho

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a KATY SOTTECCANI AUCCA HUAQUE identificado(a) con DNI N.° 04352347 y código de matrícula N.° 7000934130; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Transformacional del Directivo y Relaciones Interpersonales en Docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Raúl Delgado Arenas
Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR



Arturo Bravo Sandoval
Dr. Arturo Bravo Sandoval
DIRECTOR
I.E. N° 113 "DANIEL ALOMIA ROBLES"

03/07/17

*Autorizado para
aplicación de nuestra
a nivel Primaria*

UCV.EDU.PE

Anexo E: Base de datos

ANEXO E

BASE DE DATOS

N°	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																								
	INFLUENCIA IDEALIZADA					CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					ESTIMULACION INTELECTUAL										MOTIVACION INSPIRADORA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
3	4	4	4	5	3	5	2	2	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
4	4	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
6	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3
7	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
8	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
9	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
11	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
12	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
13	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
14	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3
15	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
16	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
17	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
18	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5
19	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
20	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
21	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
23	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
24	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5
25	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
26	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
27	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
28	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
31	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
32	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	3	3	3
33	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
34	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
35	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
36	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
37	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
38	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
39	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	3	3	3
40	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1
41	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3
42	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
43	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
44	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	3	2	2	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5
45	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
46	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
47	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2
49	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
50	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5
51	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
52	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
53	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
54	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3

N°	RELACIONES INTERPERSONALES																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
2	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	3	5
4	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
8	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
11	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3
15	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
20	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
33	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
34	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
35	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3
40	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
41	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
42	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
46	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
47	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
48	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
50	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
52	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
53	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
54	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
55	4	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3
56	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
57	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
58	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3
60	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3
61	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
62	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
64	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
65	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
66	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
68	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3

69	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
70	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
73	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
74	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
75	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
76	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
77	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
78	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
79	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
80	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
81	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3
82	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
83	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
84	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
85	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
86	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3
87	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
88	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
89	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
90	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
91	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
92	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
93	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
94	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
95	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
97	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
98	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
99	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
102	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
103	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
105	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
106	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
107	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
109	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
110	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
111	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
112	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
113	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
114	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
115	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
116	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
117	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
118	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
119	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
121	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
123	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
125	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
126	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
127	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
129	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
130	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
131	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
132	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
133	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
134	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
135	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
136	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
137	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
138	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
139	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
140	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
141	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
142	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3
143	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1
144	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
145	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
146	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
147	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

148	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
149	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
150	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
151	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
152	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
153	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
154	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
155	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
156	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
157	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
158	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
159	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
160	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
161	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
162	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
163	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
164	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
165	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
166	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
167	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
168	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
169	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	
170	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
171	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
172	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
173	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
174	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
175	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
176	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
177	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
178	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
179	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
180	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
181	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
182	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
183	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
184	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
185	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
186	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
187	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
188	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
189	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
190	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
191	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
192	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
193	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
194	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
195	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
196	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
197	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
198	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
199	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
200	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	
201	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
202	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PILOTO																									
N°	INFLUENCIA IDEALIZADA					CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA					ESTIMULACION INTELECTUAL										MOTIVACION INSPIRADORA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	2
2	1	4	4	5	5	5	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	5	5	5	5	2	2	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
6	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3
7	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
8	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
9	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
11	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
12	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
13	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3
15	4	5	3	5	5	5	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
16	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
17	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
18	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5
19	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
20	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
21	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
22	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
23	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
24	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	5	5	5
25	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
26	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
27	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
28	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
29	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3

Nº	RELACIONES INTERPERSONALES PILOTO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	5	5	3	5
4	4	5	3	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
5	4	5	3	5	5	5	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
6	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
7	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
8	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
9	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
10	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	
11	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
12	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	4	5	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	
15	4	5	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
16	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
19	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
20	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
22	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
23	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
24	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	
26	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
27	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
28	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
29	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
30	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	

Anexo F: Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

2. AUTOR

Katy SotteccaniAuccahuaque

katysotecani@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera hay una relación entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en la red 03, Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017.La muestra censal consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo y relaciones interpersonales.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, y el diseño de la investigación fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, la muestra fue población censal se consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonalesse usó para ello la escala de Likert que

nos brindó información acerca de las Liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentaron en la estadística descriptiva e inferencial en tablas y gráficos.

La investigación se concluye que existe relación significativa Positiva alta de 0,808 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Palabras clave: Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales

5. ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how there is a relationship between the transformational leadership of the manager and interpersonal relationships in the network 03, Ugel 05 San Juan de Lurigancho 2017. The census sample considered the entire population, in which employee the variable: Leadership and interpersonal relationships.

The method used in the research was hypothetical deductive, and the design of the research was non-experimental at a correlational and cross-sectional level, the sample was census population was considered the entire population, in which the variable was used: Transformational leadership and with interpersonal relationships, which gathered information in a specific period, which was developed when applying the instrument: Transformational Leadership questionnaire and with interpersonal relationships, the Likert scale was used to provide information about Transformational Leadership and the interpersonal relationships in their different dimensions, whose results were presented in descriptive and inferential statistics in tables and graphs.

The investigation concludes that there is a significant positive relationship high of 0.808 according to the Spearman's Rho coefficient and a significance (Sig = p = 0.00) less than 0.01 (1%); therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted that: There is a significant relationship between the transformational leadership of the manager and the interpersonal relationships in teachers of Network 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

Keywords: Transformational leadership and interpersonal relationships

6. KEYWORDS

Transformational Leadership and Interpersonal Relationships

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho – 2017. Fue desarrollado con un diseño correlacional de nivel comparativo. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: El liderazgo transformacional del directivo se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.2017

8. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se regirá la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual”. (p.131). El método utilizado de las presente investigación, se trabajó con el hipotético deductivo, la cual permite corroborar, la hipótesis a través de un diseño estructurado, siempre en la búsqueda de la objetividad y teniendo como principio medir la variable de objeto de estudio, por otro lado, se puede hacer

énfasis en que, de las preguntas, se encargan de establecer hipótesis y determinar a su variables.

El tipo de investigación es de tipo aplicada de esta manera se determinará los nuevos conocimientos sobre las relaciones que existen entre las variables, Ortiz y García (2012) refirió: “esta investigación aplicada, pragmática o tecnológica tiene por objeto específico satisfacer necesidades relativas al bienestar de la sociedad”. (p. 38). En esta investigación aplicada no es tan seguro que los resultados tengan aplicación general alguna. Su función se orienta a buscar nuevas fórmulas que con el tiempo nos permitan aplicar los conocimientos científicos en la búsqueda de solución de problemas.

Al respecto consideramos lo propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) quien nos expresa que el diseño de la investigación es de corte transversal correlacional y que se realiza a través de la manipulación deliberada de variables, y en los que se tiene en cuenta, la observación de todos y cada uno de los fenómenos, en su ambiente natural, para después realizarles un análisis exhaustivo

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, También se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,889 para medir el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales.

RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación

Tabla 6

Liderazgo transformacional de los directivos de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	6,4	6,4	6,4
Medio	125	61,9	61,9	68,3
Alto	64	31,7	31,7	100,0
Total	202	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Transformacional (Anexo 2)

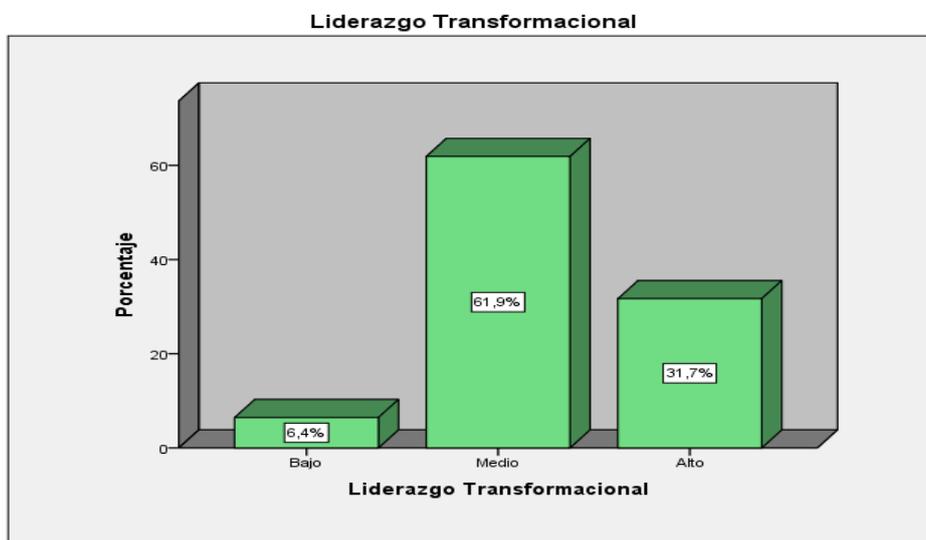


Figura 2. Diagrama de frecuencias de Liderazgo Transformacional

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el liderazgo transformacional de los directivos en un nivel bajo representa un 6.4%, medio un 61.9% y alto un 31.7%; siendo que entre bajo y medio existe un 68.3%.

Tabla 7

Relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No Adecuada	9	4,5	4,5	4,5
Regular	132	65,3	65,3	69,8
Adecuada	61	30,2	30,2	100,0
Total	202	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Relaciones Interpersonales (Anexo 2)

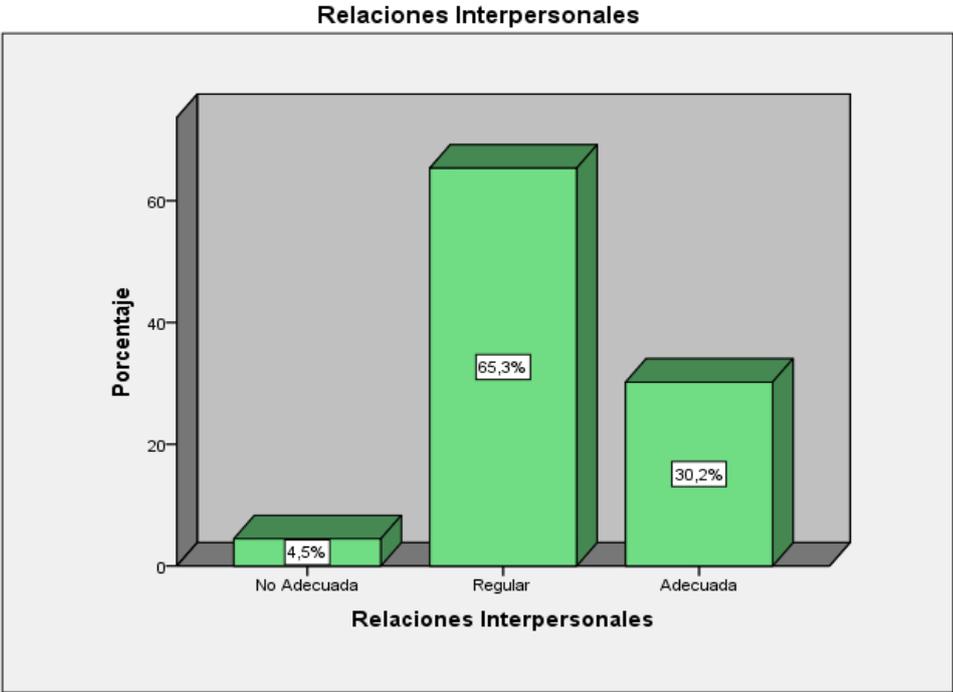


Figura 3. Diagrama de frecuencias delas Relaciones Interpersonales

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; las relaciones interpersonales de los docentes en un nivel no adecuada representa un 4.5%, regular un 65.3% y adecuada un 30.2%.

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.808 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre el Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2017. Así mismo, Pérez y Almeyda (2012) si obtuvieron resultados similares, dado que concluyeron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica ($r= 0,995$), cuya correlación es positiva alta. De igual manera, Bass (2012) señala que el líder transformacional logra resultados a partir de sus características, como ser carismáticos a los ojos de los seguidores, al ser una fuente de inspiración para ellos, al tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de los individuos de su entorno, y puede estimular intelectualmente a sus seguidores.

De igual manera, los resultados respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.750 indicó que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017. Asimismo, Cervera (2012) en su investigación concluyó que existía una relación significativa ($r=0.83^{***}$),

entre la dimensión influencia idealizada de liderazgo transformacional y el clima organizacional. De igual modo, Ayoub (2011) refiere que la influencia idealizada es el componente más importante del liderazgo transformación al dicho líder lo caracteriza por su autoconfianza, su fuerte compromiso y determinación para realizar las cosas, los seguidores se sienten identificados con estos líderes y con la misión que se proponen.

CONCLUSIONES

La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de influencia idealizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.750, demostró una alta asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica2, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de consideración individualizada del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.780, demostró una moderada asociación entre las variables.

La presente investigación respecto a la hipótesis específica3, demostró que existe una relación significativa entre la dimensión de estimulación intelectual del Liderazgo transformacional del directivo y las relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho. 2017; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725, demostró una alta asociación entre las variables.

9. REFERENCIAS

Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. (Tesis Doctoral). Universidad de Cádiz. España.

Díaz, A. (2013). *Nuevos desafíos de la educación superior*. Perú. New Challenges in Higher Education.

Hernández, s., Fernández, c. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V: Editores, S.A.

Tamayo, L. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. Argentina. Limusa

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Katy Sotteccani Aucchahuaque estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 04352347, con el artículo titulado: "Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido

publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

6) Lugar y fecha: 09 de septiembre de 2017

Nombres y apellidos: Katy SotteccaniAuccahuaque

Anexo G: Fotos

Docentes de las diferentes instituciones educativas de la red 03 Ugel 05, con muy buena disposición para la realización de la encuesta.

