



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de
una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Rojas Belito, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-3715-0179)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis seres queridos que siempre han estado conmigo en los momentos difíciles; especialmente a mi madre, una mujer provinciana, humilde, trabajadora y fuerte ante los golpes de la vida, porque ella fue mi impulso para salir adelante desde muy niño, trabajando y estudiando siempre.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a la Universidad César Vallejo y a los docentes que han sido parte de mi formación en esta Maestría, especialmente a mis asesores en la presente investigación, porque todos ellos han hecho posible que pueda avanzar personal y profesionalmente.

Asimismo, agradezco a mi institución educativa, directora y docentes, validadores expertos y a todos aquellos que han coadyuvado al presente estudio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	19
Tabla 2 Baremo de las variables y las dimensiones	22
Tabla 3 Habilidades sociales y liderazgo transformacional	24
Tabla 4 Habilidades sociales básicas y liderazgo transformacional	25
Tabla 5 Habilidades sociales avanzadas y liderazgo transformacional	26
Tabla 6 Habilidades sociales alternativas a la agresión y liderazgo transformacional	27
Tabla 7 Habilidades sociales para hacer frente al estrés y liderazgo transformacional	28
Tabla 8 Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	30
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 10 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	31
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 12 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	32
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 14 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	33
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	34
Tabla 16 Información de ajuste del modelo de hipótesis específica 4	34
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Habilidades sociales y liderazgo transformacional	24
Figura 2. Habilidades sociales básicas y liderazgo transformacional	25
Figura 3. Habilidades sociales avanzadas y liderazgo transformacional	26
Figura 4. Habilidades sociales alternativas a la agresión y liderazgo transformacional	27
Figura 5. Habilidades sociales para hacer frente al estrés y liderazgo transformacional	28

Resumen

La presente investigación estudió las Habilidades sociales y el liderazgo transformacional, y tuvo el objetivo de determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 50 docentes y la muestra conformada también por los mismos 50 docentes que representan la totalidad poblacional, realizándose un censo. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento ejecutado fue el cuestionario, el mismo que fue validado por tres expertos y su confiabilidad fue establecida por el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Los resultados que se obtuvieron después de realizada la prueba de regresión logística ordinal mostraron un p-valor= 0,000 inferior a 0,05, demostrando que la variable habilidades sociales explica en gran medida la variabilidad del liderazgo transformacional, obteniendo un Pseudo R2 de Cox y Snell de ,358 y ,503 respectivamente; concluyendo que las habilidades sociales influyen significativamente en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Palabras clave: Habilidades sociales, liderazgo transformacional, docentes.

Abstract

The present investigation studied social skills and transformational leadership, and had the objective of determining the influence of social skills on transformational leadership in teachers of a public educational institution, UGEL 03. Lima, 2023.

The methodology used was of the applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method and non-experimental design. The population was made up of 50 teachers and the sample also made up of the same 50 teachers who represent the entire population, carrying out a census. The applied technique was the survey and the executed instrument was the questionnaire, the same one that was validated by three experts and its reliability was established by the Cronbach's Alpha coefficient.

The results obtained after performing the ordinal logistic regression test showed a p-value = 0.000 less than 0.05, demonstrating that the social skills variable largely explains the variability of transformational leadership, obtaining a Cox Pseudo R² and Snell of .358 and .503 respectively; concluding that social skills significantly influence transformational leadership in teachers of a public institution in Lima, 2023.

Keywords: Social skills, transformational leadership, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Rustan y Sahertian (2022), expresa que en Indonesia la educación todavía no es competente por falta de habilidades en la labor de las personas, a diferencia de los trabajadores extranjeros; la creciente delincuencia en los alumnos de secundaria y peleas entre estos, la priorización de lo cognitivo en desmedro de lo conductual y actitudinal, la ineficacia de la educación, entre otros motivos, hace primordial la educación en el carácter en las escuelas, la educación debe transformarse y formar personas con competencias y resiliencia. En ese sentido, el docente debe incorporar la educación del carácter en las actividades con los alumnos y ser un ejemplo de conducta para el desarrollo del mismo. La escuela necesita líderes transformadores, que gestionen el cambio, que sintonicen con la conformación de equipos, la generación de una visión mutua y la no centralización de la autoridad.

Según Mulovhedzi y Joubert (2022), las estratagemas usadas en el crecimiento de habilidades de liderazgo se han transformado en una preponderancia para los docentes, ya que estas habilidades condujeron a los estudiantes a enfocarse más en sus quehaceres en clase. El liderazgo transformacional en la escuela posibilita a los profesores hacer fáciles habilidades de liderazgo en los alumnos. El desarrollo y asunción de roles de liderazgo en los alumnos demuestra que estos pueden llegar a ser líderes transformadores. En ese sentido, recomienda que se tiene que animar a los profesores a utilizar en su enseñanza estratagemas que haga mejor el crecimiento de estas habilidades en los estudiantes.

Asimismo, Bornman (2019), manifiesta que las empresas no grandes, entre micros, pequeñas y medianas, en Sudáfrica, se estancan, fracasan, incluso mueren, porque no hay liderazgo; para reducir este gran nivel de fracaso se hace necesario ampliar la capacitación en el desarrollo de liderazgo, no solo en las empresas sino también en las universidades, ampliación que puede generar eficientes líderes; además, señala que existen varios estilos de liderazgo en el país, cuatro predominantes, el carismático, el de servicio, el transaccional y el transformacional, incluso menciona el tradicional o de arriba hacia abajo; asimismo, manifiesta que

los rasgos personales condicionan el éxito del líder. Y, respecto del líder transformacional, afirma que se centra en lograr una identificación con la visión o la meta compartida entre este y los colaboradores, determinando elevados valores éticos en la institución.

De otro lado, Martínez et al (2020) señalan que en las décadas últimas el cambio de trabajos o modos de estos, a servicios por ejemplo, ha implicado también cambios emocionales que requieren competencias emocionales sustantivas en los trabajadores para enfrentar interacciones dificultosas con estudiantes, colegas, clientes, pacientes, etc., y se transmita un estado de emoción positivo frente a todos. Así, en un estudio que realizó, demostró que el liderazgo transformacional posee un efecto beneficioso en el compromiso y en el ambiente laboral de servicios, resaltando que las mismas percepciones del equipo respecto del líder facilitan sus compromisos frente a altas exigencias emocionales laborales, constituyéndose relevante el rol del líder, y proponiéndose que las instituciones capaciten en habilidades dinámicas para desarrollar el liderazgo transformacional, que generen compromiso, crecimiento y mejor desempeño en el trabajo.

A nivel nacional, Portilla et al. (2023), para el buen desempeño docente en la escuela el liderazgo es esencial, infiriendo que la edificación del adecuado clima es una parte fundamental de la labor de los que dirigen la educación, y existen muchos estudios actuales que se enfocan en hacer ver cómo el liderazgo transformacional influencia en los maestros; de esta manera, la relevancia del liderazgo directivo escolar ha llegado a ser uno de los primordiales pensamientos de la educación. En consecuencia, el director y su liderazgo influyen en la mejoría del clima de la organización, los directivos líderes transformacionales tienen que generar una clase organizacional que incite la exaltación del ánimo e impulse la ayuda entre los integrantes.

A nivel local, Velásquez (2022) sostiene, respecto del liderazgo transformacional, que la actuación del docente en la realidad se encuentra desvinculada con la de otros agentes educativos, haciendo difícil el proceso transformador, impidiendo una común perspectiva en la institución. Así, existen instituciones donde todavía se sigue utilizando un liderazgo cuyo estilo no se adapta

a un nuevo modo de gestionar la educación. Una serie de cambios en la educación, como el crecimiento del uso de las TICs, la globalización, la competencia institucional educativa, y otros, hace examinar el tema del liderazgo, que en el caso de la educación se encuentra no solo relacionado al trabajo docente líder en el aula, sino también al directivo, para el ejercicio de un liderazgo eficiente.

Por lo tanto, con basamento en estos considerandos, se formula el problema con la pregunta general ¿De qué manera influyen las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023? Asimismo, se formulan las preguntas específicas: (1) ¿De qué manera influyen las habilidades sociales básicas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?; (2) ¿De qué manera influyen las habilidades sociales avanzadas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?; (3) ¿De qué manera influyen las habilidades sociales alternativas a la agresión en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023? (4) ¿De qué manera influyen las habilidades sociales para hacer frente al estrés en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?

En cuanto a la justificación teórica, respecto de las habilidades sociales, se tiene como referente a Goldstein et al. (2002), quien expresa que estas se definen como un conglomerado de eficaces comportamientos en las interrelaciones personales; existiendo seis subgrupos de habilidades. Respecto del liderazgo transformacional, Garzón (2019), citando a Bernard Bass, señala que este liderazgo transforma a las personas, concientizándolas, motivándolas, comprometiéndolas más, logrando más esfuerzo, eficiencia y satisfacción; incluyendo cuatro componentes, independientes en teoría, pero interconectados.

En relación a la justificación práctica, esta consiste en que se establece como componente fundamental de un buen liderazgo transformacional docente en las organizaciones educativas, la influencia de la praxis de diversas habilidades sociales, específicamente las cuatro tipologías de habilidades antes mencionadas, puesto que estas herramientas conductuales prácticas se constituyen en cualidades

de necesaria relevancia en los líderes educativos, especialmente profesores, quienes lideran las transformaciones que requieren las instituciones de educación y la sociedad, influenciando positivamente en los discentes, PP.FF., trabajadores, etc.

En relación a la justificación metodológica, el estudio es cuantitativo en el enfoque, de método o proceso deductivo-hipotético, no experimental en cuanto al diseño, transversal, nivel explicativo y de tipo aplicada. La técnica está relacionada a una encuesta, que es validada por el juicio de expertos, respaldando la presente investigación. Del mismo modo, el análisis de esta coadyuvará a generar innovadoras herramientas para comprobar las hipótesis y las teorías respecto de las habilidades sociales y el liderazgo transformacional.

Además, el objetivo general del presente estudio es: Determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; y los objetivos específicos son: (1) Determinar la influencia de las habilidades sociales básicas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; (2) Determinar la influencia de las habilidades sociales avanzadas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; (3) Determinar la influencia de las habilidades sociales alternativas a la agresión en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; (4) Determinar la influencia de las habilidades sociales para hacer frente al estrés en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.

Asimismo, la hipótesis general que se formula es la siguiente: Las habilidades sociales tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; y las hipótesis específicas son: (1) Las habilidades sociales básicas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; (2) Las habilidades sociales avanzadas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023; (3) Las habilidades sociales alternativas a la agresión tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en

docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023. (4) Las habilidades sociales para hacer frente al estrés tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los antecedentes internacionales, Valdiviezo (2020), en su investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los docentes con la calidad educativa de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador. La metodología es básica en cuanto al tipo, no experimental en el diseño, transversal, descriptivo correlacional. La muestra fue compuesta por 196 personas. La técnica fue la encuesta para el liderazgo transformacional, elaborándose un cuestionario que fue aplicado a la muestra; el procesamiento de la segunda variable fue realizado con SPSS. Se realizó el análisis mediante el coeficiente de Spearman, resultando un $Rho = 0,929^{**}$, interpretándose que existe una muy buena o significativa correlación, en la institución en mención.

Según Ramírez-Sánchez et al. (2022) efectuaron una investigación cuyo propósito fue reconocer la consecuencia de los liderazgos transformacional y transaccional en el diseño e implementación de la estrategia organizacional en la etapa de la pandemia. Metodológicamente, fue cuantitativo el enfoque, no experimental el diseño, transversal, descriptivo correlacional; 294 personas que laboraban en seis organizaciones educativas de la Media Superior Tecnológica, México. Resultando fundamentalmente que la variable liderazgo transformacional tiene la más alta media entre las cuatro variables, de 21.00, seguida del liderazgo transaccional con 15.26; entonces, el primero es percibido con más fuerza pues los trabajadores receptionan con exaltación los trabajos y propósitos. En conclusión, ambos liderazgos tienen relación significativa e influencia en el diseño e implementación de las estratagemas propuestas.

Asimismo, Asgari et al. (2021) realizaron una investigación que tuvo el propósito de analizar los liderazgos transformacional y transaccional, la conducta de los empleados, la satisfacción laboral de los mismos y el apoyo organizacional que se percibe, en una universidad pública de Irán. La metodología es correlacional y descriptivo el método; de 250 trabajadores estuvo conformada la muestra. Los resultados más relevantes evidencian que el liderazgo transformacional se vinculó de manera positiva con el apoyo organizacional percibido ($r = 0,48, p < 0,01$), la

satisfacción laboral ($r = 0,48$, $p < 0,01$) y la conducta de los empleados ($r = 0,50$, $p < 0,01$). En conclusión, el primer liderazgo, la satisfacción laboral y el apoyo organizacional que se percibe tienen positiva y significativa influencia en la conducta de la ciudadanía organizacional de los empleados; por tanto, las organizaciones, en especial las universidades en Irán deben invertir en liderazgo transformacional y satisfacción laboral, y seleccionar gerentes con dicho estilo.

A su vez, Pérez-Ortega y Moreno-Freites (2019), tuvieron como propósito de su investigación hallar el modelo de relación entre el Liderazgo Transformacional y la gerencia universitaria en Colombia. La metodología propuesta fue un enfoque cuantitativo; los instrumentos fueron aplicados a 31 directivos. Entre los resultados principales se evidenció un 54% de Liderazgo Transformacional que se percibe por la gestión universitaria; y un valor crítico F o el P-Valor inferior a 0,05 (5,21517E-10), y $R^2 = 0,74$ para el vínculo entre las subvariables de la primera con la segunda. En conclusión, se evidenció que existe un esquema de directa y positiva relación que ejerce la primera variable sobre la segunda, así como entre las dimensiones de la primera variable con la segunda; asimismo, si crece el Liderazgo Transformacional, también crece el progreso de la gestión universitaria.

Por su parte, Delgado-Bello y Gahona (2022), tuvieron como propósito de su investigación estudiar la relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo, en docentes de primaria en Chile. Metodológicamente fue cuantitativo el enfoque, no experimental el diseño, corte transversal, correlacional causal, hipotético deductivo el método; muestreo no probabilístico. El cuestionario fue utilizado como instrumento, aplicado a 223 docentes de diversas escuelas públicas de Antofagasta. Resultando principalmente que el liderazgo transformacional explica la satisfacción laboral en un 68,3%; esta última explica la variabilidad en la intención de dejar de trabajar en un 39,9%; además, en el test de hipótesis, la relación planteada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral tiene una carga de 0,826, y entre esta última y la intención de dejar el trabajo una de -0,605. Entre las conclusiones, se verificó que el liderazgo transformacional tiene un directo, positivo y significativo efecto en la satisfacción laboral; así como un directo y negativo efecto sobre la

intención de dejar el trabajo.

Respecto de los nacionales que anteceden a la presente investigación, Solís (2022) realizó una investigación cuyo principal propósito fue determinar la relación entre el liderazgo ético y las Habilidades sociales Post Covid-19 en profesores de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma. Metodológicamente fue no experimental el diseño, transversal, descriptivo, correlacional, de tipo básica. 150 profesores comprendieron tanto la población como la muestra. La encuesta fue la técnica utilizada. El cuestionario utilizado fue el instrumento, uno de liderazgo ético y otro para la segunda variable. Resultando principalmente que, respecto del liderazgo ético, el 27.3% de docentes posee un alto nivel, el 57,8% presenta uno medio, y el 14,9% uno bajo; y respecto de la segunda variable un 27,9% presenta un alto nivel, un 65,6% uno medio, y el 6,5% uno bajo. En conclusión, se asegura que existe una relación afirmativa entre ambas variables, al igual que las dimensiones de la primera con la última.

Según Yarleque (2018), en su estudio tuvo como propósito establecer la existente relación entre el liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho. Metodológicamente, el enfoque fue cuantitativo, no experimental en el diseño, transversal, correlacional. 22 profesores nombrados conformaron la población. Los instrumentos aplicados para recoger datos fueron dos cuestionarios como medición de ambas variables. Los resultados muestran una correlación de grado moderada, de 0,699; y, en cuanto a la significancia el nivel fue de 0,001; asimismo, un 20% de maestros que perciben un alto nivel en la primera variable, el 65% un medio nivel, y un 15% bajo nivel. En conclusión, existe entre las variables una significativa relación.

Por su parte, Cárdenas (2017), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primaria del Distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. Metodológicamente, fue no experimental el diseño, transversal, correlacional, descriptivo en el método; 60 profesores conformaron la muestra; encuesta y cuestionarios como técnica e instrumentos respectivamente.

Resultando principalmente un nivel de significación $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 95%, con un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,72$; asimismo, en cuanto a habilidades sociales, un 50% de los docentes tiene un nivel medio, un 40% uno alto y el 10% uno bajo. En conclusión, respecto del primer resultado, a más habilidades sociales mejor desempeño docente; asimismo, respecto del segundo, se afirma que existe una directa y afirmativa relación entre ambas variables.

A su vez, Ramos et al. (2020), en el estudio que realizó tuvo como propósito examinar la relación entre la acción tutorial con las habilidades sociales en los alumnos de la Facultad de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2019. Metodológicamente, el enfoque fue cuantitativo, no experimental en el diseño, transversal, correlacional, descriptivo en el método, tipo aplicada; 284 personas conformaron la muestra; las encuestas examinaron seis grupos de habilidades sociales. Los resultados muestran una confiable escala, pues los coeficientes de Cronbach varían entre 0.78 y 0.85, y un total de 0.82, además de una varianza total de 67,59%; asimismo, un resultado comparativo de habilidades sociales entre varones y mujeres, total rango promedio de 125,04 y 98,72 respectivamente, y una significancia de .685. En conclusión, existe entre las variables significativas y positivas correlaciones, así también entre las dimensiones de la segunda variable existen correlaciones.

De otro lado, Jaramillo et al. (2021), en la investigación realizada tuvo como principal propósito identificar el grado de relación entre las habilidades sociales y el manejo de conflictos interpersonales en docentes del instituto superior pedagógico público "Pomabamba". La metodología fue un diseño no experimental, correlacional; 45 profesores conformaron la muestra; encuesta y cuestionarios como técnica e instrumentos respectivamente. Los resultados principales evidencian, respecto de la relación entre las mencionadas variables, un valor $p = .000$, menor a la significancia $=0,05$, y un coeficiente de correlación $r = 0.558$; de modo similar sucede entre las dimensiones de la primera variable y las de la segunda. Concluyéndose que los profesores presentan mejores capacidades para manejar los conflictos interpersonales, cuanto más se han desarrollado sus habilidades sociales; es decir, se determina que existe una relación fuerte entre las variables.

Respecto a las teorías de las habilidades sociales, se debe señalar relevantemente a la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura, quien citado por Morinigo y Fenner (2019), sostuvo, por una parte, que el entorno origina la conducta, razón por la que esta teoría es también llamada del aprendizaje por modelado u observación; empero, afirma que también es verdad que la conducta origina el entorno; es decir, el ambiente y la conducta personal de manera mutua se causan, conceptualizando esta situación como determinismo recíproco. Luego, a esta agregó los procesos psicológicos personales de la imaginación y el lenguaje, considerando que el ambiente, la conducta y los propios procesos psicológicos interactúan en la personalidad; teorizando más sobre el modelado y la autorregulación. Además, Bandura describió los condicionantes donde se aprende esta imitación del modelo.

En el mismo sentido, Pereira y Espada (2017), afirman que las habilidades sociales tienen como origen de su estudio a la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura, además de la Psicología Social y la Terapia de Conducta. Así, señala que, según la primera, el proceso de modelado y el de moldeamiento median el vínculo entre el ser humano y el entorno, haciendo posible la capacitación de la persona para que su actuación sea competente en la sociedad, a través de las habilidades sociales; señalando, además, que esta comprende un conjunto de habilidades vinculadas, pero que no necesariamente una persona sea competente en el uso correcto de todas; empero, señala que el este uso adecuado generalmente se vincula con el lenguaje no verbal, como la mirada, gestos, postura, expresión del rostro, y el paralingüístico, como la entonación, volumen de voz, claridad del habla.

De otro lado, Chen (2019), sobre la corriente filosófica, manifiesta que el positivismo afirma que, de algún modo, de la experiencia se deriva todo conocimiento, y este no existe antes de la experiencia; esta a su vez respaldada por el método científico. También indica que, desde la perspectiva epistemológica, el positivismo significa "sin prejuicios", es decir, no hay juicios a priori, ya que las ideas se deben demostrar de manera objetiva científicamente. Además, señala que el positivismo es una conjugación del empirismo, que tiene su basamento en que el conocimiento se adquiere mediante la observación o vivencia. En ese sentido, las

habilidades sociales no son conductas a priori, se aprenden por la observación o a través de la experiencia, con respaldo científico.

Asimismo, Buj (2017) define como conductas a las habilidades sociales, que se aprenden y no son innatos, puesto que son respuestas a patrones con validez social, de tal forma que coadyuvan decisivamente a las relaciones entre personas. Estas conductas son necesarias en beneficio de una efectiva interacción, positiva para todos los que participan en esta; verbigracia, el saludo, la expresión de agrado, el pedido de un favor, la mirada a los ojos durante el diálogo. El desenvolvimiento de las habilidades sociales depende también del contexto, y de rasgos como el etario, generacional y otros; en ese sentido una conducta puede ser adecuada para un caso concreto e inadecuada para otro. Entonces, para ser más exactos, las habilidades sociales son conductas manifestadas en un interpersonal contexto para expresar sentimientos y pensamientos de forma adecuada y satisfactoria a la situación.

Por su lado, Goldstein et al. (2002) señalaron que estas habilidades son conductas adquiridas en el contexto social, que hacen fácil la conexión con los demás, reivindican los inherentes derechos, aceptando los de los otros, huyen de la ansiedad en estados complicados o nuevos, permiten la comunicación y resolver problemáticas. Además, en cuanto a las dimensiones o áreas de estas habilidades, señala que son: Las básicas o primeras, las avanzadas, las relacionadas con los sentimientos, las alternativas a la agresión, aquellas para hacer frente al estrés, y las de planificación.

En ese sentido, para el actual estudio se han considerado las sgtes. 4 dimensiones dadas por Goldstein et al. (2002): Las Básicas, conceptualizada como habilidades de contacto relacionados a la comunicación social, y comprende las sgtes. habilidades: iniciar una conversación, presentarse, presentar a otras personas, escuchar, mantener una conversación, formular una pregunta, hacer un elogio y dar las gracias. La segunda vinculada a las avanzadas, y se construyen inmediatamente después, y comprenden las sgtes. habilidades: participar, pedir ayuda, dar instrucciones, seguir instrucciones, disculparse y convencer a los demás. La tercera elegida está vinculada a las alternativas a la agresión, que comprende:

el pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, empezar el autocontrol, evitar los problemas con los demás y no entrar en peleas, defender los propios derechos, responder a las bromas, negociar. La cuarta elegida está vinculada a las habilidades para hacer frente al estrés, que está compuesta por las sgtes. habilidades: arreglárselas cuando le dejan de lado, resolver la vergüenza, responder a la persuasión, enfrentarse a los mensajes contradictorios, demostrar deportividad después de un juego, prepararse para una conversación difícil, hacer frente a las presiones del grupo, formular una queja, defender a un amigo, responder a una queja, responder al fracaso y responder a una acusación.

En relación al fundamento de la variable liderazgo transformacional, según Rojas et al. (2020), en el campo educativo, esta tiene su basamento en el enfoque de la pedagogía humanista, en donde el liderazgo se transforma en permanente evolución, y el líder motiva al continuo crecimiento de los activos participantes en busca de lograr los objetivos de reformas que conduzcan a que mejore la institución, y la propia mejora de las personas que laboran; a diferencia de otros líderes que accionan por personales intereses, narcisistas, que no consideran el desarrollo de los trabajadores. En ese sentido, este enfoque es relacional porque faculta a los líderes a transformar las estructuras, relacionándose e influyendo en los colaboradores, donde estos desarrollen la misión y la visión institucional.

Según Gomes y Coimbra (2019) afirman que en el ámbito educativo han aparecido tres esquemas de liderazgo con elevada relevancia, el transformacional, ético y moral, siendo el primero el mejor desarrollado, señalando que los líderes de este pueden conducir a sus colaboradores a aumentar en niveles de razonamiento moral. También hace mención a las cuatro dimensiones en la edificación del liderazgo transformacional: el carismático, que implica admirar, respetar y confiar; motivación, para lograr los objetivos; estimulación intelectual, para salir del confort y alentar habilidades creativamente; consideración individual, para respetar la identidad de cada uno. Además, resalta que, en las escuelas públicas de Portugal, prevalece, entre otro, el liderazgo transformacional, resultando que los componentes más destacados de este son la consideración y la motivación. Así, señala que este liderazgo implica la dinámica influencia de los líderes en la motivación de los colaboradores en sus actitudes para

lograr los objetivos.

Según Moreno-Casado et al. (2021), el líder transformacional cambia a los seguidores, mostrándoles la relevancia de los efectos de sus acciones; para ello, estos líderes generan el interés creciente de sus colaboradores por el bienestar de su equipo; resultando más confianza y respeto, además de un crecimiento motivacional de ellos para un resultado mayor de sus actividades. Para esto, el líder transformacional fortalece, infunde y transforma la conducta de las personas en pro de una mejoría en su desempeño; en cambio, el líder transaccional oferta premios, recompensas, para influir en ellas. El liderazgo transformacional se ha evidenciado como el más eficaz y produce que se satisfagan más en el grupo, más compromiso, participación y fidelidad con todos, con sus deberes, coadyuvando a manejar el estrés; además, el líder transformacional en la enseñanza, produce mejorías en lo cognitivo, emocional y conductual de los alumnos.

Como bien señalan Almas et al. (2020), la literatura ha brindado prueba necesaria de que los modos de liderazgo mejoran la satisfacción, compromiso y retención de los trabajadores; así, en un estudio que realizó, comprobó que los voluntarios sienten más intención de permanecer cuando sus coordinadores poseen un estilo transformacional, vínculo mediado por la satisfacción, el compromiso y la identidad, indicando que una estrategia provechosa en la administración del personal es la capacitación en habilidades de liderazgo transformacional.

Asimismo, Brito et al. (2020), sostienen que el liderazgo transformacional aparece como una teoría que presenta innovadoras posibilidades de pensar y ejecutar en disímiles situaciones, con pertinencia a variadas carreras profesionales. Señala además que los autores detallan cuatro componentes que sustentan este liderazgo, referidos como las "Cuatro I", liderazgo que además faculta la creación de oportunidades de aprendizaje y aceptación de la diversidad. Así también, Easton y Steyn (2022) afirman que los líderes transformacionales tienen carisma, inspiración por una visión, persistiendo en más moralidad y ética, fomentan la innovación, motivan a alcanzar mejores resultados, conducen a tomar decisiones, permiten a las personas crecer. Concluyendo que el este liderazgo está vinculado con la eficiencia del líder.

En esa misma línea, Garzón (2019), citando a Bernard Bass, señala que el liderazgo transformacional es aquel que toma en consideración la influencia del líder en los colaboradores, quien así confía, admira, le es leal y le tiene respeto, y así se sienten estimulados, y dan más de lo esperado; además, el liderazgo transformacional sería el mejor en tiempos de cambios y turbulencias, retos nuevos y crecimiento de la complejidad social, transformando a los colaboradores, aumentando su motivación, conciencia y compromiso sobre la relevancia de la tarea y sus resultados; el liderazgo transformacional incluye varios componentes, a los que consideramos dimensiones, de los cuales algunas de las principales son: Carisma o Influencia idealizada, Motivación inspiradora, Consideración individual y Estimulación intelectual.

La primera, entonces, es el Carisma o Influencia idealizada, que según Garzón (2019), citando a Bernard Bass, es el más alto grado de este liderazgo, ya que el carisma percibido en el líder transformacional inspira en los colaboradores lealtad, admiración e identificación, por encima del solo interés personal; se asumen los ideales de hacer lo que es mejor para todos, conduciéndose éticamente. El líder con carisma causa orgullo, logra respeto, confianza, promueve el ser optimista, tiene capacidad de conseguir más esfuerzo de sus colaboradores a fin de lograr eficaces grados de rendimiento. Además, el líder carismático logra que los colaboradores se comprometan con la misión, los propósitos y lo que quiere llegar a ser la institución.

La segunda es la Motivación Inspiradora, que según Garzón (2019), citando a Bernard Bass, implica un líder capaz de ser un referente para los colaboradores, que entusiasma y motiva a estos en el cumplimiento de sus deberes y los propósitos grupales, que ejerce como ejemplo de comportamiento, que transmite grandes expectativas; el líder motivador se preocupa por el bien del grupo, de la institución y de la sociedad misma, por eso son vistos como personas con iniciativa, tenacidad, y que transmiten mucho optimismo y seguridad en un mejor porvenir grupal; este líder, además, motiva a sus colaboradores a ir más allá de sus personales intereses en pro del beneficio organizacional, estimulando espíritu de equipo. Así, señala que esta dimensión comprende, lo que consideramos indicadores: Empoderamiento, Coherencia.

La tercera es la Consideración Individual, por la cual, según Garzón (2019), citando a Bernard Bass, el líder considera y atiende de manera individual y especial a cada colaborador, conforme a sus habilidades, a sus intereses y a sus necesidades que le permitan desarrollarse en lo personal y profesional, retroalimentándolos, logrando que cada persona se sienta valorado; entonces, el líder transformacional ejerce como guía o consejero de sus colaboradores, apoyándolos, animándolos, tratando de que desarrollen todas sus capacidades y autonomía, brindándoles responsabilidades; además, el líder se debe ajustar a los caracteres de cada persona, permitiéndoles ser cada vez más autónomo según sus conocimientos y experiencias. Así, señala que esta dimensión comprende, lo que consideramos indicadores: Visión estratégica, Sensibilidad social.

La cuarta es la Estimulación intelectual, donde, según Garzón (2019), citando a Bernard Bass, los líderes motivan a las personas a innovar y crear, a través del cuestionamiento, pidiéndoles novísimas ideas y resoluciones, sin juzgar sus contribuciones ni sus yerros públicamente; esto obliga al líder una añadida energía para guiar a las personas a que desarrollen sus capacidades. También, el líder las alienta a tener más competencia y éxito, a poner en cuestión lo que suponen, creando un espacio a mejorar las ideas existentes, permitiendo reformular las problemáticas que existen. El líder contribuye a la independencia y autonomía de los mismos. En otras palabras, el líder tiene que poseer una capacidad o cualidades que estén arriba de los demás integrantes, para la resolución de las problemáticas que el equipo enfrenta. Así, señala que esta dimensión comprende, lo que consideramos indicadores: Creatividad y Capacidad ejecutiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio actual fue de tipo aplicada, puesto que propició producir transformaciones en una parte de la realidad educativa y aplicar los resultados en provecho de la institución investigada, para transformar el liderazgo en los docentes de la misma. Según Behar (2008) esta tipología investigativa fue conocida también como práctica, dinámica o activa, y tuvo el carácter de buscar la ejecución de los conocimientos adquiridos; además, estuvo relacionada en forma estrecha con la investigación básica, puesto que tuvo dependencia de los resultados y logros de esta; también, buscó el confrontamiento entre la teoría y la realidad; asimismo, este tipo de investigación buscó la aplicación inmediata del estudio a problemáticas concretas.

Referente al nivel de la investigación, este fue explicativo debido a que se pretendió probar la causalidad relacional de las habilidades sociales sobre el liderazgo transformacional. Según Supo (2014) toda investigación empezó descubriendo una problemática y persiguió solucionar la misma mediante los diversos niveles investigativos; uno de estos fue el nivel explicativo, cuyos estudios buscaron probar relaciones causales, en las cuales no fue suficiente la estadística para tal finalidad, necesitó entonces otras perspectivas de causalidad. El control de la estadística fue muy variado con el propósito de excluir relaciones aleatorias o falsas entre ambas variables.

Respecto del enfoque investigativo fue cuantitativo puesto que se llevaron a cabo sucesivos procesos y procedimientos para medir estadísticamente las variables mencionadas líneas arriba, así verificar la influencia en la hipótesis. Señaló Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), que este enfoque constituyó un camino factible para solucionar problemáticas investigativas y producir conocimientos, puesto que constituyó un conglomerado de procesos ordenado de forma sucesiva con la finalidad de demostrar ciertas hipótesis; cada etapa antecede a otra y no se puede evitar pasos; así, este enfoque se inició de una idea delimitada, y luego se produjeron objetivos y preguntas investigativas, se indagó literatura al respecto y se

edificó un marco teórico, entre otros.

Sobre el método, este fue hipotético-deductivo, puesto que, en base al razonamiento deductivo de la teoría y antecedentes, se determinaron las hipótesis que, al ser contrastadas en la investigación, permitieron obtener conclusiones, los mismos que posibilitaron afirmar o negar el nivel de influencia de la primera respecto de la segunda variable. Según Sánchez (2019) el método hipotético-deductivo se inició de supuestos generales para alcanzar una específica conclusión; en caso de veracidad de la hipótesis facultaría el aumento teórico cognoscitivo y la proposición de respuestas a problemáticas, en caso contrario se podría abortar o replantearse con basamento en otras teorías con orientación diferente, e incluso ser reformulada hasta acabar los esfuerzos para que sea veraz.

Acercas del diseño, este fue no experimental pues no se manipuló variable alguna, en cambio se investigó la influencia de la variable habilidades sociales en la variable liderazgo transformacional. En ese sentido, explican Calderón y Alzamora (2018), por una parte, que el diseño de investigación fue el planeamiento para que el que investiga obtuviera respuestas a sus cuestiones o, en su caso, verificar la hipótesis del estudio; para ello, el diseño determinó las estrategias y los pasos que generaron la información precisa; entonces, los diseños se convirtieron en estrategias para conseguir respuestas. Además, señaló que en el no experimental el examinador no intervino en el desarrollo del fenómeno, solo visualizó su ocurrencia natural.

En cuanto a la temporalidad investigativa, entonces, este estudio fue transversal puesto que la ejecución instrumental se realizó en un definido momento, y fue correlacional-causal. Según Hernández et al. (2014), estos tipos de cortes correlacionales describieron vínculos entre las variables, en un particular momento, algunas ocasiones solo correlacionalmente, y otras ya en sentido relacional de causa a efecto, es decir causales.

En ese orden de ideas, el esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional-causal se representó básicamente de la siguiente manera:

X → Y

Donde:

X = Variable independiente: Habilidades Sociales

Y = Variable dependiente: Liderazgo Transformacional

→ = Influencia de X en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades Sociales

Definición conceptual

Goldstein et al. (2002) indicaron que estas habilidades se definen como un conglomerado conductual eficientes para interrelacionarnos con los demás, y que son adquiridas socialmente, que hacen fácil la conexión con los demás, reivindican los inherentes derechos, aceptando los de los otros, huyen de la ansiedad en estados complicados o nuevos, permiten la comunicación y resolver problemáticas, entre otras habilidades existentes, sean sencillas o más complejas; agrupadas como bien se ha señalado líneas arriba y a continuación.

Definición operacional

La variable Habilidades Sociales operacionalízase con sus dimensiones: las básicas, las avanzadas, las alternativas a la agresión y las para hacer frente al estrés; cada una de estas tienen vinculación con sus indicadores e ítems que están determinados en la matriz de operacionalización. Asimismo, la cuantificación llevóse a cabo mediante la construcción de un cuestionario que tuvo la valoración en escala de Likert, del 1 al 5, en el cual el 5 equivale a Siempre, 4 igual a Casi Siempre, 3 significa A veces, 2 equivale a Casi Nunca, y 1 es igual a Nunca.

Variable 2: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Según Bernard Bass, citado por Bracho y García (2013), este liderazgo se define como el proceso centrado en motivar el consciente de los colaboradores, con la finalidad de transformarlos en personas que produzcan, que admiten y tengan compromiso con el logro de la misión institucional, separando sus personales

provechos, y enfocándose en el interés del conjunto; entonces, este liderazgo se centra en estimular a los colaboradores a dar su máximo vigor en la consecución de sus propósitos. De esta manera, se generan transformaciones en los equipos, las instituciones y la propia sociedad, las mismas que manifiestan un provecho para la generalidad.

Definición operacional

Esta variable operacionalízase con sus dimensiones: carisma-influencia idealizada, Motivación Inspiradora, Consideración Individual y Estimulación intelectual; cada una de estas tienen vinculación con sus indicadores e ítems que están determinados en la matriz de operacionalización. Asimismo, a través de la preparación de un instrumento cuestionario con valoración en Likert, llevóse a cabo la cuantificación del 1 al 4, en el cual 4 equivale a Siempre, 3 es igual a Casi Siempre, 2 significa A veces, y 1 igual a Nunca.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población se constituyó por 50 docentes correspondientes a una institución. La población, según Arias (2012), se define como un conjunto de partes integrantes de algo, que tienen caracteres en común para los que repercuten lo que la investigación concluya; además, esta queda demarcada por la problemática y por los propósitos de la investigación. Asimismo, la población puede ser un conjunto finito, donde se sabe el número exacto de unidades integrantes, Vg. los estudiantes de un curso; o conjunto infinito, donde no se conoce el número exacto de elementos conformantes, Vg. trabajadores informales en un territorio nacional.

Tabla 1

Distribución de la población

Nivel educativo	Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Nº de docentes	18	17	15	50
Total	18	17	15	50

Asimismo, en el presente estudio se efectuó un censo que, según Morone (2013), se realiza cuando se hace una medición respecto de todos los miembros

que comprenden el universo; en contraste, la muestra ocurre cuando solamente se ha tomado una porción del mismo; asimismo, la fundamental ventaja del censo estriba en los resultados exactos siempre que se trate de universos no números; empero, la desventaja sucede cuando se tratan de numerosos universos que acarrear mayores costos, procesamiento dilatado de datos, etc.

Criterios de inclusión: Ser profesores de la institución educativa pública en la presente investigación, de la UGEL 03, Lima; también, que sean trabajadores activos; además, que participen en la investigación con determinación de su propia voluntariedad.

Criterios para la exclusión: No ser profesores de la institución educativa pública investigada; también, docentes que no sean trabajadores activos; además, docentes que no participen en el estudio voluntariamente.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica ejecutada en la vigente investigación fue la encuesta, pues es un recurso cuyo propósito fue la recopilación de data informativa y así procesar las variables del estudio. Según Maldonado (2015) la encuesta se define como un grupo de interrogantes que están dirigidas a la muestra poblacional representativa, con la finalidad de tomar conocimiento de la opinión o sucesos determinados; para la investigación cuantitativa, a diferencia de la cualitativa, se hace utilización de las encuestas cerradas, en las cuales la persona encuestada solamente tiene que optar por la selección de predeterminadas respuestas; asimismo, las encuestas pueden ser, a diferencia de la encuesta poblacional, por muestreo, en el que solo es elegida una parte poblacional, que representa a la totalidad.

Los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios, realizados de conformidad a la escala de Likert, siendo que la variable independiente comprendió 20 ítems y la variable dependiente igualmente 20 ítems. Según Ñaupas et al. (2018), los instrumentos son definidos como herramientas, a través de las cuales se recopilan datos e información por medio de preguntas, ítems que piden imperiosamente que el investigado responda; estos instrumentos adquieren diversas configuraciones de conformidad a las técnicas que le valen de basamento.

Además, estas herramientas que llevan interrogantes o ítems se escriben, en la investigación cuantitativa, con base en las variables e hipótesis; y en la cualitativa de acuerdo con los objetivos. Asimismo, estos instrumentos contienen una estructuración con orden y vínculo íntimo con los indicadores de la hipótesis; en consecuencia, deben poseer una serie de caracteres.

La validez de los instrumentos se realizó con el fin de escudriñar que sean claros y aplicables, y establecer si medían las variables de la investigación. Este proceso de validación fue hecho mediante el juicio de expertos, quienes analizaron la adecuación de los elementos enunciados. Así, para Wood y Smith (2018), citando a Wellington (2000), señalan que este la define como el nivel en que una herramienta, test o método misura lo que piensa debe medir; por lo tanto, esta se enfoca en el grado de fiabilidad y precisión en el marco del estudio en el que se usan los métodos de la investigación. Asimismo, el estudio que asume principalmente un paradigma positivista, generalmente relacionado con investigaciones cuantitativas, utiliza una variedad de afirmaciones concretas de validez interna y externa.

Se ha realizado la prueba piloto de 10 personas encuestadas con el alfa de Cronbach, con el propósito de establecer la confiabilidad o no del instrumento. Según Villasis-Keever et al. (2018) los resultantes de una investigación tienen confiabilidad cuando presentan un grado de validez alto, en otras palabras, no presenta sesgos; la mayor utilización de este léxico se produce cuando se vienen desarrollando los instrumentos o escalas de salud. En consecuencia, luego que se determina que es reproducible o no un instrumento o una escala, ya se puede resolver si son o no confiables los mismos.

Los resultados de los cuestionarios mediante el Alfa de Cronbach, respecto de primera variable fue de 0,924, y respecto de la segunda fue de 0,928; determinándose que los dos cuestionarios son altamente confiables, y, en consecuencia, totalmente aplicables; según se visualiza a continuación.

Tabla 2*Baremos de las variables y dimensiones*

variable independiente	bajo	regular	alto
habilidades sociales	20-46	47-73	74-100
d1 básicas	5-11	12-18	19-25
d2 avanzadas	5-11	12-18	19-25
d3 alternativa a la agresión	5-11	12-18	19-25
d4 para hacer frente al estrés	5-11	12-18	19-25
variable dependiente	bajo	regular	alto
liderazgo transformacional	20-39	40-59	60-80
d5 carisma o influencia	5-9	10-14	16-20
d6 motivación inspiradora	5-9	10-14	16-20
d7 consideración individual	5-9	10-14	16-20
d8 estimulación intelectual	5-9	10-14	16-20

3.5 Procedimientos

El actual proyecto de investigación se desarrolló mediante la operacionalización de dos variables, a saber, Habilidades sociales y Liderazgo transformacional, las que posibilitaron la construcción de instrumentos con basamento en la escala de Likert; también, para su confiabilidad se recurrió al Alfa de Cronbach, y se examinó su validez por expertos; luego, se presentó un escrito a la directora de la institución solicitándole la venia correspondiente para la aplicación de los cuestionarios; después se ejecutó la prueba piloto, y seguidamente se recabó toda la información con el fin de organizarla en una matriz Excel para la correspondiente mensuración y estadística. Con posterioridad se elaboraron las tablas y gráficos, determinándose los grados de influencia de una variable a otra, y además la prueba de hipótesis determinándose el nivel de certidumbre del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Ejecutados los cuestionarios y recabada la data informativa de las encuestas se utilizó Microsoft Excel con fines de almacenamiento de la misma; luego, se trasladó la información recogida al programa SPSS-25, para su respectivo examen estadístico; después, se fijaron las frecuencias en tablas y los gráficos estadísticos, con el objeto de demostrar lo recabado, pues era esencial sintetizar la información

de las variables.

Con el fin de verificar las hipótesis propuestas en relación con la inferencial estadística se aplicó la prueba de normalidad de datos, de Kolmogorov-Smirnov, porque se trata de la población igual a 50.

3.7. Aspectos éticos

La indagación fue realizada tomando en consideración las bases éticas. En ese sentido, respetóse la autoría o derecho de autor de todas las investigaciones que han contribuido al estudio, citándose y referenciándose de conformidad a las Normas APA 7.^a edición; también, respetáronse a los encuestados en sus derechos, como personas anónimas; además, la data obtenida fue manejada con responsabilidad y transparencia, con exclusividad para esta investigación; asimismo, se ciñó de forma estricta a las disposiciones dadas por la Universidad y a las instrucciones del asesor (Universidad César Vallejo, 2020). En el estudio científico es insoslayable tener un comportamiento ético en ensayos, tesis, etc., pues nos permite diferenciar entre lo positivo y lo negativo, lo correcto y lo no correcto, realizando trabajos sin plagios, citando y referenciando para evitar denuncias; conducta, además, que debemos evidenciar en todos los aspectos de la vida (Inguillay et al. 2020).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de Habilidades sociales y liderazgo transformacional

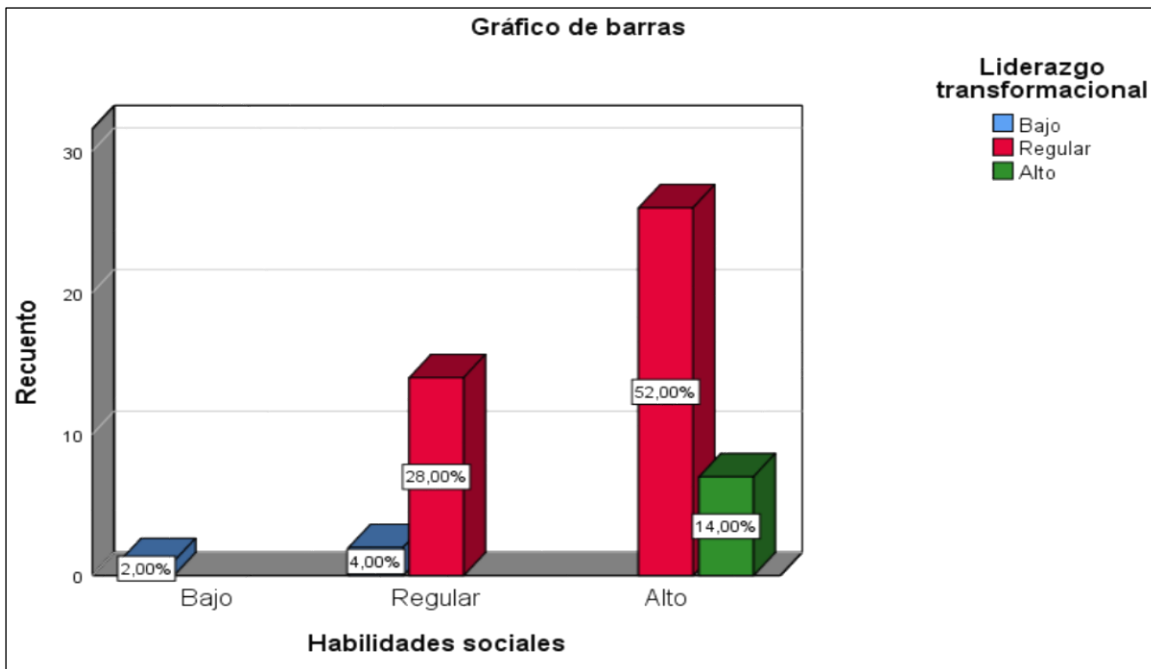
Tabla 3

Habilidades sociales y liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Habilidades sociales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Regular	Recuento	2	14	0	16
		% del total	4,0%	28,0%	0,0%	32,0%
	Alto	Recuento	0	26	7	33
		% del total	0,0%	52,0%	14,0%	66,0%
	Total	Recuento	3	40	7	50
		% del total	6,0%	80,0%	14,0%	100,0%

Figura 1

Habilidades sociales y liderazgo transformacional



En la tabla 3 y figura 1, se visualiza un 52 % (26) de los encuestados que posee un alto nivel de habilidades sociales, que a su vez posee un nivel regular de liderazgo transformacional. Además, el 28 % (14) posee un nivel regular de habilidades sociales y un regular nivel de liderazgo transformacional.

Habilidades sociales básicas y liderazgo transformacional

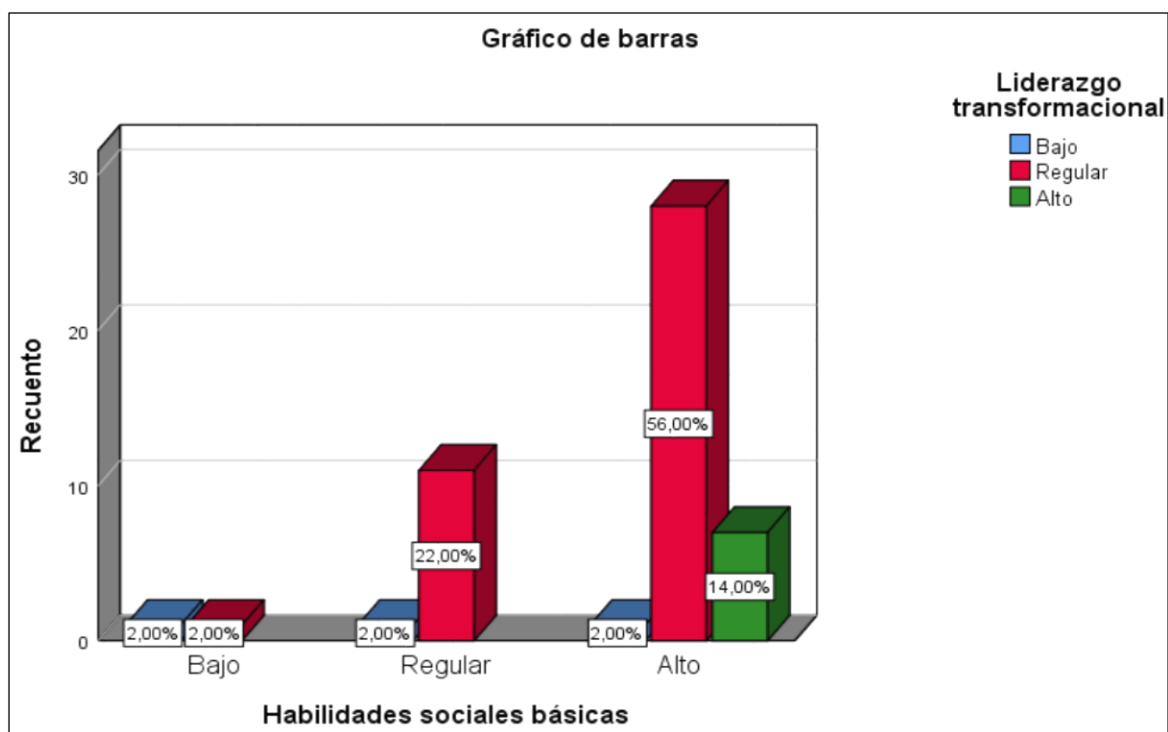
Tabla 4

Habilidades sociales básicas y liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			
			Bajo	Regular	Alto	total
Habilidades sociales básicas	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	4,0%
	Regular	Recuento	1	11	0	12
		% del total	2,0%	22,0%	0,0%	24,0%
	Alto	Recuento	1	28	7	36
		% del total	2,0%	56,0%	14,0%	72,0%
Total	Recuento	3	40	7	50	
	% del total	6,0%	80,0%	14,0%	100,0%	

Figura 2

Habilidades sociales básicas y liderazgo transformacional



En la tabla 4 y figura 2, se visualiza un 56 % (28) de los encuestados que posee un alto nivel de habilidades sociales básicas y un nivel de liderazgo transformacional regular, a su vez el 22 % (11) tiene un nivel regular de habilidades sociales básicas y nivel regular de liderazgo transformacional.

Habilidades sociales avanzadas y liderazgo transformacional

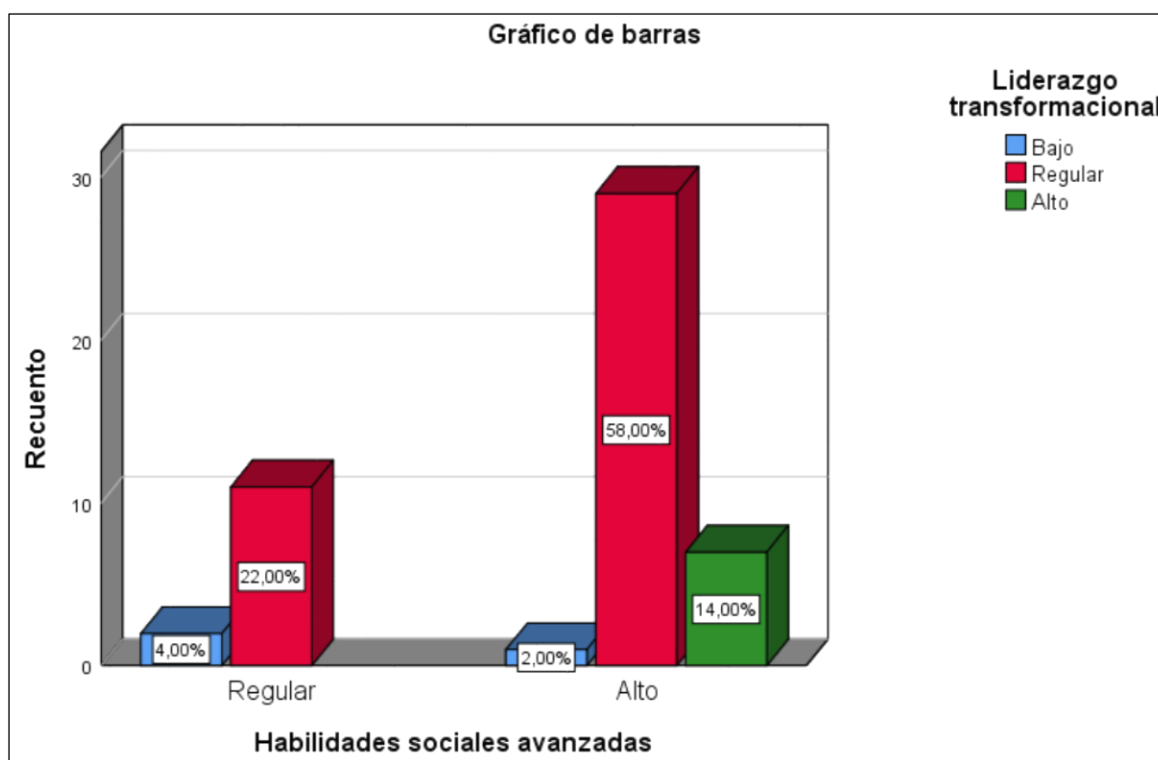
Tabla 5

Habilidades sociales avanzadas y liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			
			Bajo	Regular	Alto	total
Habilidades sociales avanzadas	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	2	11	0	13
		% del total	4,0%	22,0%	0,0%	26,0%
	Alto	Recuento	1	29	7	37
		% del total	2,0%	58,0%	14,0%	74,0%
	Total	Recuento	3	40	7	50
		% del total	6,0%	80,0%	14,0%	100,0%

Figura 3

Habilidades sociales avanzadas y liderazgo transformacional



En la tabla 5 y figura 3, se visualiza un 58 % (29) de los encuestados que posee un nivel alto de habilidades sociales avanzadas y regular nivel de liderazgo transformacional, mientras un 22 % (11) posee un regular nivel de habilidades sociales avanzadas y regular nivel de liderazgo transformacional.

Habilidades sociales alternativas a la agresión y liderazgo transformacional

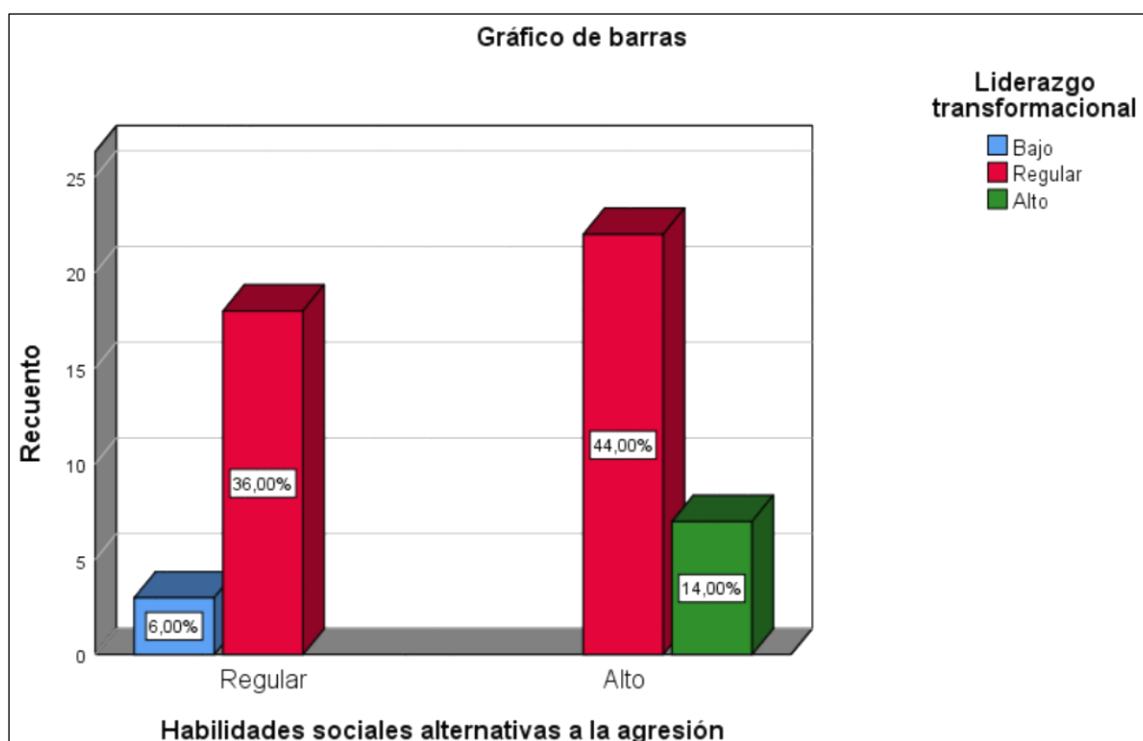
Tabla 6

Habilidades sociales alternativas a la agresión y liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Habilidades sociales alternativas a la agresión	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	3	18	0	21
		% del total	6,0%	36,0%	0,0%	42,0%
	Alto	Recuento	0	22	7	29
		% del total	0,0%	44,0%	14,0%	58,0%
	Total	Recuento	3	40	7	50
		% del total	6,0%	80,0%	14,0%	100,0%

Figura 4

Habilidades sociales alternativas a la agresión y liderazgo transformacional



En la tabla 6 y figura 4, se visualiza un 44 % (22) de las personas encuestadas que tiene un nivel alto de habilidades sociales alternativas a la agresión y regular nivel de liderazgo transformacional, mientras tanto el 36 % (18) tiene un regular nivel de habilidades sociales alternativas a la agresión y regular nivel de liderazgo transformacional.

Habilidades sociales para hacer frente al estrés y liderazgo transformacional

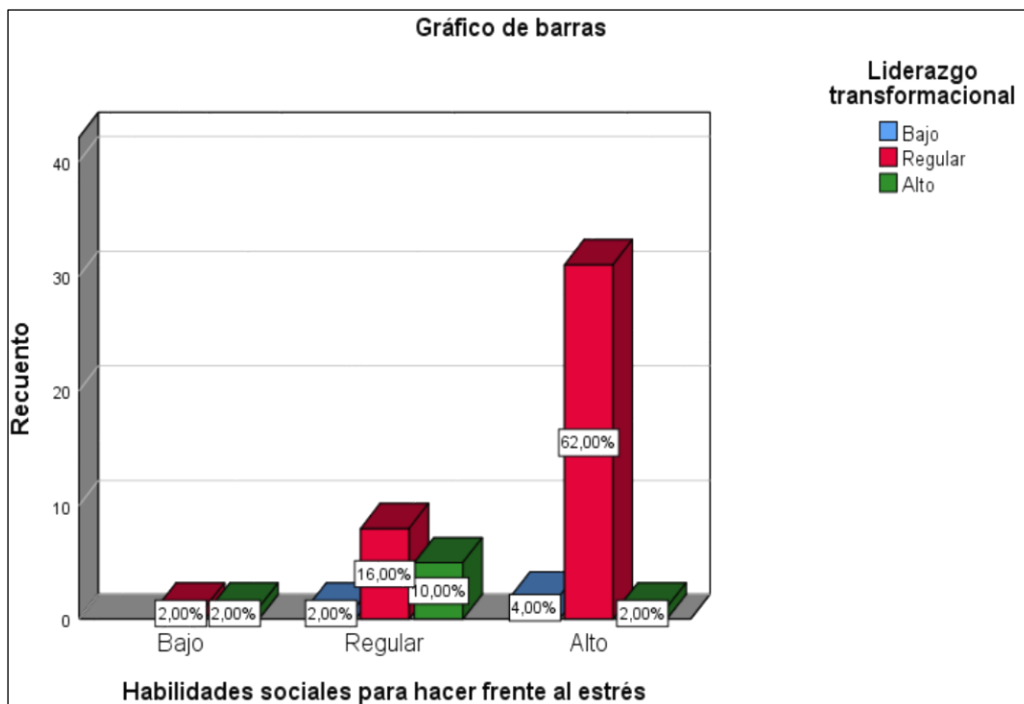
Tabla 7

Habilidades sociales para hacer frente al estrés y liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Habilidades sociales para hacer frente al estrés	Bajo	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	Regular	Recuento	1	8	5	14
		% del total	2,0%	16,0%	10,0%	28,0%
	Alto	Recuento	2	31	1	34
		% del total	4,0%	62,0%	2,0%	68,0%
	Total	Recuento	3	40	7	50
		% del total	6,0%	80,0%	14,0%	100,0%

Figura 5

Habilidades sociales para hacer frente al estrés y liderazgo transformacional



En la tabla 7 y figura 5, se observa un 62 % (31) de los encuestados que posee un nivel alto de habilidades sociales para hacer frente al estrés y regular nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 16 % (8) presenta un regular nivel de habilidades sociales para hacer frente al estrés y regular nivel de liderazgo transformacional.

Resultados inferenciales

Para averiguar si es que tienen una normal distribución los datos, se debe realizar una prueba de normalidad. Este proceso es esencial para decidir qué pruebas estadísticas aplicar. De este modo, se puede confirmar la normalidad de los datos con gráficos o pruebas de hipótesis como la de Kolmogorov-Smirnov (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Para tal propósito se plantearon las siguientes hipótesis

Ho: Las habilidades sociales, el liderazgo transformacional y sus dimensiones siguen una distribución normal.

Ha: Las habilidades sociales, el liderazgo transformacional y sus dimensiones no siguen una distribución normal.

Se decidió a partir del p-valor obtenido en la prueba estadística, teniéndose como regla de decisión:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho,

y Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho,

Según los resultados de esta prueba, obtenidos por la prueba estadística Kolmogorov – Smirnov, los cuales se muestran en el anexo, la significación obtenida para las variables y sus dimensiones fueron inferiores al alfa (.05); consecuentemente se rechaza la nula hipótesis, aceptándose la alterna. Los datos no siguen una distribución normal.

Regresión logística ordinal

Esta es útil cuando se quiere modelar la variable de respuesta ordinal, en otras palabras, una variable que puede tomar un conjunto de valores que tienen un orden natural, como 'bajo', 'medio', 'alto'. Este tipo de regresión permite analizar cómo distintas variables independientes (explicativas) pueden influir en la probabilidad de que la variable de respuesta caiga en una de las categorías. Utilizar modelos de regresión logística ordinal en la investigación requiere un profundo entendimiento de las matemáticas. Este proceso interactivo y que consume tiempo incluye análisis inicial de datos, verificaciones gráficas, selección de covariables, estimación de parámetros y evaluación del ajuste del modelo (Hosmer et al., 2013).

Prueba de hipótesis

Esta pone a prueba la nula hipótesis. Es un método que se emplea para decidir si esta hipótesis, cuya representación es H_0 , se rechaza, mientras que la afirmativa que se le opone es la hipótesis alternativa, representada por H_a . De este modo, si las pruebas estadísticas señalan que no tiene certeza la H_0 , favorecerá la alternativa (Rincón, 2019).

Decisión estadística

Al realizar un análisis estadístico, se hacen suposiciones sobre la hipótesis nula (H_0), que es una afirmación de que no hay efecto en el fenómeno que se estudia. Para determinar si debes aceptar o rechazar esta hipótesis nula, a menudo se utiliza algo llamado valor p , que consiste en una métrica de la posibilidad de que los datos que observaste en tu estudio ocurrieran, asumiendo que tiene certeza la hipótesis nula. En otras palabras, si el valor p es muy pequeño significa que sería muy inusual obtener los datos que obtuviste si la nula hipótesis fuera cierta, y en consecuencia puedes rechazarla y afirmar que los resultados que obtuviste son significativos y no meros productos del azar (Mendenhall et al., 2010).

Si $\alpha \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, y

Si $\alpha > 0,05$, no se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis general

H_0 : Las habilidades sociales no tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.

H_a : Las habilidades sociales tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.

Tabla 8

Información de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	22,147			
Final	,000	22,147	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 se observó la información de ajuste de modelo de la hipótesis general, donde la significancia obtenida fue de .000, inferior al alfa (.05), en consecuencia, la nula hipótesis se rechaza y la alterna se acepta. En otras palabras, la primera variable tiene influencia significativa en la segunda.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,358
Nagelkerke	,503
McFadden	,356

Función de enlace: Logit.

Los pseudo R cuadrados para la hipótesis general (Cox y Snell: 0.358, Nagelkerke: 0.503, McFadden: 0.356) son relativamente altos, lo cual señala que la variable habilidades sociales explica en una gran medida la variabilidad del liderazgo transformacional.

Hipótesis específica 1

Ho: Las habilidades sociales básicas no tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: Las habilidades sociales básicas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 10

Información del ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	17,292			
Final	9,984	7,308	2	,026

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10 el informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1 señala que se obtuvo una significancia de .026, que es inferior al alfa planteado (.05), en consecuencia, la nula hipótesis se rechaza y la alterna se acepta. En otras palabras, las habilidades básicas tienen influencia significativa en la segunda variable.

Tabla 11

Seudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,136
Nagelkerke	,191
McFadden	,117

Función de enlace: Logit.

Para la hipótesis específica 1, los pseudo R cuadrados (Cox y Snell: 0.136, Nagelkerke: 0.191, McFadden: 0.117) obtenidos fueron inferiores a los obtenidos para la hipótesis general, lo cual señala que habilidades sociales básicas podrían explicar en menor medida la variabilidad del liderazgo transformacional en comparación con las habilidades sociales en general.

Hipótesis específica 2

Ho: Las habilidades sociales avanzadas no tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: Las habilidades sociales avanzadas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 12

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	14,447			
Final	8,722	5,725	1	,017

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 la información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2 señala que se obtuvo una significancia de .017, que es inferior al alfa planteado (.05), en consecuencia, la nula hipótesis se rechaza y la alterna se acepta. En otras palabras, las habilidades avanzadas tienen influencia significativa en la segunda variable.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,108
Nagelkerke	,152
McFadden	,092

Función de enlace: Logit.

En la hipótesis específica 2, los pseudo R cuadrados (Cox y Snell: 0.108, Nagelkerke: 0.152, McFadden: 0.092) obtenidos son aún más bajos de los obtenidos para la hipótesis general, lo cual sugiere que las habilidades avanzadas explican en menor medida la variabilidad de la variable liderazgo transformacional, todo ello, en relación con las básicas o las habilidades en general.

Hipótesis específica 3

Ho: Las habilidades sociales alternativas a la agresión no tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: Las habilidades sociales alternativas a la agresión tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 14

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	19,350			
Final	6,372	12,978	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, la información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3 señala que se obtuvo una significancia de .000, que es inferior al alfa planteado (.05), en consecuencia, la nula hipótesis se rechaza y la alterna se acepta. En otras palabras, las habilidades mencionadas tienen influencia significativa en la segunda variable.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,229
Nagelkerke	,321
McFadden	,208
Función de enlace: Logit.	

Para la hipótesis específica 3, los pseudo R cuadrados (Cox y Snell: 0.229, Nagelkerke: 0.321, McFadden: 0.208) obtenidos, son superiores a los obtenidos para las hipótesis específicas 1 y 2, sin embargo, siguen aún son inferiores que los valores obtenidos para la hipótesis general. Esto podría indicar que las habilidades mencionadas influyen notablemente en la variable liderazgo transformacional, pero en menor medida que con la variable habilidades sociales en general.

Hipótesis específica 4

Ho: Las habilidades sociales para hacer frente al estrés no tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Ha: Las habilidades sociales para hacer frente al estrés tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023.

Tabla 16

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	21,682			
Final	14,011	7,671	2	,022
Función de enlace: Logit.				

En la tabla 16, la información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4 señala que se obtuvo una significancia de .022, que es inferior al alfa planteado (.05), consecuentemente, la nula hipótesis se rechaza y la alterna se acepta. En otras palabras, las habilidades mencionadas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional.

Tabla 17*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	,142
Nagelkerke	,200
McFadden	,123

Función de enlace: Logit.

Finalmente, según los resultantes de esta tabla 20, para la hipótesis específica 4, los pseudo R cuadrados (Cox y Snell: 0.142, Nagelkerke: 0.200, McFadden: 0.123) obtenidos poseen valores similares a los obtenidos para la hipótesis específica 1. Lo cual sugiere que estas habilidades últimas y las básicas influyen de forma similar en la variable liderazgo transformacional, aunque en menor medida que las alternativas a la agresión y las habilidades en general.

V. DISCUSIÓN

Las informaciones resultantes vinculadas al objetivo general demostraron que las habilidades sociales influyen de significativa manera en el liderazgo transformacional en las y los docentes de la institución educativa investigada, de la UGEL 03. Lima, 2023, debido a que el p-valor de la significancia, que resultó 0,000, fue menor en comparación al 0,05 que es el margen de error; consecuentemente, se admite la hipótesis alternativa (Ha), rechazándose la hipótesis nula (Ho). Adicionalmente, la prueba Pseudo R² de Cox y Snell indicó un valor de ,358, la de Nagelkerke indicó un valor de ,503 y la de McFadden indicó un valor de ,356. Concluyéndose que la variable habilidades sociales explica en gran medida la variabilidad del liderazgo transformacional. Estos valores estuvieron apoyados por los resultantes descriptivos relacionados con la independiente variable habilidades sociales; así, de la población un 2 % señaló que se halla en nivel bajo, un 32,0 % en uno regular, y el 66 % en uno alto. Asimismo, en liderazgo transformacional, un 6,0 % señaló encontrarse en bajo nivel, un 80,0 % en uno regular, y el 14,0 % en uno alto.

Estos resultados obtenidos tienen relación con lo encontrado por Solis (2022), quien buscó determinar la conexión entre el liderazgo ético y las habilidades sociales en los docentes de las instituciones educativas de Tarma. Resultando, respecto del liderazgo ético, que el 27.3 % de los docentes señaló poseer un alto nivel, el 57,8 % de los profesores señaló poseer un medio nivel, y el 14,9 % de los mismos señaló poseer uno bajo; y respecto de la variable segunda, el 27.9 % señaló poseer un alto nivel, el 65,6 % señaló poseer un medio nivel, y el 6,5 % señaló poseer uno bajo. También, la significatividad del SPSS-26 resultó 0,000 menor en relación al margen señalado; consecuentemente, se admite la alternativa hipótesis, denegándose la nula, con un grado de confiabilidad del 95. Concluyéndose la existencia de un significativo vínculo entre ellas.

También, encuentra relación con la investigación de Yarleque (2018), donde su objeto estuvo en determinar el existente vínculo entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Resultando, respecto del liderazgo

transformacional, que el 20 % de los docentes señaló poseer un alto nivel, el 65% de estos señaló poseer uno medio, y el 15 % de los mismos señaló poseer uno bajo; y respecto de variable segunda el 40 % señaló poseer un alto nivel, el 45 % señaló poseer uno regular, y el 15 % señaló poseer uno bajo; además, se mostró una significancia cuyo valor fue de 0,001; en consecuencia, se admite la H_a , rechazándose la H_o . Concluyéndose la existencia de una sustantiva relación entre ellos. Adicionalmente, el grado de relación recíproca fue de 0,699, permitiendo aseverar que entre ambas variables el grado de correlación es moderada positiva.

Además, hay vínculo con el estudio de Cárdenas (2017), quien tuvo el propósito de establecer la relación existente entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primaria del Distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica. Resultando principalmente un nivel de significación $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza de 95%, con un coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,72$; asimismo, en cuanto a habilidades sociales, un 50% de los docentes tiene un nivel medio, un 40% uno alto y el 10% uno bajo. En conclusión, respecto del primer resultado, a más habilidades sociales mejor desempeño docente; asimismo, respecto del segundo, se afirma que existe una directa y afirmativa relación entre las dos variables.

Otra relación se produce con el estudio de Valdiviezo (2020), quien tuvo el propósito de establecer el vínculo que existe entre el liderazgo transformacional de los docentes con la calidad educativa de una unidad educativa de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018. Resultando que, respecto del liderazgo transformacional, el 12.5 % de los docentes señaló poseer un adecuado nivel, el 56,8 % de estos señaló poseer uno moderado, y el 30,7 % de los mismos señaló poseer uno inadecuado; y respecto de la calidad educativa el 12,5 % de los docentes señaló estar satisfecho, el 58 % de los docentes señaló estar medianamente satisfecho, y el 29,5 % de los docentes señaló estar insatisfecho. Además, se ejecutó el análisis descriptivo y la correspondencia a través del Rho de Spearman, que resultó un coeficiente = 0,929, significando que entre las variables hay una muy buena correlación, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); consecuentemente, se acepta la H_a , rechazándose la H_o . Concluyéndose que existe una muy buena o significativa correlación entre ambas

variables.

Asimismo, es posible el contraste con la indagación de Delgado-Bello y Gahona (2022), cuyo propósito fue estudiar la relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y la intención de dejar el trabajo, en docentes de primaria en Chile. Resultando que, la primera variable explica la segunda en un 68,3 %; esta última explica la variabilidad en la intención de dejar de trabajar en un 39,9 %; además, en el test de hipótesis, la relación planteada entre las dos primeras variables tiene una carga de 0,826, y entre la segunda y la tercera una de -0,605. Concluyéndose que el liderazgo transformacional posee un directo, positivo y significativo efecto en la segunda variable; así como un directo y negativo efecto sobre la intención de dejar el trabajo.

Respecto a las teorías sobre habilidades sociales, Goldstein et al. (2002) señalaron que estas son comportamientos aprendidos en el contexto social, que facilitan el vínculo con los demás, reivindicando y aceptando los inherentes derechos, enfrentando la ansiedad en estados complicados, permitiendo la comunicación, resolviendo problemáticas, entre otras; por su parte, Morinigo (2019) señaló la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura, igualmente llamada Del Aprendizaje Por Modelado u Observación, según la cual el entorno y la conducta se causan mutuamente, para luego teorizar más sobre el modelado y la autorregulación; en ese orden de ideas, todas estas habilidades son conductas no innatas, se aprenden socialmente, en las instituciones educativas por ejemplo, y con estas habilidades, a su vez, los líderes y en general las personas podemos transformar el entorno, las propias organizaciones dedicadas a la educación y la sociedad.

De otro lado, respecto del liderazgo transformacional, Rojas et al. (2020) manifestó que, en el campo educativo, este tiene su basamento en el enfoque de la pedagogía humanista, en donde el líder motiva al continuo crecimiento de los activos participantes en busca de lograr los objetivos de transformaciones que conduzcan a mejorar la institución, y la propia mejora de las personas que laboran; por su parte, Garzón (2019), citando a Bernard Bass, señaló que este liderazgo es el mejor, puesto que la persona que lidera busca transformar a otras, primero

ganándose la confianza, el respeto, la admiración, el compromiso y la lealtad, concientizándolos, motivándolos, logrando que den más de su esfuerzo y se logren los objetivos personales, institucionales y de la sociedad.

En ese sentido, la relación que existe e influye entre estas habilidades y el liderazgo transformacional es evidente, puesto que este líder requiere y posee estas herramientas conductuales, que le permiten relacionarse mejor socialmente con los demás, coadyuvando positivamente a la transformación personal, institucional y social.

Respecto del primer objetivo específico, que fue determinar la influencia de las habilidades sociales básicas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023, se estableció que la significancia, cuyo valor fue de .026, es menor en comparación al margen de error, consecuentemente se admitió la H_a , y con basamento en Pseudo R^2 de Cox y Snell resultó el valor de ,136 y en Nagelkerke resultó el valor de,191. Concluyéndose que las habilidades sociales básicas explican la variabilidad del liderazgo transformacional, aunque en menor medida en comparación con las habilidades sociales en general. Además, estas cifras estuvieron apoyadas por los resultados descriptivos en relación con las habilidades sociales básicas; así, de la población un 4,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 24,0% en uno regular, y un 72,0% en uno alto; adicionalmente, en liderazgo transformacional, el 6,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 80,0% en uno regular, y el 14,0% en uno alto.

Respecto del segundo objetivo específico, que fue determinar la influencia de las habilidades sociales avanzadas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023, se estableció que la significancia, cuyo valor fue de .017, es menor en comparación al margen de error, consecuentemente se admitió la H_a , y con basamento en Pseudo R^2 de Cox y Snell resultó el valor de ,108, en Nagelkerke resultó el valor de ,152 y en McFadden ,092. Se concluyó que las habilidades sociales avanzadas explican la variabilidad del liderazgo transformacional, aunque en menor medida en comparación con las básicas y las habilidades en general. Además, estas cifras estuvieron apoyadas por los resultados descriptivos; así, de la totalidad poblacional el 0,0% señaló hallarse en

bajo nivel, un 26% en uno regular, y un 74% en uno alto; adicionalmente, en liderazgo transformacional, el 6,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 80% en uno regular, y un 14,0% en uno alto.

Respecto del tercer objetivo específico, que fue determinar la influencia de las habilidades sociales alternativas a la agresión en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023, se estableció que la significancia, cuyo valor fue de .000, es menor en comparación al margen de error, consecuentemente se admitió la H_a , y con basamento en Pseudo R2 de Cox y Snell resultó el valor de ,229, en Nagelkerke resultó el valor de ,321 y en McFadden ,208. Se concluyó que estas habilidades explican notablemente la variabilidad del liderazgo transformacional, aunque en menor medida comparándolas con las habilidades sociales en general. Además, estas cifras estuvieron apoyadas por los resultados descriptivos; así, de la totalidad poblacional e 0,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 26% en uno regular, un 74% en uno alto; adicionalmente, en liderazgo transformacional, el 6,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 80% en uno regular, un 14% en uno alto.

En último lugar, relativo al cuarto objetivo específico, que fue determinar la influencia de las habilidades sociales para hacer frente al estrés en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023, se estableció que la significancia, cuyo valor fue de ,022, es menor en comparación al margen de error, consecuentemente se admitió la H_a , y con basamento en Pseudo R2 de Cox y Snell resultó el valor de ,142, en Nagelkerke resultó el valor de ,200 y en McFadden ,123. Se concluyó que estas habilidades explican la variabilidad del liderazgo transformacional, en similar medida que las básicas, pero en menor medida comparándolas con las habilidades sociales en general. Además, estas cifras estuvieron apoyadas por los resultados descriptivos, ya que de la población el 4,0% señaló hallarse en bajo nivel, un 28% en uno regular, un 68% en uno alto; adicionalmente, referente al liderazgo transformacional, el 6,0% señaló encontrarse en un bajo nivel, un 80% en uno regular, finalmente un 14% respondió situarse en uno alto.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que las habilidades sociales son estadísticamente significativas para explicar el liderazgo transformacional, porque el modelo de regresión logística ordinal fue adecuado; asimismo, esta afirmación fue confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke; concluyendo que las habilidades sociales causan efecto sobre el liderazgo transformacional.

Segunda:

Se logró determinar que las habilidades sociales básicas son estadísticamente significativas para explicar el liderazgo transformacional, porque el modelo de regresión logística ordinal fue adecuado; asimismo, esta afirmación fue confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke; concluyendo que las habilidades sociales básicas causan efecto sobre el liderazgo transformacional.

Tercera:

Se logró determinar que las habilidades sociales avanzadas son estadísticamente significativas para explicar el liderazgo transformacional, porque el modelo de regresión logística ordinal fue adecuado; asimismo, esta afirmación fue confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke; concluyendo que las habilidades sociales avanzadas causan efecto sobre el liderazgo transformacional.

Cuarta:

Se logró determinar que las habilidades sociales alternativas a la agresión son estadísticamente significativas para explicar el liderazgo transformacional, porque el modelo de regresión logística ordinal fue adecuado; asimismo, esta afirmación fue confirmada por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke; concluyendo que las habilidades sociales alternativas a la agresión causan efecto sobre el liderazgo transformacional.

Quinta:

Se logró determinar que las habilidades sociales para hacer frente al estrés son estadísticamente significativas para explicar el liderazgo transformacional, porque el modelo de regresión logística ordinal fue adecuado; asimismo, esta afirmación fue confirmada por los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke; concluyendo que las habilidades sociales para hacer frente al estrés causan efecto sobre el liderazgo transformacional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

El Ministerio de Educación debe definir responsablemente políticas educativas y curriculares para desarrollar y/o aumentar el nivel de las habilidades sociales en los docentes en formación y en servicio, con el propósito de que estos surtan efecto en la mejora de su liderazgo transformacional en relación con la comunidad educativa.

Segunda:

La Dirección Regional de Educación de Lima debe dirigir responsablemente las políticas educativas y curriculares sobre el desarrollo y mejora de las habilidades sociales en los docentes con el propósito de que estos surtan efecto en la mejora de su liderazgo transformacional en relación con la comunidad educativa.

Tercera:

La Unidad de Gestión Educativa Local 03 Lima debe ejecutar responsablemente programas, capacitaciones y/o talleres para incrementar el nivel de habilidades sociales en los docentes con el propósito de que estos surtan efecto en la mejora de su liderazgo transformacional en relación con la comunidad educativa.

Cuarta:

Las Redes educativas deben coadyuvar responsablemente en la ejecución de los programas, capacitaciones y/o talleres para incrementar el nivel de habilidades sociales en los docentes con el propósito de que estos surtan efecto en la mejora de su liderazgo transformacional en relación con la comunidad educativa.

Quinta:

Las Direcciones de las Instituciones Educativas deben dirigir responsable y competentemente la ejecución de los programas, capacitaciones y/o talleres para incrementar el nivel de habilidades sociales en los docentes con el propósito de que estos surtan efecto en la mejora de su liderazgo transformacional en relación con la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Almas, S. et al. (2020). Direct and indirect effects of transformational leadership on volunteers' intention to remain at non-profit organizations. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592020000300001&lang=es
- Álvarez, O. et al. (2019). Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282018000200024&lang=es
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Asgari, A. et al. (2021). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000100087&lang=es
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-la-concordia-mexico/gestion-del-talento-humano/behar-daniel-2008-metodologia-de-la-investigacion/13857524>
- Bornman, D. J. (2019). Gender-based leadership perceptions and preferences of Generation Z as future business leaders in South Africa. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-19992019000100021&lang=es
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4451074>
- Brito, V. et al. (2020). Transformational leadership in nursing practice: challenges and strategies. <https://www.scielo.br/j/reben/a/c4tnrqnzXBkyp4ffzDCrLmn/?lang=en>
- Buj, M. J. (2017). Habilidades sociales. Propuestas didácticas para niños y niñas de

- 6 a 12 años. <https://docplayer.es/89109507-Ma-jose-buj-pereda-habilidades-sociales-propuestas-didacticas-para-ninos-y-ninas-de-6-a-12-anos.html>
- Calderón, J. P. y Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado.
<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Cárdenas, R. (2017). *Habilidades sociales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de Colcabamba de Tayacaja – Huancavelica*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4262>
- Chen, C. (2019). Positivismo. <https://www.significados.com/positivismo/>
- Delgado-Bello C. A. y Gahona O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600011&lang=es
- Easton, C. y Steyn, R. (2022). Leadership styles and effectiveness in the workplace: A perspective of the millennial generation.
http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2222-34362022000100022&lang=es
- Gamarra, E. (2021). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa retail de Lima Norte, 2021* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68740>
- Garzón, M. A. (2019). El liderazgo transformacional.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25789w/S4_Liderazgotransformacional.pdf
- Goldstein, A. et al. (2002). Escala de evaluación de habilidades sociales.
https://www.academia.edu/37172809/ESCALA_DE_EVALUACION_DE_HABILIDADES_SOCIALES_BIBLIOTECA_DE_PSICOMETRIA
- Gomes, L. y Coimbra, J. L. (2019). Evidence of the Validity of the Internal Structure of the Ethical, Transformational and Moral Leadership Scale in an Educational

- scielo.br/j/paideia/a/9FYwf7VWcDTJLKqSHJgHRyx/?format=pdf&lang=en
- Gutiérrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. Grupo editorial patria. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hosmer, D. W. et al. (2013). *Applied Logistic Regression*. John Wiley & Sons. https://books.google.com.pe/books/about/Applied_Logistic_Regression.html?hl=es&id=64JYAwwAAQBAJ&redir_esc=y
- Inguillay, L. K. et al. (2020). Ética en la investigación científica. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Jaramillo, H. T. et al. (2021). Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un Instituto superior. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000300843&script=sci_arttext
- Maldonado, J. A. (2015). *La Metodología de la Investigación*. https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos_
- Martínez, I. M. et al. (2020). Our boss is a good boss!. Cross-level effects of transformational leadership on work engagement in service jobs. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622020000200001&lang=es
- Mendenhall, W. et al. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística*. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>
- Moreno-Casado, H. et al. (2021). Adaptation and validation of the MLQ-5X

- Leadership Scale to the Spanish educational context.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lang=es
- Morinigo, C. I. y Fenner, I. (2019). Teorías del aprendizaje.
<https://www.minerva.edu.py/archivo/13/9/TEOR%C3%8DAS%20DEL%20APRENDIZAJE%20DR%20CARLINO,%20DR%20ISMAEL%20.pdf>
- Morone, G. (2013). *Métodos y técnicas de la investigación científica*.
<https://institutoculturalreforma.edu.mx/wp-content/uploads/2021/02/2.3-Metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion-cientifica.pdf>
- Mulovhedzi, S. A. y Joubert, I. (2022). Teachers' strategies to develop leadership skills in Foundation Phase learners.
http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2519-56702022000100008&lang=es
- Ñaupas, H. et al. (2018). *Metodología de la investigación*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Pereira, J. R. y Espada, J. P. (2017). Habilidades sociales: definición y delimitación del concepto. <https://instsal.me/ldl4q>
- Pérez-Ortega, G. y Moreno-Freites, Z. (2019). Model of relationship of transformational leadership and university management.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0012-73532019000300009&lang=es
- Portilla, S. Z. et al. (2023). A systematic review of managerial leadership and organizational climate in school teachers.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.5828>
- Quispe, S. M. et al. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642023000100359&script=sci_arttext
- Ramírez-Sánchez, V. et al. (2022). Leadership for the Implementation of the Organizational Strategy Before Covid-19 in Technological Higher Secondary

- Education <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/5137>
- Ramos, F. et al (2020). La acción tutorial y su relación con las habilidades sociales en la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, de Perú. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000200424&script=sci_arttext#t1
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial. Universidad Nacional Autónoma de México.* <https://drive.google.com/file/d/1RnymDiNGQeKKhoT79evbo6pmhyBBw-0/view>
- Rojas, O. A. et al. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. <https://sophia.ups.edu.ec/index.php/sophia/article/view/28.2020.09>
- Rustan, Y. y Sahertian, P. (2022). Principals' transformational leadership in strengthening character education at senior high school level (SMA) in Indonesia. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0256-01002022000200012&lang=es
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100008&script=sci_abstract
- Solis, A. (2022). *Liderazgo Ético y Habilidades Sociales Post Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de la Provincia de Tarma, 2022* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110504/Solis_SA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sullcaray, S. C. (2013). *Metodología de la investigación.* <https://www.calameo.com/read/003354746e3e5bbd5112f>
- Supo, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica.* <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- Tapia-Gutiérrez, C. P. y Cubo-Delgado, S. (2017). Habilidades sociales relevantes:

- percepciones de múltiples actores educativos.
<https://www.redalyc.org/pdf/2810/281052678007.pdf>
- Universidad César Vallejo (2020). Código de ética en investigación.
https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2978653/mod_resource/content/1/4.%20ANEXO%2001-RCUN%C2%BA0340-2021_C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA-UCV%20%283%29.pdf
- Valdiviezo, S. G. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar - Ecuador, 2018. *Ciencia Y Educación*, 1(3), 52-61.
<https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/18>
- Velásquez, E. (2022). Liderazgo transformacional y gestión docente en el marco del estándar tres del modelo del SINEACE en educadores de una IE de Lima.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1490/2071>
- Villasis-Keever, M. Á. et al. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902018000400414
- Wood, P. y Smith, J. (2018). *Investigar en educación*.
https://books.google.com.pe/books?id=xvekDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Yarleque J. M. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 santa rosa nivel primaria del distrito de huacho* (Tesis de Maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión).
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: Habilidades sociales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Goldstein et al. (2002) señalaron que las habilidades sociales son un conjunto de conductas eficientes para las relaciones entre personas, que son adquiridas socialmente, que hacen fácil la conexión con los demás, reivindican los inherentes derechos, aceptando los de los otros, huyen de la ansiedad en estados complicados o nuevos, permiten la comunicación y resolver problemáticas, entre otras habilidades existentes, sean sencillas o más complejas, denominadas grupal y sucesivamente como	La variable Habilidades Sociales operacionalízase con las dimensiones de habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, habilidades sociales alternativas a la agresión y habilidades sociales para hacer frente al estrés. De otro lado, la cuantificación se llevó a cabo a través de la elaboración de un cuestionario que se valoró con la escala de Likert, del 1 al 5, en el cual el 5 equivale a Siempre, 4 igual a Casi Siempre, 3 significa A veces, 2 equivale a Casi Nunca, y 1 es igual a Nunca.	D1: Habilidades Sociales Básicas	-Escuchar una conversación y mantenerla. -Dar las gracias. -Presentarse y presentar a otras personas. -Hacer un elogio.	P1 P2 P3 P4 P5	(5):Totalmente (4):Mucho (3):Medianamente (2):Poco (1):Muy poco	Alto (74 – 100) Regular (47– 73) Bajo (20 – 46)
		D2: Habilidades Sociales Avanzadas	-Pedir ayuda. -Dar instrucciones. -Seguir instrucciones. -Disculparse. -Convencer a los demás.	P6 P7 P8 P9 P10		
		D3: Habilidades Sociales Alternativas a la Agresión	-Negociar. -Empezar el autocontrol. -Defender los propios derechos. -Responder a las bromas. -Evitar los problemas con los demás.	P11 P12 P13 P14 P15		

<p>las básicas, las avanzadas, las relacionadas con los sentimientos, las alternativas a la agresión, las para hacer frente al estrés y las de planificación.</p>		<p>D4: Habilidades Sociales para hacer frente al Estrés</p>	<p>-Responde a una queja. -Defender a un amigo. -Responder al fracaso. -Responder a una acusación. -Prepararse para una conversación difícil.</p>	<p>P16 P17 P18 P19 P20</p>		
---	--	---	---	--	--	--

Nota: Adaptado de Escala de evaluación de habilidades sociales. (Goldstein et al. 2002)

Link: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57124116/266977250-Test-de-Habilidades-Sociales-libre.pdf?1533274565=&response-content>

Matriz de operacionalización de la variable 02: Liderazgo transformacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Carisma o Influencia idealizada	Autoconocimiento. Empatía. Gestión de equipos.	P1 P2; P3 P4; P5	(4):Siempre (3):Casi siempre (2):A veces (1):Nunca	Alto (60 – 80) Regular (40 – 59) Bajo (20 – 39)
Motivación inspiradora	Empoderamiento. Coherencia.	P6; P7; P8; P9; P10		
Consideración individual	Visión estratégica. Sensibilidad social.	P11; P12; P13 P14; P15		
Estimulación intelectual	Creatividad. Capacidad ejecutiva.	P16; P17; P18 P19; P20		

Nota: Adaptado de El liderazgo transformacional. (Garzón, M., 2019)

2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023						
AUTOR: Rojas Belito, Luis Alberto						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Habilidades sociales			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/ rangos
			<p>General: ¿De qué manera influyen las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?</p> <p>Específicas 1. ¿De qué manera influyen las habilidades sociales básicas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?</p> <p>2. ¿De qué manera influyen las habilidades sociales avanzadas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?</p> <p>3. ¿De qué manera influyen las habilidades sociales alternativas a la agresión en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa</p>	<p>General: Determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>Específicas 1. Determinar la influencia de las habilidades sociales básicas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de las habilidades sociales avanzadas en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>3. Determinar la influencia de las habilidades sociales alternativas a la agresión en el liderazgo transformacional en docentes de una</p>	<p>General: Las habilidades sociales tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>Específicas 1. Las habilidades sociales básicas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>2. Las habilidades sociales avanzadas tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>3. Las habilidades sociales alternativas a la agresión tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p> <p>4. Las habilidades sociales para hacer frente al estrés tienen influencia significativa en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.</p>	<p>D1: Habilidades Sociales Básicas</p> <p>D2: Habilidades Sociales Avanzadas</p> <p>D3: Habilidades Sociales Alternativas a la Agresión</p> <p>D4: Habilidades Sociales para hacer frente al Estrés</p>
			Variable 2: Liderazgo transformacional			
			D1: Carisma o Influencia idealizada	Autoconocimiento. Empatía. Gestión de equipos.	P1 P2; P3 P4; P5	Alto (60 –

pública, UGEL 03. Lima, 2023? 4. ¿De qué manera influyen las habilidades sociales para hacer frente al estrés en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023?	institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023. 4. Determinar la influencia de las habilidades sociales para hacer frente al estrés en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023.		D2: Motivación inspiradora D3: Consideración individual D4: Estimulación intelectual	Empoderamiento. Coherencia. Visión estratégica. Sensibilidad social. Creatividad. Capacidad ejecutiva.	P6; P7; P8; P9; P10 P11; P12; P13 P14; P15 P16; P17; P18 P19; P20	80) Medio (40 – 59) Bajo (20 – 39)
--	--	--	--	---	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo	Población: 50 docentes de una institución educativa pública de Lima. Muestreo: No probabilística censal - 50 docentes.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario De la V1: Habilidades sociales Nro. Ítems: 20 De la V2: Liderazgo transformacional Nro. Ítems: 20	Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

3. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IND: Habilidades sociales

Ante todo, me presento, yo Luis Alberto Rojas Belito con mi DNI: 09942698, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de la investigación titulada Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Variable independiente: Habilidades sociales

Escala de valoración

Muy poco	(MP) = 1
Poco	(P) = 2
Medianamente	(Me) = 3
Mucho	(M) = 4
Totalmente	(T) = 5

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidades sociales básicas	MP	P	Me	M	T
1	Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le está diciendo.					
2	Saluda y habla con los demás sobre temas importantes, manteniendo una conversación interactiva.					
3	Agradece la atención prestada y los favores que le brindan los demás.					
4	Se presenta a sí mismo ante los demás por iniciativa propia y ayuda a que los demás se conozcan entre sí.					
5	Elogia o felicita a los demás por las actividades o acciones positivas que realiza.					
	Dimensión: Habilidades sociales avanzadas					
6	Pide ayuda con respeto y humildad cuando tiene alguna dificultad.					
7	Explica claramente y con respeto a los demás cómo hacer una tarea específica.					
8	Presta atención a las instrucciones, pide aclaraciones de las mismas si es necesario, y las lleva a cabo correctamente.					
9	Pide disculpas sinceras a los demás por no haber hecho algo bien o por haber cometido un error.					

10	Intenta convencer y llega a convencer a los demás respetuosamente cuando considera que sus ideas son más positivas y que serán de mayor utilidad para todos.					
----	--	--	--	--	--	--

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidades sociales alternativas a la agresión					
11	Establece una negociación positiva que le satisfaga tanto a Ud. como a quienes sostienen posturas diferentes.					
12	Controla su carácter de modo que las situaciones no se le escapen de la mano o no se salgan de control.					
13	Defiende sus derechos respetuosamente expresando a los demás cuál es su postura.					
14	Reacciona a las bromas que hacen los demás, sin perder el equilibrio emocional.					
15	Busca y encuentra alternativas para resolver situaciones difíciles sin tener que discutir ni pelearse con los demás.					
	Dimensión: Habilidades sociales para hacer frente al estrés					
16	Responde adecuadamente y con calma ante la queja de los demás.					
17	Defiende a una persona que ha sido tratado injustamente, expresando respetuosamente a los demás el trato injusto.					
18	Analiza las razones por la cual ha fracasado en una situación, y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro.					
19	Examina con calma una acusación y responde con moderación a la persona que le ha hecho la acusación.					
20	Planifica y se prepara de la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación difícil.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DEPEN: Liderazgo transformacional

Ante todo, me presento, yo Luis Alberto Rojas Belito con mi DNI: 09942698, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte de la investigación titulada Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023. El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

Variable dependiente: Liderazgo transformacional

Escala de valoración

Siempre	(S) = 4
Casi siempre	(CS) = 3
A veces	(AV) = 2
Nunca	(N) = 1

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
	Dimensión: Carisma o Influencia idealizada	N	AV	CS	S
1	Siento que puedo ser un modelo positivo a seguir e influenciar en los demás.				
2	Escucho a los demás atentamente, especialmente cuando atraviesan situaciones difíciles.				
3	Me identifico con el sentimiento de los demás, poniéndome en su lugar, especialmente en situaciones tristes.				
4	Me esfuerzo para que los demás se sientan contentos de trabajar colaborativamente conmigo.				
5	Pongo los intereses positivos de mi grupo por encima de mis intereses personales cuando son diferentes.				
	Dimensión: Motivación inspiradora				
6	Transmito a los demás optimismo, motivación y seguridad en un mejor porvenir para todos.				
7	Demuestro iniciativa y tenacidad, estimulando a los demás, para lograr las metas de la institución.				
8	Actúo como un referente y ejemplo para los demás para el cumplimiento de todos sus deberes y metas.				
9	Me preocupo por el bien del grupo, de la institución y de la sociedad misma, antes que mis intereses personales.				

10	Hablo y actúo coherentemente con los principios y valores educativos.				
Dimensión: Consideración individual					
11	Escucho atentamente a cada persona en la institución y las considero de manera especial de acuerdo a sus necesidades.				
12	Aconsejo, motivo y guío continuamente a las personas, conforme a sus necesidades e intereses, valorándolas.				
13	Ayudo a desarrollar todas las capacidades de las personas, retroalimentándolas, para lograr los objetivos de la institución.				
14	Muestro capacidad y sensibilidad de adaptar mi conducta a las distintas personas y distintas situaciones sociales.				
15	Siento, demuestro y promuevo respeto a las personas, a los valores institucionales y sociales.				
Dimensión: Estimulación intelectual					
16	Promuevo que los demás evalúen de manera reflexiva sus acciones a través del cuestionamiento con respeto.				
17	Estimulo en las personas la opinión, la curiosidad, creación e innovación de formas más eficaces para mejorar el trabajo.				
18	Incentivo a los demás a poner en cuestión las suposiciones, e investigar para tener mejores ideas y argumentos.				
19	Estimulo a los demás a analizar las problemáticas existentes, y proponer alternativas de solución.				
20	Promuevo a los demás a desarrollar todas sus capacidades para que sean más competentes y exitosos.				

Muchas gracias

4. Modelo de Consentimiento Informado

Yo, Rojas Belito, Luis Alberto, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa Nuestra Señora de la Visitación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Nuestra Señora de la Visitación, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Luis Alberto Rojas Belito.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

5. Validez por juicio de expertos

Validez de expertos

N°	Experto	Instrum. 1: Habilidades Sociales	Instrum. 2: Liderazgo Transformacional
1	Mgtr. Gladys Julia Rivas Montano	Aplicable	Aplicable
2	Mgtr. Rocío Erika Lostaunau Val	Aplicable	Aplicable
3	Mgtr. Janet Linda Lamas Flores	Aplicable	Aplicable

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Gladys Julia Rivas Montano
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Gestión en educación
Institución donde labora:	I.E. N° 0035 "Nuestra Sra. de la Visitación"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	10438070
Firma del experto	Gladys Rivas M

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades sociales y liderazgo transformacional
Autor (a):	Rojas Belito, Luis Alberto
Objetivo:	Determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, habilidades sociales alternativas a la agresión, habilidades sociales para hacer frente al estrés.
Confiabilidad:	0,924
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Totalmente, Mucho, Medianamente, Poco, Muy poco
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable independiente: **Habilidades sociales**, elaborado por Luis Alberto Rojas Belito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>RIVAS MONTANO, GLADYS JULIA DNI 10438070</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p>Fecha de diploma: 20/12/1995 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***)</p> <p>Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN PERU</p>
<p>RIVAS MONTANO, GLADYS JULIA DNI 10438070</p>	<p>MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</p> <p>MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA</p> <p>Fecha de diploma: 31/05/2011 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***)</p> <p>Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU</p>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ROCÍO ERIKA LASTAUNOVA VAL		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>	
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA Y GESTIÓN		
Institución donde labora:	I.E. 1154 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
Nro. DNI:	09427656		
Firma del experto	R. Lastaunova		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

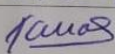
Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades sociales y liderazgo transformacional
Autor (a):	Rojas Belito, Luis Alberto
Objetivo:	Determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, habilidades sociales alternativas a la agresión, habilidades sociales para hacer frente al estrés.
Confiabilidad:	0,924
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Totalmente, Mucho, Medianamente, Poco, Muy poco
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable independiente: **Habilidades sociales**, elaborado por Luis Alberto Rojas Belito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LOSTAUNAU VAL, ROCIO ERIKA DNI 09427656	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 05/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
LOSTAUNAU VAL, ROCIO ERIKA DNI 09427656	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 06/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Janet Linda Lamas Flores
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	F.E 1154 Nuestra Señora del Carmen
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	09432410
Firma del experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre habilidades sociales y liderazgo transformacional
Autor (a):	Rojas Belito, Luis Alberto
Objetivo:	Determinar la influencia de las habilidades sociales en el liderazgo transformacional en docentes de una institución pública de Lima, 2023
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Docente
Dimensiones:	Habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, habilidades sociales alternativas a la agresión, habilidades sociales para hacer frente al estrés.
Confiabilidad:	0,924
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Totalmente, Mucho, Medianamente, Poco, Muy poco
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la variable independiente: **Habilidades sociales**, elaborado por Luis Alberto Rojas Belito en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>LAMAS FLORES, JANET LINDA DNI 09432410</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>LAMAS FLORES, JANET LINDA DNI 09432410</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 26/08/1994 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>LAMAS FLORES, JANET LINDA DNI 09432410</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACION MENCION EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE Fecha de diploma: 08/06/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

7. Prueba de normalidad


Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra											
		D1	D2	D3	D4	D1	D2	D3	D4	V1	V2
		V1	V1	V1	V1	V2	V2	V2	V2		
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6	2,7	2,5	2,6	2,0	2,0	2,1	1,9	2,6	2,0
		80	40	80	40	80	80	60	00	40	80
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Desv.	,55	,44	,49	,56	,44	,44	,46	,58	,52	,44
	Desviación	10	30	85	27	44	44	77	02	52	44
		7	9	7	9	7	7	3	9	8	7
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,43	,46	,38	,41	,43	,43	,43	,34	,41	,43
		9	1	0	9	1	1	4	8	3	1
	Positivo	,28	,27	,29	,26	,43	,43	,43	,31	,24	,43
		1	9	8	1	1	1	4	2	7	1
	Negativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		,43	,46	,38	,41	,36	,36	,32	,34	,41	,36
		9	1	0	9	9	9	6	8	3	9
Estadístico de prueba		,43	,46	,38	,41	,43	,43	,43	,34	,41	,43
		9	1	0	9	1	1	4	8	3	1
Sig. asintótica(bilateral)		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
		0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c	0 ^c


Prueba de confiabilidad

Prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° elementos
Habilidades Sociales	0,924	20
Liderazgo transformacional	0,928	20

Autorización

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0436-2023-UCV-EPG-SP

Mgtr.
GLADYS JULIA RIVAS MONTANO
Directora General
I.E. "NUESTRA SEÑORA DE LA VISITACIÓN"

De mi mayor consideración:

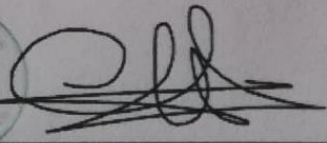
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROJAS BELITO LUIS ALBERTO**; identificado(a) con DNI/CE N° 09942698 y código de matrícula N° 7002796631; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023

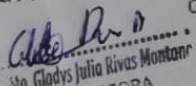
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).


Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Recibido 05/06/2023


Mg. Gladys Julia Rivas Montano
DIRECTORA





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública, UGEL 03. Lima, 2023", cuyo autor es ROJAS BELITO LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 11- 08-2023 20:53:08

Código documento Trilce: TRI - 0644975