



Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores  
interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la  
I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación**

**AUTOR:**

Br. María Mercedes Fajardo Passano

**ASESOR:**

Dr. Abner Chávez Leandro

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Políticas Curriculares

**LIMA - PERÚ**

**2018**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **FAJARDO PASSANO, MARIA MERCEDES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación*, ha sustentado la tesis titulada:  
**ESTILO DE LIDERAZGO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LOS VALORES INTERPERSONALES DE LOS ESTUDIANTES DE 5TO DE SECUNDARIA DE LA I. E. "GRAL. EMILIO SOYER CABERO", CHORRILLOS, 2018**

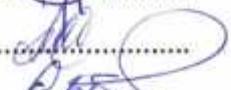
Fecha: 2 de setiembre de 2018

Hora: 9:30 a.m.

**JURADOS:**

- PRESIDENTE:** Dr. Luis Nuñez Lira
- SECRETARIO:** Dr. Mitchell Alarcón Diaz
- VOCAL:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma:  .....

Firma:  .....

Firma:  .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- estilo APA* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Ante todo a Dios por ser la luz que ilumina mi camino. A mis padres por el apoyo incondicional. A mi esposo por sus consejos, a mi hijo por su comprensión y paciencia y a todas las personas que directa e indirectamente ayudaron para la realización de esta tesis.

**Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, en mención a su rector fundador Ing. César Acuña, al Dr. Luis Nuñez Lira, Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz y Dr. Abner Chávez Leandro por fomentar el desarrollo profesional.

## Declaración de Autenticidad

Yo, María Mercedes Fajardo Passano estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018; para la obtención del grado académico de Maestra en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, agosto del 2018

---

Firma  
DNI: N° 06981512

## Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: “Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra en Educación.

En el trabajo mencionado se describe en qué medida los valores interpersonales de los estudiantes, dimensionados en soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo son incididos por el estilo de liderazgo transformacional docente de 5to grado de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” del distrito de chorrillos. Utilizando estadística descriptiva e inferencial a los datos obtenidos, se extraen conclusiones; que permitirán dar algunas recomendaciones, como un aporte a los cambios que en materia educativa se pretende seguir e ir resolviendo muchos de los problemas que se presentan en las diferentes realidades de nuestro país.

Lima, agosto del 2018

## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
Dictamen de la Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Trabajos previos internacionales	17
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1 Estilo de liderazgo transformacional del docente	20
1.3.2 Valores interpersonales de los estudiantes	25
1.4 Formulación del problema	30
1.4.1 Problema general	30
1.4.2 Problema específico	30
1.5 Justificación del estudio	30
1.5.1 Teórica	30
1.5.2 Práctica	31
1.5.3 Metodológica	31
1.6 Formulación de hipótesis	31
1.6.1 Hipótesis general	31
1.6.2 Hipótesis específica	32
1.7 Objetivos	32
1.7.1 Objetivo general	32

1.7.2	Objetivo específico	32
<b>II.</b>	<b>Método</b>	<b>33</b>
2.1	Diseño de investigación	34
2.2	Variables	34
2.2.1	Estilo de liderazgo transformacional del docente	34
2.2.2	Valores interpersonales de los estudiantes	35
2.2.3	Operacionalización de las variables	35
2.3	Población, muestra y muestreo	37
2.3.1	Población	37
2.3.2	Muestra	37
2.3.3	Muestreo	38
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.4.1	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.4.2	Validez de los instrumentos	40
2.4.3	Confiabilidad de los instrumentos	40
2.5	Método de análisis de datos	40
2.5.1	Análisis descriptivo	40
2.5.2	Análisis inferencial	41
2.6	Aspectos éticos	42
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	<b>43</b>
3.1	Resultados descriptivos	44
3.1.1	Estilo de liderazgo transformacional del docente	44
3.1.2	Valores interpersonales de los estudiantes	45
3.2	Resultados inferenciales	48
3.2.1	Liderazgo transformacional y valores interpersonales	48
3.2.2	Intercorrelación entre los valores interpersonales	49
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>51</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>54</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>57</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias</b>	<b>60</b>

<b>VIII. Anexos</b>		64
Anexo 1	Matriz de consistencia	65
Anexo 2	Técnicas e instrumentos	67
Anexo 3	Cuestionario de estilos de liderazgo transformacional del docente	68
Anexo 4	Cuestionario de valores interpersonales del estudiante	69
Anexo 5	Resultados estadísticos descriptivos e inferenciales	72
Anexo 6	Resultados estadísticos Alfa de Cronbach	74
Anexo 7	Base de datos de la variable liderazgo transformacional del docente	79
Anexo 8	Base de datos de la variable valores interpersonales del estudiante	81

## Índice de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	Estilo de liderazgo transformacional del docente	35
Tabla 2	Valores interpersonales de los estudiantes	36
Tabla 3	Población en estudio	37
Tabla 4	Muestra en estudio	38
Tabla 5	Distribución de Frecuencia del Liderazgo transformacional del docente de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” de chorrillos	44
Tabla 6	Distribución de Frecuencia de los valores interpersonales del estudiante de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” de chorrillos	45
Tabla 7	Distribución de Frecuencia de los valores interpersonales del estudiante, en sus dimensiones; de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” de chorrillos	46
Tabla 8	Prueba de relación entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018	48
Tabla 9	Prueba de Interrelación entre los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018	49

## Índice de figuras

		<b>Página</b>
Figura 1	Rueda del liderazgo interior. Fishman, 2005.	21
Figura 2	Niveles de liderazgo transformacional del docente en la IE."Gral. Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018	44
Figura 3	Niveles de valores interpersonales de los estudiantes del 5to grado de secundaria de la IE."Gral Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018	45
Figura 4	Porcentajes de los niveles de los valores interpersonales de los estudiantes, en sus dimensiones; del 5to grado de secundaria de la IE."Gral Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018	47

## Resumen

El principal objetivo de esta investigación es determinar la interrelación que existe del estilo de liderazgo transformacional del docente con los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas e inferenciales, de corte transversal, ya que por medio del análisis, observación, comparación, descripción y correlación de las variables se ha establecido la incidencia entre ellas.

Los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos por la aplicación de los cuestionarios a los estudiantes, sobre el estilo de liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes. La validez de los instrumentos se determinó a través de un grupo de expertos y su confiabilidad por el alfa de Cronbach. Se emplearon contrastes de hipótesis para determinar si existe o no altas correlaciones entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018, como también si existe o no intercorrelaciones significativas de las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes, a través del Rho de Spearman. Los resultados demuestran que no hay correlación alta pero si mediana, como también la existencia de intercorrelaciones significativas de las dimensiones de los valores interpersonales, concluyendo que el estilo de liderazgo transformacional del docente logra generar cambios significativos en el desarrollo personal de los estudiantes, generándole expectativas de desarrollo en la formación de valores de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

**Palabras clave:** *liderazgo, valores, estudiantes, investigaciones, datos estadísticos, docente.*

## Abstract

The main objective of this research is to determine the interrelation that exists of the teacher's transformational leadership style with the interpersonal values of the 5th grade students of the I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero ", Chorrillos, 2018. This study is part of the descriptive and inferential investigations, cross-sectional, since by means of the analysis, observation, comparison, description and correlation of the variables the incidence among them has been established.

The statistical data that support this research come from the results obtained by the application of the questionnaires to the students, about the transformational leadership style of the teacher and the interpersonal values of the students. The validity of the instruments was determined through a group of experts and their reliability by Cronbach's alpha. Hypothesis contrasts were used to determine whether there are high correlations between teacher transformational leadership and the interpersonal values of the 5th grade students of the I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero ", Chorrillos, 2018, as well as whether or not there are significant intercorrelations of the dimensions of the interpersonal values of students, through Spearman's Rho. The results show that there is no high but moderate correlation, as well as the existence of significant intercorrelations of the dimensions of interpersonal values, concluding that the transformational leadership style of the teacher manages to generate significant changes in the personal development of the students, generating expectations of development in the formation of values of support, conformity, recognition, independence, benevolence and leadership.

**Keywords:** leadership, values, students, research, statistical data, teacher.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En el sistema educativo no se podrá tener una educación de calidad sino se mide la calidad del desempeño de sus docentes, esto; a pesar de tener buena infraestructura, bibliotecas modernas, equipos tecnológicos innovadores. Un buen docente en la práctica demuestra su calidad de formación profesional y que siendo un líder eficaz tiene el papel trascendental de efectivizar todo propósito en el aula y la escuela, asimismo debe participar en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar comunidades de aprendizaje significativos con sus estudiantes, donde se establezcan relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad, entre las familias, la comunidad y otras instituciones, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y evaluándolos para mejorar día a día. Se espera entonces que el docente ejerza un estilo de liderazgo transformacional, que sea el líder educativo del futuro y desarrolle la competencia de un liderazgo efectivo que transforme a sus seguidores, que busque soluciones novedosas e innovadoras, se preocupe porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para todos los involucrados en el proceso (Bernal, 2001). Como refiere la UNESCO el docente formador debe ser competente. En tal sentido se espera que desarrolle la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre la realidad personal, social, natural o simbólica de sus estudiantes.

En ese contexto es preciso señalar que el docente en la IE."Gral. Emilio Soyer Cabero" si bien es cierto muestra aptitudes de liderazgo, falta pulir algunos detalles como por ejemplo una buena motivación en las dinámicas con los estudiantes, aptitudes asertivas, un compromiso al cien por ciento con lo cual favorecería una educación de calidad.

El docente tiene que demostrar un liderazgo transformador en el aula, ser relevante y hacer notar que es el que más se adapta a la realidad educativa. Son estos docentes quienes representen los procesos de formación de los futuros líderes de la gestión educativa a través del aprendizaje organizacional.

En el aspecto de valores, se puede apreciar en los estudiantes; problemáticas diversas como: la delincuencia, la corrupción en todos sus aspectos, la violencia en todo aspecto, más hacia la mujer ahora último, etc., estos problemas tienen un origen en la incapacidad de las personas para valorar sus acciones o también en la excesiva importancia que se da a otras cosas, por ejemplo, bienes materiales, dinero, etc.; esta

situación se da debido a los valores trastocados, que fueron aprendidos. Cota (2002) expresó una idea acerca de la educación en valores: es formar ciudadanos virtuosos. Se basa en la construcción de una sólida estructura ética y valorativa.

En el Perú, mediante el Ministerio de Educación (MINEDU) específicamente en la Ley General de Educación N° 28044, artículo 6° Formación ética y cívica refiere: La formación ética y cívica es obligatoria en todo proceso educativo; prepara a los educandos para cumplir sus obligaciones personales, familiares y patrióticas y para ejercer sus deberes y derechos ciudadanos. Es por ello imprescindible que se enseñe a todos los peruanos y sean parte de las fuerzas militares o policías del Perú y civiles. Por tal motivo, es necesario evaluar no solo la parte académica de los educandos, sino también la parte ética y moral.

La importancia de la investigación respecto a los valores en los estudiantes del nivel secundario en las diferentes instituciones educativas recae en la base de los conocimientos previos, los cuales sirven para realizar una interpretación y predicción del comportamiento que se va propiciando y se va determinando según las vivencias. La institución educativa le brinda al estudiante una formación en valores que más tarde le servirá para desenvolverse en la sociedad, en la que ira desarrollando comportamientos y actitudes., desde el punto de vista intelectual, moral e interpersonal. Gimeno (1997), refirió que, en el nivel secundario, se propicia que los estudiantes entrelacen redes de amistad, donde la cultura, los valores tanto de la familia como de la institución educativa se vean enfrentados y así mismo, cuestionados. Molero (2002), “Refiere que los valores Interpersonales permiten conocer las prioridades que orientan a las personas a la hora de adoptar decisiones y expresar determinadas actitudes”. En específico, es importante hacer referencia a la problemática en el nivel secundario, donde podemos encontrar adolescentes vulnerables y que presentan factores de riesgo, como: el entorno sociocultural, condiciones y calidad de vida en el interior de la familia, expuestos al maltrato y violencia; etc. En consecuencia, todos estos eventos sociales y culturales constituyen una distorsión en el proceso evolutivo de los estudiantes, quienes tienen que aprender a lidiar con los problemas y vicisitudes propias de la etapa de desarrollo en la que se encuentran, sin haber recibido de parte de sus padres una adecuada formación en valores, ni la estimulación de índole social necesaria durante su infancia y niñez en el seno familiar, que en el presente les permita interactuar de forma positiva con su contemporáneos y prioritariamente con figuras de autoridad, siendo uno de ellos sus

profesores, quienes son encargados de velar por el orden e impartir justicia dentro del salón de clase.

En la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” ubicado en el distrito de Chorrillos, el problema que actualmente viven los estudiantes, es el limitado desarrollo de valores interpersonales, escasas muestras de compañerismo, ausencia de trabajo y escaso desarrollo de su capacidad de concentración, percepción y comprensión en las clases, ya que la mayoría de los alumnos evidencian poco interés y motivación en el estudio. Es por ello que considero que se debe de aplicar estrategias metodológicas, que logren captar el interés por aprender y lograr que las clases sean más vivenciales y participativas. Una de estas estrategias que considero es el trabajo colaborativo, así como el uso de los medios audiovisuales, ya que propician un aprendizaje significativo en los alumnos. En especial en las aulas de 5to año de secundaria se ve el desaprovechamiento de sus capacidades y la poca disposición por aprender y relacionarse con los demás que no son de su entorno social. Es decir, su poca participación y deseo de mejorar su aprendizaje en el desaprovechamiento de las horas determinadas para realizar el desarrollo de las actividades dentro de la sesión de clase, observando desmotivación por aprender y mucho individualismo por trabajar en equipo.

En el presente estudio el propósito es analizar el estilo de liderazgo transformacional del docente y su interrelación con los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la IE “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018, desde el punto de vista descriptivo e inferencial, relacionando y correlacionando sus variables; que busque generar la profundización de la perspectiva docente como elemento de gestión pedagógica, relevante en la mejora continua de la calidad educativa de nuestro país.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

En Chile, Flores (2015) en su estudio sobre *liderazgo transformacional. Equipos directivos en centros educativos de alto rendimiento escolar*, plantea como propósito de su estudio examinar el comportamiento organizacional en los directivos de centros educativos de educación primaria y secundaria que han obtenido buenos resultados en el aprendizaje de sus estudiantes. A través de la revisión de la literatura se

determinó la medición psicométrica con el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5x). La investigación contempló una metodología descriptiva cuantitativa y las relaciones fueron probadas en una muestra de 562 docentes de treinta centros escolares de la VI y VII regiones en Chile, con titularidad Pública y Concertada. Los resultados indican que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional, como predictor de la mejora escolar.

En México, Agustín (2014) en su *indagación de liderazgo docente y disciplina en el aula en Instituciones públicas de primaria en Quetzaltenango México*. La metodología se basó en el tipo de investigación descriptivo correlacional, perteneciente al método cualitativo con diseño no experimental de corte transversal. Su objetivo fue determinar los tipos de conductas que presentan los escolares en las aulas de los centros pedagógicos, así como evaluar si el docente tiene destrezas y habilidades para mediar sobre las conductas de los alumnos. La población estuvo formada por 71 estudiantes, comprendidos entre las edades de 11 a 14 años. Y 4 docentes, algunas de sus características son: 4 de sexo femenino, 3 son profesionales de enseñanza media y 1 tiene el grado académico de la Licenciatura en Pedagogía. Los resultados evidencian que los docentes, el 93% de los estudiantes considera que su maestro si influye sobre su conducta al inculcar valores, brindar consejos, normas, ejemplos y enseñanzas para ser buenos ciudadanos; y el 7% revela de forma negativa que los docentes agreden, maltratan e insultan. Concluyendo que la relación que exista entre el liderazgo del maestro con la disciplina escolar permitió la existencia de un clima de aula apropiada y positiva para el trabajo y mejora de los aprendizajes, originándose y fortaleciéndose actitudes como la motivación, responsabilidad compartida, libertad, confianza, alta participación en logros comunes.

En Venezuela, Montiel (2012) presenta una investigación cuyo título precisa: *“El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”*, este estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas en el nivel de Educación Primaria. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional de diseño no experimental. La conclusión más importante que resalta la investigación es aquella que identifica un nivel eficiente de las dimensiones del liderazgo transformacional por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta como muy eficiente en su aplicación. La Tesis realizada se presentó para optar al Título de Magíster Scientiarum

en Educación en la mención Gerencia de Organizaciones Educativas de la Universidad de Zulia.

### 1.2.2 Trabajos previos nacionales

Acosta (2017) en su investigación titulada: *El liderazgo docente y disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Alamo Comas; Lima, 2016. Tesis de maestría. Universidad Continental. Perú.* Investigación cuantitativa de tipo básica y diseño no experimental transversal, con un subdiseño correlacional. Presentó un objetivo general, que fue determinar la relación que tiene el liderazgo docente con la disciplina escolar en los estudiantes investigados. La población asciende a 86 estudiantes, la muestra censal. La naturaleza de las variables de estudio fueron cualitativas por ello nos permitió emplear la prueba no paramétrica Rho Spearman para la contratación de las hipótesis. Existió una relación directa de los resultados de  $Rho=0,746$  ( $p=0,000$ ), es una correlación alta y positiva. Lo que permite concluir que el liderazgo docente se relaciona de manera significativa con la disciplina escolar en los estudiantes del quinto grado de primaria de la I.E N° 3077 El Álamo Comas; Lima, 2016.

Minaya (2014) realizó un estudio titulado *“El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ Callao 2010- 2011”* realizado en la UNMSM. El objetivo general de la investigación precisa “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao. La investigación es de tipo básica, de diseño No experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. La conclusión más importante precisa la medición de la variable Liderazgo transformacional docente que ha permitido revelar que en el 56.6% de los docentes y directivos de la I.E 5084 “Carlos Philips Previ” Callao perciben el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, de la misma forma, un 34.9% ubican al liderazgo transformacional en un nivel medio, un 5.4% en un nivel Muy alto. Asimismo se ha identificado que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo.

Cervera (2012) realizó un estudio titulado *“Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del*

10 Distrito de Los Olivos”, Perú; realizado en la UNMSM, la investigación presenta como objetivo general establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. La metodología empleada responde al método descriptivo; este consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. La conclusión más importante permite identificar que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

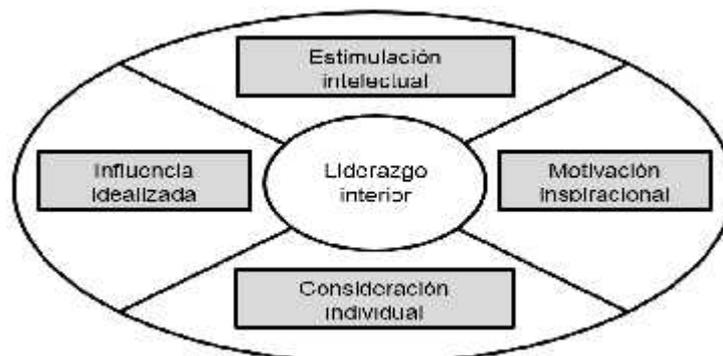
Medina (2010) realizó un estudio titulado “El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima”, Perú. El estudio se presentó para optar el grado académico de magister en educación con mención en gestión de la educación de la PUCP. Así mismo, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que el problema de investigación aborda el Liderazgo Transformacional desde una perspectiva docente, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría representada por la autoridad formal, de la cual se habrían encontrado numerosos estudios dentro del marco de la gestión educativa. La investigación responde al nivel descriptivo y se orienta a medir o recoger información independiente o conjunta, sin necesidad de establecer relaciones entre las variables. La conclusión más importante resalta el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del Liderazgo Transformacional, con más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Se percibe mayoritariamente la confianza como un aspecto predominante y un sello institucional; establecido a partir de las relaciones de cercanía en el ámbito social.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Estilo de liderazgo transformacional del docente**

El liderazgo transformacional tiene sus orígenes en los estudios que realizó James Mac Gregor Burns en el año de 1978, define a éste como un proceso en el que los líderes y seguidores se relacionan entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Burns estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional", se menciona que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña percepciones y

valores, impulsa los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados. Al contrario Burns define el estilo de liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, pero no se basa en generar una relación. Por otro lado Bernard Bass, doctor en psicología industrial y docente investigador de la Binghamton University, en su libro *Leadership and Performance Beyond Expectation*, comenzó a desarrollar toda la teoría sobre Liderazgo Transformacional, define a éste como un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, donde los seguidores se identifican y desean emularlo. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. El liderazgo transformacional se basa en algunos principios básicos como los siguientes: a) Las personas seguirán a quien los inspire y estimule más allá de las expectativas. b) Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas, el líder le da sentido a cada uno de los procesos y eventos. c) La mejor forma de lograr que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de entusiasmo y energía. Al respecto también señala Fishman (2005) que el liderazgo transformacional es considerado como el más positivo, cuyo concepto remite a identificar los siguientes aspectos: El líder eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre el valor de las metas idealizadas. El líder ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándoles a elegir una causa noble como el bienestar del equipo, de la organización o de la empresa. Al respecto Fishman (2005) presenta en la figura la rueda del líder interior que representa al liderazgo transformacional con sus respectivos indicadores propuestos desde un principio por Bass (1985). Figura 1. Rueda del liderazgo interior. Fishman, 2005.



*Figura 1.* Rueda del liderazgo interior. Fishman, 2005.

## **Dimensiones del estilo de liderazgo transformacional**

### ***Dimensión 1: Influencia idealizada***

Este indicador resalta el sentido de propósito, el líder actúa de modo que sus seguidores lo admiran y quieren imitar; se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico y alto grado de moralidad. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas para generar entusiasmo, transmitir confianza y respeto. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...” (Mendoza, 2006, p.121). Según (Fishman, 2005, p.19) “la influencia idealizada está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales”. En el campo educativo y en la figura del docente debe manifestarse estas características antes mencionadas, debe transmitir entusiasmo, confianza; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en sus seguidores, que para efectos de esta investigación se ven reflejados en sus estudiantes. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de sus seguidores (estudiantes) para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

### ***Dimensión 2: Motivación inspiracional***

El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y congregar a los demás. En la obra líder transformador I (Fishman, 2005, p. 19) afirma que “la motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás”. En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la clase y por ende de la

institución. En este sentido, los docentes deberán diagnosticar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas individualmente y así lograr mayores niveles de responsabilidad.

### ***Dimensión 3: Estimulación intelectual***

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores. En tal sentido, el docente en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para resolver problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de estimular la actuación del estudiante, animándolo a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas. El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un pensamiento creativo. Los líderes que estimulan intelectualmente a sus estudiantes, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Se busca empoderar a los otros para que desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es usualmente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. Según (Mendoza, 2006, p. 121) la frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?”.

### ***Dimensión 4: Consideración individualizada***

En este indicador se toman en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, se retroalimenta al estudiante. En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores. El líder característico de esta dimensión es considerado un escucha activo y comunicador constante. Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa

entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables a los estudiantes. Según (Fishman, 2005, p. 19) la consideración individual “implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo”. Lo referido anteriormente implica que la preparación del líder educativo debe estar encaminada a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y, sobretodo, reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas. Bajo estos postulados, se puede indicar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización educativa están comprometidas a desarrollar estos factores en principio en su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros ciudadanos. Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo de educación integral, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus estudiantes, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión. En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

### ***Liderazgo transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales***

El liderazgo transformacional es producto del intercambio de experiencias personales con otras personas en un ámbito social, este intercambio se puede presentar en el ámbito laboral, profesional, amical, familiar, etc., además se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización. La relación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basan en los

estudios de Jhon Barbuto y Mark Burbach (2006) quienes si identificaron una correlación fuerte de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional. Los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y además les da herramientas para satisfacer las necesidades; también son apreciados por su habilidad para asumir el lugar de los demás, de modo tal que puedan anticiparse a los actos de los otros; es decir, son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, interpretar los sentimientos más íntimos de los demás y mantener relaciones de una manera fluida. En las teorías de liderazgo y en especial en liderazgo transformacional (Zárate, 2012, p. 96) menciona que “la inteligencia emocional ha ganado popularidad como una necesidad absoluta para lograr un liderazgo efectivo y predicen que son más efectivos los líderes con una gran inteligencia emocional”. El liderazgo transformacional se presenta como una propuesta de cambio que implica que el líder transformador ayuda a sus seguidores a incrementar sus capacidades, ayuda a resolver de forma individual o colectiva los problemas y/o retos que se presentan en una organización, promueve la toma de decisiones para generar una cultura organizacional que muestra un trabajo compartido que debe ser coherente con la visión, misión y valores de la organización.

Sin embargo, una de las principales características del liderazgo transformacional es el efecto dominó o cascada, el cual afirma que el líder tiene la capacidad de contribuir para que los miembros de las organizaciones se transformen a su vez en líderes, los cuales también se comprometerán con el cambio y la transformación en el momento que sea necesario; de esta forma se está garantizando la sostenibilidad de la organización la cual afirma que es una de las dimensiones de eficacia que permitirá la viabilidad (Mendoza, 2006).

### **1.3.2 Valores interpersonales de los estudiantes**

Montuschi (2008) define a los Valores Interpersonales como creencias que tienen las personas acerca de lo que consideran importante en la vida, tanto a nivel ético como moral, proporcionando la base para hacer juicios o elecciones acorde con el sistema personal de valores.

Giddens (2000) los valores interpersonales son las ideas que los individuos o grupo humanos mantienen sobre lo que es deseable, apropiado, bueno o malo. Los diferentes valores representan aspectos clave de las variaciones en la cultura humana.

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; refiere que los valores interpersonales constituyen aquellos medios que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas están influidas conscientes o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten. Implica relaciones de un individuo con los demás. Los valores interpersonales de las actitudes humanas que caracterizan el comportamiento interpersonal en términos de recibir ayuda de los demás, de conformidad, de reconocimiento, independencia, benevolencia o de optar actitudes de mando (liderazgo).

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; los valores interpersonales constituyen aquellos medios que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas están influidas consciente o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten. Así mismo esos valores interpersonales, constituyen la compatibilidad e incompatibilidad entre valores inter e intra individuales, es decir, aquel que implica relaciones de un individuo con los demás (p.33).

## **Dimensiones de valores interpersonales**

### ***Dimensión 1: Soporte***

Gordon (1979) el soporte se refiere ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración, recibir apoyo y aliento de otras personas. Si se obtiene un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora, por lo contrario, un nivel bajo refleja baja necesidad del apoyo y comprensión de los demás. El soporte se refiere a la preferencia por la comprensión, amabilidad y consideración. Un alto nivel indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora (generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comodidad afectiva).

### ***Dimensión 2: Conformidad***

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; sostuvo que la conformidad se refiere a hacer lo que es socialmente correcto, aceptado y acatar las normas comunes de convivencia. Un nivel alto indica que es mayor la aceptación de la organización social en que se vive, así como más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. El obtener un nivel bajo supone una pobre aceptación de lo que significa sujeción a las reglas sociales o a normas estrictas de conducta. Se prefiere hacer lo

que socialmente está aceptado, se acepta las normas. Cuanto más alto nivel, mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que se considera socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de aquello que significa sujeción a reglas sociales o a normas escritas de conducta.

### ***Dimensión 3: Reconocimiento***

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; sostuvo que el reconocimiento es ser respetado y admirado, ser considerado importante y que se le reconozca lo que hace. Cuando se obtiene un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Si se obtiene un nivel bajo indica escasa necesidad de ser elogiado o que se reconozcan los méritos que se creen tener. El individuo da importancia al hecho de ser aceptado y admirado por el grupo. Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así.

### ***Dimensión 4: Independencia***

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; sostuvo que independencia es tener el derecho de hacer lo que uno quiera. Ser libre para tomar decisiones por sí mismo y actuar solo a favor del propio criterio. Un nivel alto significa mayor tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas solo a favor del propio criterio, contrariamente un bajo nivel indicaría menor la tendencia a obrar pensando solo en las necesidades e intereses de uno mismo. Es importante tomar sus propias decisiones y actuar por sí mismo. Cuando más alto nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas solo a favor del propio criterio.

### ***Dimensión 5: Benevolencia***

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; refirió que la benevolencia es hacer cosas por los demás, ayudar a los más necesitados. Al alcanzar un nivel alto significa que probablemente existe actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más es en sentido de tendencia afectiva que de concreción de obras. Si se obtiene un nivel bajo expresa rechazo e indiferencia hacia

las necesidades ajenas. Se da importancia a la ayuda de los más necesitados. Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más es en sentido de tendencia afectiva que da concreción de obras.

### ***Dimensión 6: Liderazgo***

Gordon (1979) refirió que el liderazgo es estar encargado de otras personas, tener autoridad y poder. Cuando se obtiene un nivel alto supone mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implica tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Por otro lado, si se alcanza un nivel bajo indica escasa tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad. La persona valora la autoridad y el poder. Un nivel alto indica gusto y deseo por el poder y el mando y por toda situación que implique tener que tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo Poca tendencia a adoptar actitudes de mando o a situarse por encima de los demás para imponer la propia voluntad y autoridad.

### **Valores**

Para Gordon (2003), citado en Tueros, 2012; los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten” (p.89).

Según Gervilla, E. (2003), define como una cualidad real deseada o deseable por su bondad, cuya fuerza estimativa orienta la vida humana.

Cota (2002), los valores son las acciones del hombre guiadas por pautas y reglas que direccionan su bienestar dentro de la sociedad; explica el autor que los valores están influenciados por la cultura, puesto que cada grupo social los aprueba, son afectados por el tiempo, pues estos pueden cambiar, una creencia ya que le atribuimos una categoría a las cosas; sin embargo, para juzgar son necesarios dos componentes: el cognitivo, que es la creencia, y el afectivo, que es la carga emocional.

Cotrina (2001) considera que los valores son las cualidades o virtudes morales que caracterizan a los integrantes de una sociedad, distinguiéndose como personas íntegras para desempeñar cualquier oficio, cargo o profesión, con excelencia cualitativa, en lo moral, lo ético y en su propia capacidad personal. También, Barsallo (2005), define al valor Interpersonal como todo aquello que la persona considera

importante y que se constituye en una guía de su conducta, lo cual influirá en su nivel de ajuste personal, social, familiar y profesional.

Existe una lista muy grande de valores, categorizados en tres grandes grupos. El primer grupo corresponde a los valores personales, aquí se encuentran aquellos que denotan un gusto o preferencia personal; en tal sentido, no existe lo bueno o lo malo en estos valores, sino que expresan las diferencias entre nosotros; un ejemplo de este valor es el gusto por un tipo específico de música. El segundo grupo son los valores sociales, acuerdos a los que llega una sociedad para establecer ciertas reglas de convivencia; por ejemplo, el tipo de ropa que se debe usar en la calle: en nuestra sociedad los varones usan pantalón, mientras que en otras sociedades podrían usar una falda, es importante recalcar que estos valores son susceptibles a cambio, dependerán del acuerdo social que se tome.

El tercer grupo son los valores morales, universales e inalterables, que no se justifican mediante alguna ley, como el anterior grupo, sino que tienen su base en la naturaleza de la ética; estos son los valores más afectados en el entendimiento social. La clarificación de valores es un método que pretende hacer reflexionar a las personas sobre su accionar, busca en ellas el reconocimiento de sus propios valores, que los asuman y vivan con ellos. No obstante, la clarificación de valores por sí misma presenta dificultades, pues deja a la persona una libertad excesiva para jerarquizar los valores y, en ocasiones, podrían considerarse actitudes que socialmente no son aceptadas como valores, por ejemplo, el racismo (Frisancho, 2001).

La educación del carácter es también un modelo para la formación de la persona, se inculca en ella valores que engloben lo cognitivo, afectivo y comportamental, para ello el modelo plantea un sistema de premios y castigos sociales; aquí se incluye a la comunidad en la formación de la persona, su participación es más activa si la comparamos con el modelo anterior (Frisancho, 2001).

La teoría del desarrollo cognitivo es un modelo educativo que también pretende la formación de las personas en el desarrollo moral. Para lograrlo, se utiliza el método llamado dilemas morales o comunidades justas, en el cual se presenta un dilema o una situación social que enmarca un conflicto y la persona debe tomar una decisión, la más óptima, y argumentar cuáles fueron los valores utilizados. Los dilemas pueden ser reales, si la situación es una extracción de la vida real, o hipotéticos, cuando la situación nunca se ha dado, pero podría darse (Frisancho, 2001). Y, finalmente, la perspectiva del cuidado; este modelo nos menciona que la moral nace de las

relaciones y está basada en los sentimientos; así mismo, plantea que la moral requiere de sentimientos, como el cuidado natural, y el sentimiento moral de cuidado que puede traducirse como amor; es por ello que el método que se utiliza en este modelo son las relaciones que buscan la felicidad y la armonía entre todos mediante el diálogo (Frisancho, 2001).

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018?

### **1.4.2 Problema específico**

¿Cuáles son las interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

La investigación surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en la formación inicial de los estudiantes de educación desde la teoría del liderazgo transformacional como herramienta de gestión, principalmente en aula.

El país requiere que los docentes líderes que aman su profesión y priorizan la educación y bienestar de sus alumnos, se levanten y entreguen todo su potencial humano y profesional. El liderazgo educativo transformacional se construye en la relación de todos los elementos y en la interacción del sentido pedagógico con la innovación y la creatividad de sus líderes y la cohesión entre la visión de futuro de la organización, teniendo en cuenta el desarrollo humano de las personas que la componen.

### **1.5.1 Teórica**

Los resultados que otorgan este trabajo de investigación es un aporte al conocimiento o de gestión educativa basado en el enfoque de la UNESCO (2011), así como los fundamentos en que se basan estos estudios, como también a los aportes de una investigación educativa; pues se demuestra la relación que existe de manera constante entre las dos variables el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales en los estudiantes. Lo que nos dice que la gestión educativa es sensible a todos los procesos que ejercen los agentes educativos, que buscan transformar la organización educativa, cuya función es lograr tener el éxito en nuestra institución educativa.

### **1.5.2. Práctica**

El presente tema de investigación está encaminado a determinar como se muestra la interrelación del estilo de liderazgo transformacional del docente con los valores interpersonales de los estudiantes de quinto de secundaria, promover su desarrollo; a fin de garantizar la actualización de conocimientos en su aspecto personal y profesional. Además, puede servir como fuente de información para la toma de decisiones en la institución y a su vez apoyar la preparación y actualizaciones de los que hoy ejercen la docencia o asumen la función de coordinadores, directivos y estudiantes que serán los futuros docentes.

### **1.5.3 Metodológica**

Desde el punto de vista metodológico, la investigación es pertinente, debido a que se elaboraron dos instrumentos para la recolección de datos de las variables. Una vez procesada la información, sus resultados servirán para tomar decisiones, incluyendo sobre algunas estrategias de enseñanza-aprendizaje.

## **1.6. Formulación de hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específica**

Existe interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

### **1.7.2 Objetivo específico**

Determinar las interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo. El tratamiento de la información se llevó a través de la recolección de datos (cuestionario de estilo de liderazgo transformacional y cuestionario de valores interpersonales), en la que basándose en la medición numérica se contrastaron hipótesis en la que se buscó probar la interrelación del estilo de liderazgo transformacional del docente con los valores interpersonales de los estudiantes, relacionando y correlacionando sus variables.

Es de tipo básica, descriptiva y de corte transversal. El Diseño de investigación de análisis estadístico inferencial es no paramétrico ya que no sigue una distribución normal. Las correlaciones aplicadas nos permiten ver el grado de asociación entre las variables, ver su grado de dependencia e independencia.

Dónde:

- )  $V_1$  = Variable 1: estilos de liderazgo transformacional del docente
- )  $V_2$  = Variable 2: valores interpersonales de los estudiantes
- ) Rho de Spearman= Puntuación desde -1,0 hasta +1,

## 2.2 Variables

### 2.2.1 Estilo de liderazgo transformacional del docente

#### Definición conceptual

El liderazgo transformacional del docente persigue el progreso y crecimiento de las competencias de los estudiantes desde su accionar pedagógico buscando ser un modelo para ellos, también los estimulan promoviendo para ir más allá de los objetivos trazados y ser críticos en hacer las cosas. De similar forma, lograr en sus compañeros docentes el interés por realizar acciones de mejoramiento de la calidad educativa y promoviéndolos a ser líderes y dinamizadores del proceso enseñanza aprendizaje, por ser ellos los impulsores, facilitadores y gestores del cambio.

#### Definición operacional

Para la variable estudiada, liderazgo transformacional del docente, se tomó en consideración 4 dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional,

estimulación intelectual y consideración individualizada; ello con el objetivo de medir mejor la variable. Estas dimensiones se han descompuesto en 17 ítems. Se considera como su escala de medición: 1) total desacuerdo, 2) desacuerdo 3) indiferente 4) de acuerdo y 5) totalmente de acuerdo. La prueba que permite el recojo de los datos a través de la aplicación del cuestionario, considera en su percepción los puntajes según sea la respuesta dada.

## 2.2.2 Valores interpersonales de los estudiantes

### Definición conceptual

Los valores interpersonales son aquellos que nacen estrictamente del impacto o relación de aquellas personas que están en constante relación con otras, tal es el caso de los estudiantes en relación a sus profesores. En la medida que estos jóvenes desarrollan capacidades y habilidades se podrá observar la incidencia de la labor transformadora del docente,

### Definición operacional

Para la variable valores interpersonales, se consideró 6 dimensiones: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo; ello con el objetivo de medir mejor la variable. Cada una de las dimensiones mencionadas cuenta con sus respectivos indicadores, así mismo los indicadores se han descompuesto en ítems. Se considera como su escala de medición: 2 puntos cuando es (+), 1 punto cuando es (espacio en blanco) y 0 puntos cuando es (-). La prueba que permite el recojo de los datos a través de la aplicación del cuestionario, considera su percepción en los puntajes según sea la respuesta dada por cada triada.

## 2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Estilo de liderazgo transformacional del docente*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles	Baremo
-----------	-------------	-------	---------------------	---------	--------

Influencia idealizada	- Carismático	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	1 Total desacuerdo	No tan bueno	31 – 47
Motivación inspiracional	- Motivación	9, 10, 11, 12, 13, 14,	2 Desacuerdo	Bueno	48 – 64
Estimulación intelectual	- Creatividad, innovación	15, 16, 17	3 Indiferente	Muy bueno	65 – 81
Consideración individualizada	- Guía y comunicador		4 De acuerdo		
			5 Totalmente de acuerdo		

*Fuente:* Cuestionario CELID (Cuestionario de Estilo de Liderazgo transformacional Castro Solano, Nader & Casullo, 2004).

Tabla 2

*Valores interpersonales de los estudiantes*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles	Baremo
Soporte	- Busca de ser tratado con comprensión	2,12,14,27, 29,33,36,4	2 puntos = cuando es (+)	Bajo	1 – 25
	- Busca ser tratado con amabilidad y consideración	0,47,52,58, 64,69,75 y 87		Medio	33 – 83
	- Busca. recibir apoyo y aliento de otras personas		1 punto = espacio en blanco	Alto	88 – 99
Conformidad	- cumple con lo que es socialmente correcto y aceptado	5,9,13,20,2 5,32,35,48, 53,57,63,6	0 puntos = cuando es (-)	Bajo	1 – 12
	- acata las normas comunes de convivencia	6,80,85 y 89		Medio	16 – 61
	- cumplir con la tarea encomendada y observar una conducta moral intachable		(por cada dimensión)	Alto	69 - 99
Reconocimiento	-Ser respeta y admirado	6,10,19,22,		Bajo	1 – 28
	- Ser reconocido por los demás	30,38,45,4 9,70,77,79, 82 y 88		Medio Alto	36 – 84 88 - 99
Independencia	- Hacerlo que uno quiere	1,4,11,16,2		Bajo	1 – 23
	- Actuar a favor del propio criterio	4,34,39,43, 50,55,61,6 8,74,78,83 y 90		Medio Alto	30 – 85 89 – 99
Benevolencia	- actuar a favor del propio criterio	3,8,18,23,2 8,42,44,51,		Bajo	1 – 18
	- apoyar a los demás haciendo cosas	54,60,62,7 1,73,81 y 86		Medio	23 – 65
	- ayudar a los más necesitados			Alto	71 – 99
	- ser altruista con los demás				

Liderazgo	- trato amable a los demás	7,15,17,21,2	Bajo	
	- estar encargado de otras personas	6,31,37,41,4 6,56,59,65,6	Medio	1 – 16
	- tener autoridad y poder	7,72,76 y 84	Alto	23 – 76 82 - 99

*Fuente:* Test de SIV valores interpersonales (Gordon 1976) Traducción y Adaptación: Leonardo S. Higuera y Walter M. Pérez. (2010).

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población de la presente investigación estuvo constituida por 247 estudiantes del quinto año de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” del distrito de chorrillos, 2018. La distribución es la siguiente:

Tabla 3

#### *Población en estudio*

Secciones	Cantidad de estudiantes	%
A	33	13
B	32	13
C	32	13
D	31	13
E	30	12
F	30	12
G	30	12
H	29	12
Total	247	100

*Fuente:* Nóminas de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”

### 2.3.2 Muestra

La muestra requerida para el estudio fue de 128 estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” del distrito de chorrillos. De la población en estudio se extrajo una muestra intencional y discrecional, siendo su distribución la siguiente:

Tabla 4

*Muestra en estudio*

Secciones	Cantidad de estudiantes	%
A	33	26
B	32	25
C	32	25
D	31	24
Total	128	100

*Fuente:* Nóminas de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”

### 2.3.3 Muestreo

No existió un diseño muestral probabilístico, debido a que la institución educativa me brindó su apoyo, facilitándome las cuatro primeras secciones de quinto grado de secundaria; estas mostraban una mejor predisposición y colaboración para mi tema de investigación.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del trabajo de investigación sobre el estilo de liderazgo docente transformacional y su interrelación con los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018, se emplearon fuentes de información obtenidas del registro de las respuestas de los estudiantes a través de los cuestionarios (test 1 y 2) que me sirvieron para medir el grado de incidencia.

### Ficha técnica del cuestionario de estilo de liderazgo transformacional

El cuestionario estuvo basado en la operacionalización de la teoría del liderazgo de Bass por Castro y Lupano (2007).

Cuestionario CELID (Cuestionario de Estilos de Liderazgo Castro Solano, Nader & Casullo, 2004).

Es un cuestionario de 17 ítems que operacionaliza la teoría del liderazgo Transformacional de Bass (1985). En una escala de 1 a 5 deberán responder cuán frecuentemente presentan la conducta o actitud señalada en el ítem (1=Total desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=Indiferente, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo). La prueba presenta fiabilidad y validez adecuadas (Castro Solano, Casullo & Nader, 2004). Este cuestionario, hace afirmaciones acerca del liderazgo transformacional del profesor. El estudiante dispone de 20 a 25 minutos para responder, incluyendo la explicación que se le da para responder al cuestionario.

Las dimensiones que componen esta variable son:

- 1) Influencia idealizada
- 2) Motivación inspiracional
- 3) Estimulación intelectual
- 4) Consideración individualizada

### **Ficha Técnica del Cuestionario de Valores Interpersonales**

Nombre: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV= Survey of Interpersonal Values).

Autor: Leonard V. Gordon

Año: 1976

Procedencia: Science Research Associates - Chicago Illinois.

Traducción y Adaptación: Leonardo S. Higuera y Walter M. Pérez. (2010).

Aplicación: Colectiva e Individual.

Tiempo de aplicación: No hay límite de tiempo, normalmente se toma entre 40 a 45 minutos, incluyendo el tiempo periodo de instrucciones.

Este total debe ser siempre 90, la cantidad de "ítems" y las puntuaciones máximas posible en cada una de las escalas de medición son:

Baremación: Ilatoma y Sandoval (2016).

Puntuación: 2,1, o 0 punto, según el tipo de respuestas. Puntuación máxima: 32, 30 o 26 según las escalas (S=30, C=30, R=26, I=32, B=30, L=32).

Ámbito de aplicación: 14 o 15 años en adelante, diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada a su utilización en ambientes o individuos de poco nivel informativo.

El cuestionario se dio a través de una “elección de triadas” (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems), el SIV permitió apreciar y comparar la importancia que una persona da a los siguientes valores, actitudes o aspectos de sus relaciones con los demás.

Las dimensiones que componen esta variable son:

- 1) Soporte
- 2) Conformidad
- 3) Reconocimiento
- 4) Independencia
- 5) Benevolencia
- 6) Liderazgo

#### **2.4.2 Validez de los instrumentos**

Para la validación del instrumento se determinó a través de un grupo de expertos, estos realizaron la valoración del instrumento de acuerdo a las características del tema a investigar. Los profesionales considerados, un psicólogo, dos docentes, un estadístico y un subdirector académico; habían tenido ya experiencias en tratar temas educativos por lo que se dio validez a su estrategia de evaluación de los instrumentos.

#### **2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos**

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se usó el índice de consistencia interna alfa de Cronbach (mediante el método de las varianzas de los ítems).

- ) Coeficiente alfa 0,9 es excelente
- ) Coeficiente alfa 0,8 es bueno
- ) Coeficiente alfa 0,7 es aceptable
- ) Coeficiente alfa 0,6 es cuestionable
- ) Coeficiente alfa 0,5 es pobre
- ) Coeficiente alfa 0,5 es inaceptable

### **2.5 Método de análisis de datos**

#### **2.5.1 Análisis descriptivo**

Se utilizó para conocer el comportamiento individual y en conjunto de los ítems, en sus puntuaciones de acuerdo a las respuestas dadas por los estudiantes a través de los cuestionarios, tanto con la variable estilo de liderazgo transformacional del docente como también la variable valores interpersonales de los estudiantes. Se determinó la tabla de distribución de frecuencias del liderazgo transformacional del docente como también la de los valores interpersonales del estudiante de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero” de chorrillos, indicando sus porcentajes. Se aplicó los baremos a cada tabla de distribución de frecuencias. Se determinó las gráficas (barras) que ayuden a una mejor comprensión de los resultados y por ende una mejor interpretación. Para el análisis descriptivo se utilizó el paquete estadístico SPSS22.

### **2.5.2 Análisis inferencial**

El análisis de las hipótesis para probar la relación entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018; en sus correlaciones, estuvo determinado por el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, que es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos ( $n$ ) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables (liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes), con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación:

) - 0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta

- ) - 0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte
- ) - 0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable
- ) - 0.11 a -0.50 Correlación negativa media
- ) - 0.01 a -0.10 Correlación negativa débil
- ) 0.00 No existe correlación
- ) +0.01 a +0.10 Correlación positiva débil
- ) +0.11 a +0.50 Correlación positiva media
- ) +0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable
- ) +0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte
- ) +0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

## **2.6 Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se evitaron las copias y plagios. Los datos fueron reales y no serán alterados. El instrumento que se utilizó es confiable y válido. Se tuvo en cuenta el respeto por la propiedad intelectual, las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; así como la privacidad, protección y la identidad de las personas que participaron en el presente estudio de investigación.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

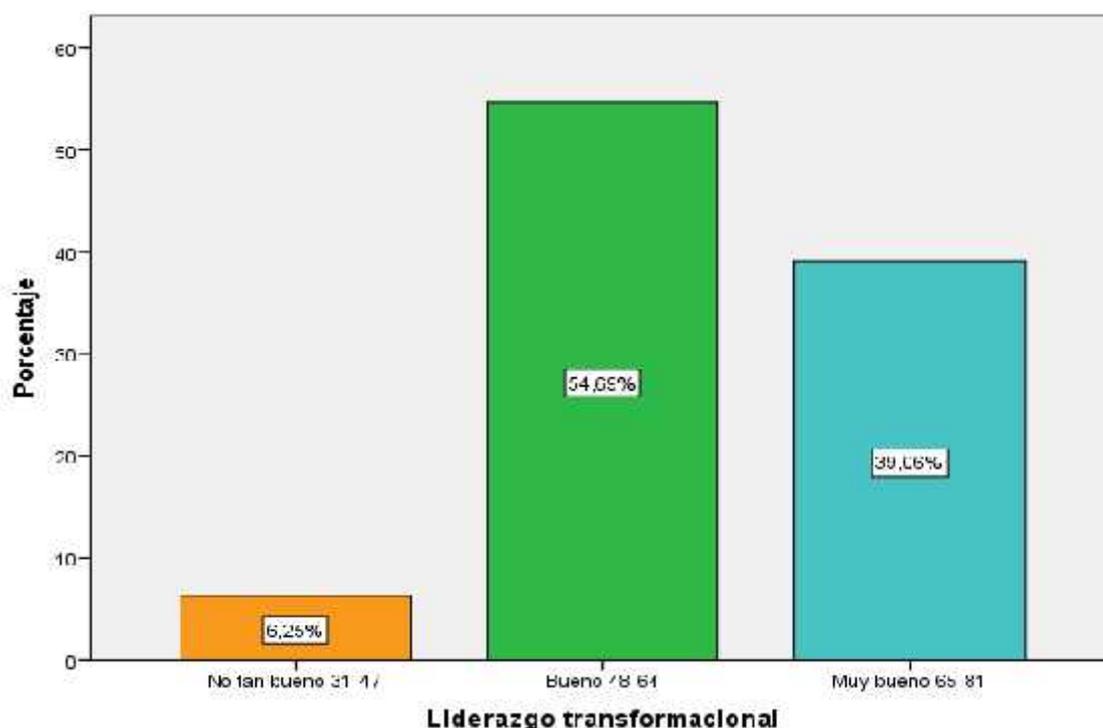
#### 3.1.1 Estilo de liderazgo transformacional del docente

Tabla 5

*Distribución de Frecuencia del liderazgo transformacional del docente de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero" de chorrillos*

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válidos	No tan bueno	31-47	8	6,3
	Bueno	48-64	70	54,7
	Muy bueno	65-81	50	39,1
	Total		128	100,0

*Fuente:* Información obtenida de la respuesta al cuestionario estilos de liderazgo transformacional del docente



*Figura 2.* Niveles de liderazgo transformacional del docente en la IE."Gral Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018

La distribución de sus puntuaciones se da a través de tres niveles: No tan bueno con el baremo 31-47 y 8 de frecuencia (número de estudiantes), Bueno con el baremo 48-64 y 70 de frecuencia; Muy bueno con el baremo 65-81 y 50 de frecuencia. Los baremos agrupan las puntuaciones obtenidas por los 128

estudiantes. Se obtiene una mayor frecuencia de estudiantes en sus puntuaciones, entre 48 y 64; lo que representa el 54,7% del total de estudiantes. También el 93,8% de estudiantes, sus puntuaciones no son menores a 48 ni mayores a 81. La consistencia interna de los ítems es excelente de acuerdo al alfa de cronbach, 0,904 (Anexo 6). Se muestra el grafico de barras (Figura 2), para ayudar a interpretar la frecuencia.

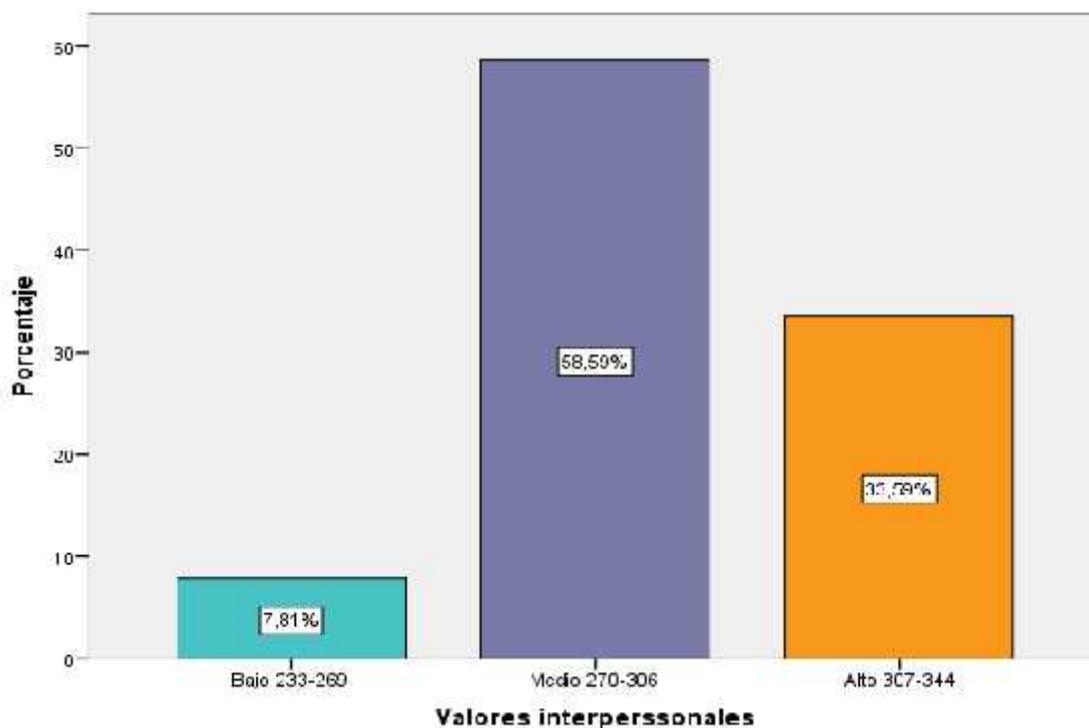
### 3.1.2 Valores interpersonales de los estudiantes

Tabla 6

*Distribución de frecuencia de los valores interpersonales del estudiante de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero" de chorrillos*

Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	233-269	10	7,8
Medio	270-306	75	58,6
Alto	307-344	43	33,6
Total		128	100,0

*Fuente:* Información obtenida de la respuesta al cuestionario valores interpersonales



*Figura 3.* Niveles de valores interpersonales de los estudiantes del 5to grado de secundaria de la I.E."Gral Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018

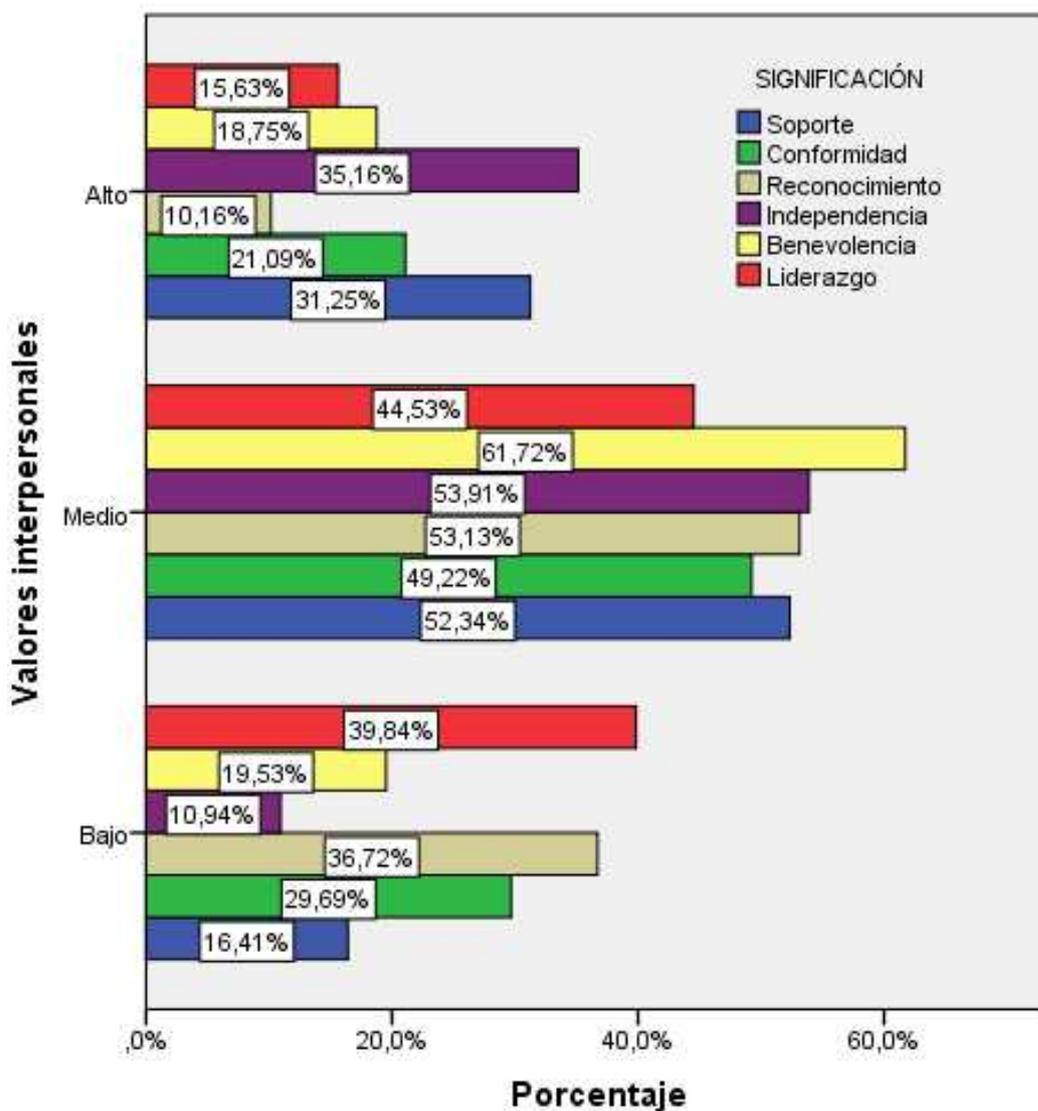
El 58% de estudiantes, de un total de 128; la suma de sus puntuaciones de acuerdo al nivel medio no sobrepasa el 306 como valor. También cabe indicar que el nivel bajo (7,8%), la suma de sus puntuaciones están comprendidas dentro del baremo 233-269, así también mencionar que el nivel alto (307-344) es el segundo porcentaje alto en la que los estudiantes con mayor frecuencia puntuaron. La figura 3 respalda lo dicho anteriormente.

Tabla 7

*Distribución de frecuencia de los valores interpersonales del estudiante, en sus dimensiones; de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero" de chorrillos*

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Valores soporte	Bajo	1-25	21	16,4
	Medio	33-83	67	52,3
	Alto	88-99	40	31,3
Valores conformidad	Bajo	1-12	38	29,7
	Medio	16-61	63	49,2
	Alto	69-99	27	21,1
Valores reconocimiento	Bajo	1-28	47	36,7
	Medio	36-84	68	53,1
	Alto	88-99	13	10,2
Valores independencia	Bajo	1-23	14	10,9
	Medio	30-85	69	53,9
	Alto	89-99	45	35,2
Valores benevolencia	Bajo	1-18	25	19,5
	Medio	23-65	79	61,7
	Alto	71-99	24	18,8
Valores Liderazgo	Bajo	1-16	51	39,8
	Medio	23-76	57	44,5
	Alto	82-99	20	15,6

*Fuente:* Información obtenida de la respuesta al cuestionario valores interpersonales



*Figura 4.* Porcentajes de los niveles de los valores interpersonales de los estudiantes, en sus dimensiones; del 5to grado de secundaria de la IE."Gral Emilio Soyer Cabero" de chorrillos, 2018

La distribución de sus puntuaciones, en sus seis dimensiones; se da a través de tres niveles: Bajo, medio y alto. Se agrupan en percentiles del 1 al 99, de tal manera que el valor liderazgo es la que obtiene una mayor frecuencia en el nivel bajo (51), quiere decir que de 128 estudiantes, 51 de ellos, sus puntuaciones no sobrepasaron la nota de 16. El valor benevolencia obtiene una mayor frecuencia en el nivel medio (79), quiere decir que 79 estudiantes, sus puntuaciones están contenidas dentro del baremo 23-65. Con respecto al nivel alto, el valor o la dimensión que alcanza la mayor frecuencia (45), sus puntuaciones están comprendidas entre 89-99, se está hablando del valor independencia. El grafico de barras horizontal (Figura 4) confirma lo dicho anteriormente. La consistencia

interna de cada una de las dimensiones (en sus ítems) es aceptable, de acuerdo al alfa de cronbach, 0,70 – 0,71 (Anexo 6).

## 3.2 Resultados inferenciales

### 3.2.1 Liderazgo transformacional y valores interpersonales

#### Hipótesis general

H0: No existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

H1: Existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

Tabla 8

*Prueba de relación entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018*

Correlaciones		Liderazgo transformacional	Valores interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,021
		.	,818
		128	128
Valores interpersonales		,021	1,000
		,818	.
		128	128

*Fuente:* Información obtenida de las respuesta a los cuestionarios estilos de liderazgo transformacional del docente y valores interpersonales de los estudiantes

La prueba de relacion entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes nos indica un grado de asociacion debil, cierta dependencia entre ellas. Su nivel de significancia es mayor al 0,05, lo que nos permite aceptar la hipotesis nula: No existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018.

### 3.2.2 Intercorrelación entre los valores interpersonales

#### Hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018

H<sub>1</sub>: Existe interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018

Tabla 9

*Prueba de interrelación entre los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. “Gral. Emilio Soyer Cabero”, Chorrillos, 2018*

Valores Rho Spearman		Soporte	Confor- midad	Reconoci- miento	Indepen- dencia	Benevo- lencia	Liderazgo
Soporte	Coeficiente	1,000					
	Sig. (bilateral)	.					
Conformidad	Coeficiente	-,293**	1,000				
	Sig. (bilateral)	,001	.				
Reconocimiento	Coeficiente	,083	-,434**	1,000			
	Sig. (bilateral)	,350	,000	.			
Independencia	Coeficiente	-,074	-,160	-,023	1,000		
	Sig. (bilateral)	,404	,071	,798	.		
Benevolencia	Coeficiente	-,009	,158	-,420**	-,279**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,919	,076	,000	,001	.	
Liderazgo	Coeficiente	-,359**	-,134	,096	-,135	-,329**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,132	,280	,129	,000	.

*Fuente:* Información obtenida de la respuesta al cuestionario valores interpersonales de los estudiantes. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

El examen de estas interrelaciones obtenidas indica que las dimensiones medidas por el cuestionario de valores interpersonales, presentan asociaciones medias y debiles, es decir; a pesar de existir cierto grado de relacion entre las dimensiones, estas; se dan en un nivel muy bajo. Al tener correlaciones significativas se rechaza la hipotesis nula, ya que son menores a 0,05. El predominio de las correlaciones negativas es

debido a las relaciones impuestas por el formato de seleccion forzada utilizado por el cuestionario de valores interpersonales.

## **IV. Discusión**

## Discusión

El 93,8% de estudiantes han valorado al docente de la institución educativa como un buen líder transformacional y solamente el 6,3% no tan bueno. La distribución de sus puntuaciones se ha establecido en base a baremos del 31 al 81. No tan bueno con el baremo 31-47 y 8 de frecuencia (número de estudiantes), Bueno con el baremo 48-64 y 70 de frecuencia; Muy bueno con el baremo 65-81 y 50 de frecuencia. Los baremos agrupan las puntuaciones obtenidas por los 128 estudiantes. Se obtiene una mayor frecuencia de estudiantes en sus puntuaciones, entre 48 y 64; lo que representa el 54,7% del total de estudiantes.

También de los 128 estudiantes, 120 sus puntuaciones no son menores a 48 ni mayores a 81. La consistencia interna de los ítems es excelente de acuerdo al alfa de cronbach, 0,904 (Anexo 6). El gráfico de barras (Figura 2), ayuda a interpretar la frecuencia. Con respecto a los valores interpersonales de los estudiantes, el 58% de estudiantes, de un total de 128; la suma de sus puntuaciones de acuerdo al nivel medio no sobrepasa el 306 como valor. Cabe indicar que el nivel bajo (7,8%), la suma de sus puntuaciones están comprendidas dentro del baremo 233-269, así también mencionar que el nivel alto (307-344) es el segundo porcentaje alto en la que los estudiantes con mayor frecuencia puntuaron. La figura 3 respalda lo dicho anteriormente. La consistencia interna de los ítems es aceptable de acuerdo al alfa de cronbach, 0,70 (Anexo 6). La distribución de frecuencias de los valores interpersonales del estudiante, en sus seis dimensiones nos indica que los tres niveles: Bajo, medio y alto se agrupan en percentiles del 1 al 99, de tal manera que el valor liderazgo es la que obtiene una mayor frecuencia en el nivel bajo (51), quiere decir que de 128 estudiantes, 51 de ellos, sus puntuaciones no sobrepasaron la nota de 16. El valor benevolencia obtiene una mayor frecuencia en el nivel medio (79), quiere decir que 79 estudiantes, sus puntuaciones están contenidas dentro del baremo 23-65. Con respecto al nivel alto, el valor o la dimensión que alcanza la mayor frecuencia (45), sus puntuaciones están comprendidas entre 89-99, se está hablando del valor independencia. Es bueno precisar que el valor independencia, el 89,1%; a través de sus respuestas del cuestionario valores interpersonales ha logrado puntuar de 30 a 99 con un nivel de medio a alto. Le sigue el valor soporte con el 83,6%. El gráfico de barras horizontal (Figura 4) confirma todo lo

expresado. La consistencia interna de los ítems es excelente de acuerdo al alfa de cronbach, 0,904 (Anexo 6).

En el estudio se encontro una debil correlacion entre liderazgo transformacional docente y los valores interpersonales de los estudiantes (0,021), es decir; entre sus valores se denota cierto grado de dependencia. Tambien la significancia (0,818) es mayor al 0,05 por lo que aceptamos la hipotesis nula, que dice: No existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. Gral. Emilio Soyer Cabero, Chorrillos, 2018. El examen de las intercorrelaciones obtenidas de las dimensiones medidas por el cuestionario de valores interpersonales, indican presencia de asociaciones medias y debiles, es decir; a pesar de existir cierto grado de relacion entre las dimensiones, estas; se dan en un nivel mayoritariamente mediano: El valor conformidad correlaciona medianamente con el valor soporte (-0,293; 0,001). El valor reconocimiento correlaciona medianamente con el valor conformidad (-0,434; 0,000). El valor benevolencia correlaciona medianamente con el valor reconocimiento (-0,420; 0,000) e independencia (-0,279; 0,001). El valor liderazgo correlaciona medianamente con el valor soporte (-0,359; 0,000) y benevolencia (-0,329; 0,000).

Al existir correlaciones significativas se rechaza la hipotesis nula, ya que son menores a 0,05. El predominio de las correlaciones negativas es debido a las relaciones impuestas por el formato de seleccion forzada utilizado por el cuestionario de valores interpersonales, es decir; los estudiantes al momento de responder el cuestionario fingieron o escogieron respuestas que crearon una favorable impresion de los cuestionarios autodescriptivos.

## **V. Conclusiones**

## Conclusiones

Después de realizado el estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

### Primera

Se determinó la interrelación existente entre el estilo de liderazgo transformacional del docente con los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018. La prueba de relación entre las dos variables a través de las hipótesis planteadas, nos lleva a concluir la no existencia de una alta correlación entre las dos variables; sino un grado de asociación débil, con una cierta dependencia entre ellas. Como su nivel de significancia es mayor a 0,05, se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que el docente transformacional, que es mayoría en la I.E. a nivel de 5to año (93,8%); desarrolla en sus estudiantes ciertas relaciones afectivas y cognitivas, que conllevan al empoderamiento de sus habilidades. Lo orienta a controlar sus impulsos emocionales, como también incrementándole sus capacidades. Pero el estudiante demuestra tener escasa tendencia a imponer su propia voluntad y autoridad, como lo demuestra el alto nivel bajo alcanzado en el valor liderazgo (39,8%).

### Segunda

El valor conformidad con el valor soporte correlacionan en forma negativa media (-0,293; 0,001), mientras que el valor conformidad es alto, el valor soporte es bajo, quiere decir; que los estudiantes presentan una actitud de aceptación hacia lo que es socialmente correcto, pero teniendo presente una necesidad del apoyo y comprensión de los demás.

### Tercera

El valor reconocimiento con el valor conformidad correlacionan en forma negativa media (-0,434; 0,000), mientras que el valor reconocimiento es alto, el valor conformidad es bajo, quiere decir; que los estudiantes muestran una fuerte necesidad por ser importantes y reconocidos como tal, determinando con ello la poca aceptación de lo que significa las normas sociales de conducta.

### Cuarta

El valor benevolencia con el valor reconocimiento correlacionan en forma negativa media (-0,420; 0,000), mientras que el valor benevolencia es alto, el valor reconocimiento es bajo, quiere decir; que los estudiantes están predispuestos en todo momento a apoyar a sus compañeros que los necesiten, sin exigir un reconocimiento a cambio.

#### **Quinta**

El valor benevolencia con el valor independencia correlacionan en forma negativa media (-0,279; 0,001), mientras que el valor benevolencia es alto, el valor independencia es bajo, quiere decir; que los estudiantes muestran una actitud constante de apoyo hacia sus compañeros; y ese apoyo se realiza de manera solidaridad y desinteresada hacia la comunidad.

#### **Sexta**

El valor liderazgo con el valor soporte correlacionan en forma negativa media (-0,359; 0,000), mientras que el valor liderazgo es alto, el valor soporte es bajo, quiere decir; que los estudiantes demuestran dominio y control de situaciones diversas que conllevan a la resolución de problemas diversos sin necesitar del apoyo y comprensión de los demás, ya que presentan una seguridad y madurez afectiva en sus decisiones.

#### **Séptima**

El valor liderazgo con el valor benevolencia correlacionan en forma negativa media (-0,329; 0,000), mientras que el valor liderazgo es alto, el valor benevolencia es bajo, quiere decir; que los estudiantes que tienden a controlar diversas situaciones estudiantiles, no toman en consideración las necesidades que se pudieran presentar en el resto de sus compañeros, como familiares, de salud, alimentación, etc.

## **VI. Recomendaciones**

## **Recomendaciones**

### **Primera**

Las autoridades de la Institución Educativa deben de conocer la percepción del liderazgo transformacional del docente, las cuales servirían para comprender como los estudiantes están siendo influenciados por ello. Para determinar estrategias y elaborar talleres que respondan a las mejores relaciones entre los docentes y estudiantes.

### **Segunda**

Las autoridades de la Institución Educativa deben fomentar actividades recreativas de confraternidad entre estudiantes, docentes y familia, estimulando aún más la dimensión de soporte (campamentos, salidas de estudio, jóvenes exploradores).

### **Tercera**

Las autoridades de la Institución Educativa deben fomentar actividades recreativas de confraternidad entre estudiantes, docentes y familia, estimulando aún más la dimensión de conformidad (conversatorios, congresos, debates sobre las reglas sociales y normas conductuales).

### **Cuarta**

Los maestros en conjunto con las autoridades de la Institución Educativa deben diseñar talleres, programas que estimulen el desarrollo de la dimensión de reconocimiento en los estudiantes (talleres de autoestima, de convivencia).

### **Quinta**

Los maestros en conjunto con las autoridades de la Institución Educativa deben diseñar programas, talleres que estimulen el desarrollo de la dimensión de independencia en los estudiantes (desarrollar campañas de ayuda, visitas a hospitales, hogares de ancianos, alberges).

### **Sexta**

Las autoridades de la Institución Educativa deben de gestionar las invitaciones de profesionales capacitados para que instruya a los alumnos para desarrollar la dimensión de benevolencia (centros de rehabilitación, ayuda a los discapacitados).

### **Séptima**

Las autoridades de la Institución Educativa deben de gestionar las invitaciones de profesionales capacitados para que instruya a los alumnos para desarrollar la dimensión de Liderazgo (oradores militares dentro del campo castrense).

## **VII. Referencias**

- Arana, M., y Batista, N. (1999). *La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional*. Pedagogía Universitaria.
- Campos, L. (2009). *Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco*. Revista IIPSI.
- Cardona, A. (2000). *Formación de valores: Teoría, reflexiones y respuestas*. México: Grijalbo. UABC, 1999
- Gázquez, J., Pérez, M., Carrión, J., Luque, A., y Molero, M. (2015). *Perfiles de valores interpersonales y análisis de conductas y actitudes sociales de adolescentes*. Revista de Psicodidáctica, 20(2), 321-337. doi: 10.1387/RevPsicodidact.12978
- Gordon, L. (2010). *Manual del test SIV. Círculo de estudio de Psicología de la universidad de San Pedro*. Recuperado de [http://www.academia.edu/6456147/MANUAL\\_DEL\\_TEST\\_SIV\\_C%C3%ADrculo\\_de\\_Estudio\\_de\\_Psicolog%C3%ADa\\_2010](http://www.academia.edu/6456147/MANUAL_DEL_TEST_SIV_C%C3%ADrculo_de_Estudio_de_Psicolog%C3%ADa_2010)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: McGraw Hill
- López (Ed.), *Educación y cultura global. Valores y nuevos enfoques en una sociedad compleja*. Ciudad de México, México: Secretaría de Educación Pública: Cultura de Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa, (pp. 165-182).

- Pérez, M., Gázquez, J., Molero, M. Soler, F. y Barragan, A. (2015). *Valores interpersonales relacionados con el perfil de agresor y víctima en adolescentes*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 12(2).
- Puas. P (Productor). (2012). *Liderazgo [Archivo de video]*. De <https://www.youtube.com/watch?v=nltpjUgRV6I>
- Rojas, V. (2015). *Valores interpersonales en estudiantes de derecho y ciencias políticas según el nivel de formación profesional de una universidad privada de Trujillo*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Saavedra, S. (2016). *Relación entre clima social familiar y valores interpersonales de los estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa particular "El Triunfo"*. Piura 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Tueros, R., Matalinares, M., y Raymundo, O. (2013). *Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto de secundaria*. Revista IIPSI, 16(1).
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Recuperado de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS->

PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-  
sustentaci%C3%B3n.pdf

Huillca, C. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.*

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca\\_cb.  
df;jsessionid=B9C70E971C390735A002D3859FCEF6ED?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb_df;jsessionid=B9C70E971C390735A002D3859FCEF6ED?sequence=1)

Wildyoung, (2008). *Modelo de tesis maestria UCV.*

<https://es.scribd.com/doc/3887966/MODELO-DE-TESIS-MAESTRIA-UCV>

## **VIII. Anexos**

### Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Estilo de liderazgo transformacional del docente y su interrelación con los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018?</p> <p><b>Problema específico:</b> ¿Cuáles son las interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018.</p> <p><b>Objetivo específico:</b> Determinar las interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una alta correlación entre liderazgo transformacional del docente y los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. Gral. Emilio Soyer Cabero, Chorrillos, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b> Existe interrelaciones significativas entre las dimensiones de los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. Gral. Emilio Soyer Cabero, Chorrillos, 2018</p>	<b>Variable 1: Estilo de liderazgo transformacional del docente</b>			
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>
			Influencia idealizada	- Carismatico	1, 2, 3, 4, 5, 6,	1 Total
			Motivación	- Motivacion	7, 8, 9, 10, 11,	desacuerdo
			Inspiración	- Creatividad,	12, 13, 14, 15,	2 Desacuerdo
			intelectual	innovación	16, 17	3 Indiferente
			Consideración individualizada	- Guia y comunicador		4 De acuerdo
						5Totalmente de acuerdo
			<b>Variable 2: Valores interpersonales de los estudiantes</b>			
			<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>
			Soporte:	- Busca de ser tratado con comprensión	2,12,14,27,29,33,36,40,47,52,5	2 puntos= cuando es (+)
				- Busca ser tratado con amabilidad y consideración.	8,64,69,75 y 87	1 punto= espacio en blanco
				- Busca. recibir apoyo y aliento de otras personas		0 puntos= espacio en blanco
			Conformidad	- cumple con lo que es socialmente correcto y aceptado	5,9,13,20,25,32,35,48,53,57,63,66,80,85 y 89	(para cada dimensión)
				- acata las normas comunes de convivencia		
				- cumplir con la tarea encomendada y observar una conducta moral intachable		
			Reconocimiento	-Ser respeta y admirado	6,10,19,22,30,38,45,49,70,77,79,82 y 88	
				- Ser reconocido por los demás.		
			Independencia	-Hacerlo que uno quiere	1,4,11,16,24,34,39,43,50,55,61,68,74,78,83 y 90	
				-Actuar a favor del propio criterio		
			Benevolencia	- actuar a favor del propio criterio	3,8,18,23,28,42,44,51,54,60,62,71,73,81 y 86	
				- apoyar a los demás haciendo cosas		

			Liderazgo	
			- ayudar a los más necesitados	
			- ser altruista con los demás.	
			-trato amable a los demás	7,15,17,21,26,31,
			-estar encargado de otras personas	37,41,46,56,59,65
			-tener autoridad y poder.	,67,72,76 y 84

## Anexo 2 Técnicas e instrumentos

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental No paramétrico (Correlación Spearman). De corte Transversal.</p>	<p><b>Población:</b> 247 estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. Gral. Emilio Soyer Cabero, Chorrillos, 2018</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 128 estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. Gral. Emilio Soyer Cabero, Chorrillos, 2018</p>	<p><b>Variable 1: estilo de liderazgo transformalización del docente</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario CELID (Cuestionario de Estilos de Liderazgo Autor: Castro Solano, Nader &amp; Casullo Año: 2004 Ámbito de Aplicación: Educativo Forma de Administración: individual y colectiva</p> <p><b>Variable 2: valores interpersonales</b></p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV= Survey of Interpersonal Values) Autor: Leonard V. Gordon Año: 1976 Traducción y Adaptación: Leonardo S. Higuera y Walter M. Pérez. (2010). Ámbito de Aplicación: Educativo Forma de Administración: individual y colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabla de distribución de frecuencia por baremos. Figuras de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se aplicara la prueba de correlación de Spearman, no paramétrica.</p>

### Anexo 3 Cuestionario de estilo de liderazgo transformacional del docente

#### Protocolo para estudiantes

Apellido:.....

Nombres.....

Edad:..... Sexo: Varón..... Mujer.....

*Instrucciones.* A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo de tu profesor. Por favor, indique cuánto se ajusta cada afirmación a su evaluación particular. MARCA CON UN ASPA

1= Total desacuerdo

2= Desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

N°	Afirmaciones	1	2	3	4	5
1	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
2	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
3	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
4	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
5	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
6	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
7	Nos da charlas para motivarnos.					
8	Cuenta con nuestro respeto.					
9	Potencia nuestra motivación de éxito.					
10	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
11	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
12	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
13	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
14	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
15	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
16	Tenemos plena confianza en él.					
17	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

### Anexo 4 Cuestionario de valores interpersonales del estudiante

En cada grupo DE 3 AFIRMACIONES, escoja solamente dos frases, la más importante para Ud. Y anote en el casillero el signo (+) y la menos importante para Ud. Y anote en el casillero el signo (-) La frase restante déjela en blanco. TIENE QUE TENER POR CADA TRES AFIRMACIONES (+), (-) y ( ). Conteste todos los grupos.

1	Tener libertad para hacer lo que yo quiera.	
2	Que los demás estén de acuerdo conmigo.	
3	Hacer amistad con los monos afortunados.	
4	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	
5	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.	
6	Que la gente le dé importancia a lo que hago.	
7	Ocupar un puesto o cargo importante.	
8	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.	
9	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado.	
10	Que la gente piense que soy importante.	
11	Tener una total y completa libertad personal.	
12	Saber que la gente está de mi parte.	
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.	
14	Que haya gente interesada en mi bienestar.	
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo.	
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrada.	
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.	
18	Trabajar en beneficio de otras personas.	
19	Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.	
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo.	
21	Tener una gran influencia.	
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.	
23	Hacer cosas por los demás.	
24	Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.	
25	Seguir una norma estricta de conducta.	
26	Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.	
27	Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo.	
28	Ser amigo de los que no tienen amigos.	
29	Que la gente me haga favores.	
30	Ser conocido por personas más importantes.	
31	Ser el único que manda y dirige.	
32	Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas.	
33	Que los demás me demuestren que yo les agrado.	
34	Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.	
35	Cumplir con mi deber.	
36	Que la gente me trate con comprensión.	
37	Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.	
38	Que la gente admire lo que yo hago.	
39	Ser independiente en mi trabajo.	

40	Que la gente se porte considerablemente conmigo.	
41	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección.	
42	Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.	
43	Poder gobernar mi propia vida.	
44	Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.	
45	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	
46	Ser una persona influyente.	
47	Ser tratado con amabilidad.	
48	Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.	
49	Ser alabado o elogiado por otras personas.	
50	Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.	
51	Trabajar por el bien común.	
52	Contar con el afecto de otras personas.	
53	Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.	
54	Ir por la vida haciendo favores a los demás.	
55	Que se permita hacer todo lo que se quiera.	
56	Ser considerado como líder o jefe.	
57	Hacer lo que socialmente es correcto.	
58	Que los demás aprueben lo que yo hago.	
59	Ser el que toma las decisiones en mi grupo.	
60	Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.	
61	Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.	
62	Ayudar a los pobres y necesitados.	
63	Mostrar respeto por mis superiores.	
64	Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.	
65	Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.	
66	Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.	
67	Ser el responsable de un grupo de personas.	
68	Tomar todas mis decisiones por mí mismo.	
69	Recibir ánimo y aliento de los demás.	
70	Ser mirado con respeto por los demás.	
71	Aceptar fácilmente a otros como amigos.	
72	Dirigir a otros en su trabajo.	
73	Ser generoso con los demás.	
74	Ser mi propio amo.	
75	Tener amigos y compañeros comprensivos.	
76	Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.	
77	Ser tratado como una persona de cierta importancia.	
78	Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.	
79	Que haya personas interesadas en mí.	
80	Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados.	
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	
82	Ser popular entre la gente.	
83	Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas.	
84	Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.	
85	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	

86	Dedicarme a ayudar a los demás.	
87	Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.	
88	Que haya gente que me admire.	
89	Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.	
90	Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.	

## Anexo 5 Resultados estadísticos descriptivos e inferenciales

### Liderazgo transformacional

			Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No tan bueno	31-47	8	6,3
	Bueno	48-64	70	54,7
	Muy bueno	65-81	50	39,1
	Total		128	100,0

### Valores interpersonales

			Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	233-269	10	7,8
	Medio	270-306	75	58,6
	Alto	307-344	43	33,6
	Total		128	100,0

### Correlaciones

			Liderazgo_trans formacional	Valores_interper sonales
Rho de Spearman	Liderazgo_transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,818
		N	128	128
	Valores_interpersonales	Coefficiente de correlación	,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,818	.
		N	128	128

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## Correlaciones

			VALORES_ SOPORTE	VALORES_ _CONFO RMIDAD	VALORES_ RECONOCI MIENTO	VALORES_ _INDEPE NDENCIA	VALORES_ BENEVOLE NCIA	VALORES_ LIDERAZG O
Rho	VALORES_ SOPORTE	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .					
Spear man		N	128					
	VALORES_ CONFORMI DAD	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,293** ,001	1,000 .				
		N	128	128				
	VALORES_ RECONOCI MIENTO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,083 ,350	-,434** ,000	1,000 .			
		N	128	128	128			
	VALORES_ INDEPE NDENCIA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,074 ,404	-,160 ,071	-,023 ,798	1,000 .		
		N	128	128	128	128		
	VALORES_ BENEVOLE NCIA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,009 ,919	,158 ,076	-,420** ,000	-,279** ,001	1,000 .	
		N	128	128	128	128	128	
	VALORES_ LIDERAZG O	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,359** ,000	-,134 ,132	,096 ,280	-,135 ,129	-,329** ,000	1,000 .
		N	128	128	128	128	128	128

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Anexo 6 Resultados estadísticos Alfa de Cronbach

**Estadísticas de total de elemento LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
T1	57,64	81,807	,494	,900
T2	57,58	84,498	,404	,903
T3	57,50	78,819	,599	,897
T4	57,73	81,271	,483	,901
T5	57,50	81,575	,535	,899
T6	57,43	80,956	,586	,898
T7	57,57	78,546	,576	,898
T8	57,34	80,130	,543	,899
T9	57,40	81,423	,604	,897
T10	57,33	79,640	,719	,894
T11	57,59	78,605	,654	,895
T12	57,78	80,755	,570	,898
T13	57,58	80,954	,569	,898
T14	57,34	79,881	,631	,896
T15	57,69	81,130	,532	,899
T16	58,11	78,744	,539	,900
T17	57,65	78,088	,627	,896

**Estadísticas de total de elemento SOPORTE**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2	27,66	22,477	,094	,686
V12	27,50	21,118	,316	,658
V14	27,51	19,905	,433	,641
V27	26,86	21,775	,206	,672
V29	27,84	22,737	,082	,685
V33	27,39	19,138	,517	,627
V36	27,86	21,886	,200	,672
V40	27,15	21,434	,241	,668
V47	27,25	20,457	,394	,648
V52	27,28	20,345	,406	,646
V58	27,70	22,103	,140	,681
V64	27,28	19,621	,448	,638
V69	27,41	20,402	,384	,649
V75	27,50	21,685	,205	,672
V87	27,72	21,873	,183	,675

**Estadísticas de total de elemento CONFORMIDAD**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V5	29,94	21,508	,454	,678
V9	30,20	23,187	,258	,701
V13	30,09	22,842	,293	,697
V20	29,81	23,067	,263	,701
V25	30,57	23,696	,216	,705
V32	29,91	21,985	,417	,683
V35	30,04	23,660	,210	,706
V48	30,08	22,010	,368	,688
V53	29,80	22,111	,374	,688
V57	29,70	23,269	,264	,700
V63	30,38	23,246	,249	,702
V66	30,28	22,613	,308	,696
V80	30,00	22,394	,379	,688
V85	30,01	23,094	,204	,710
V89	29,80	21,954	,427	,682

**Estadísticas de total de elemento RECONOCIMIENTO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V6	20,19	15,571	,200	,651
V10	20,56	15,697	,275	,636
V19	20,59	15,156	,365	,622
V22	20,55	14,769	,462	,608
V30	20,20	15,297	,278	,636
V38	20,17	15,025	,291	,634
V45	20,57	15,428	,304	,632
V49	20,60	15,659	,284	,635
V70	19,70	16,450	,094	,666
V77	19,82	16,243	,114	,664
V79	20,63	15,211	,432	,616
V82	20,52	15,055	,402	,617
V88	20,27	15,267	,307	,631

**Estadísticas de total de elemento INDEPENDENCIA**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	31,57	22,310	,298	,653
V4	31,88	22,535	,310	,651
V11	31,17	23,167	,293	,655
V16	31,35	22,891	,230	,662
V24	31,30	23,848	,135	,672
V34	31,49	22,740	,220	,664
V39	31,41	23,424	,188	,666
V43	31,53	22,330	,343	,647
V50	31,73	23,126	,278	,656
V55	32,12	22,640	,277	,655
V61	32,17	22,191	,363	,645
V68	31,48	21,874	,360	,644
V74	32,13	22,016	,352	,645
V78	32,09	22,835	,228	,662
V83	31,38	23,055	,223	,662
V90	31,93	22,475	,279	,655

**Estadísticas de total de elemento BENEVOLENCIA**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V3	31,15	20,379	,168	,692
V8	30,81	19,634	,346	,668
V18	31,42	20,167	,287	,675
V23	31,14	19,539	,342	,668
V28	30,59	19,440	,441	,658
V42	31,09	18,826	,392	,660
V44	30,89	19,657	,332	,669
V51	30,66	19,393	,369	,664
V54	31,70	22,651	-,123	,715
V60	30,83	19,010	,361	,665
V62	30,59	20,527	,247	,679
V71	31,05	20,880	,112	,698
V73	30,76	19,587	,356	,666
V81	30,77	19,110	,411	,659
V86	31,06	19,146	,389	,661

**Estadísticas de total de elemento LIDERAZGO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V7	27,75	24,110	,240	,690
V15	27,41	23,424	,312	,681
V17	27,59	23,504	,339	,678
V21	27,21	27,254	-,126	,724
V26	27,58	22,703	,510	,658
V31	27,70	23,706	,358	,676
V37	27,63	24,486	,241	,689
V41	27,76	23,791	,345	,678
V46	27,68	23,621	,328	,679
V56	27,55	23,351	,412	,670
V59	27,48	23,842	,345	,678
V65	27,45	23,273	,376	,673
V67	27,70	23,675	,356	,676
V72	27,87	24,652	,256	,687
V76	27,30	24,670	,215	,692
V84	27,32	24,771	,200	,694

**Estadísticas de fiabilidad****Liderazgo transformacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	17

**Estadísticas de fiabilidad****Benevolencia**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	15

**Estadísticas de fiabilidad****Soporte**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	15

**Estadísticas de fiabilidad****Liderazgo**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	16

**Estadísticas de fiabilidad****Conformidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,71	15

**Estadísticas de fiabilidad****Reconocimiento**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	13

**Estadísticas de fiabilidad****Independencia**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,70	16

### Anexo 7 Base de datos de la variable liderazgo transformacional del docente

Nº Estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	T1	4	4	3	4	5	4	4	1	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	4	1	5	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	4	3	5	4	4	3	2		
	T2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3		
	T3	4	4	4	5	4	2	5	1	3	4	4	5	4	3	5	1	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	1	1		
	T4	4	4	4	5	2	2	4	2	3	2	2	5	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	1	2		
	T5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4		
	T6	4	4	4	4	5	3	5	1	5	4	3	5	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	
	T7	5	4	4	3	5	3	5	1	3	4	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	4	5	1	2	
	T8	4	4	3	5	5	3	4	1	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	1	5	2	5	5	4		
	T9	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
	T10	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
	T11	5	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	1	3	4	1	3	
	T12	4	3	4	4	1	2	4	1	4	3	4	5	2	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	2	4	3	4	3	2	4	1	2	
	T13	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	4	2	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	1	3	4	3	3		
	T14	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	1	3	4	4	2	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	1	4	4	3	2	
	T15	5	2	4	5	3	4	4	1	5	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	2	4	3	3	3	3	3	2		
	T16	5	3	3	5	3	3	4	1	5	4	3	4	3	3	4	1	3	2	4	1	3	3	2	1	4	5	4	1	3	3	4	3	4	2	3	1	3	4	4	1	4	2	4	1	2		
	T17	5	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	1	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	5	2	1	4	4	3	3	2	4	3	1		

Nº Estudiantes	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	T1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2		
	T2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3
	T3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	1	4	4	2	5	2	4	2	4	3	5	3	
	T4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	1	4	2	5	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3
	T5	2	3	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3
	T6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3
	T7	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	1	3	4	1	5	3	5	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	3
	T8	4	3	3	4	3	5	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
	T9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3
	T10	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	5	4	3
	T11	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	5	4	3	4	1	5	4	4	3
	T12	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3
	T13	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3
	T14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3
	T15	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3
	T16	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	1	3	4	3	3	
	T17	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	2	5	1	5	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	

Nº Estudiantes	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	T1	3	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	2	4	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	2	4	3	
	T2	4	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	5	3	3	5	3		
	T3	2	5	3	3	4	5	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	
	T4	2	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	2	4	5	4	2	4	3	2	4	3	4	
	T5	4	5	3	4	3	4	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	2	5	5	
	T6	4	3	3	4	4	5	3	2	3	5	5	3	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	
	T7	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	5	1	5	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	5	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	
	T8	2	5	3	3	3	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	5	1	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	
	T9	2	5	4	3	3	5	4	2	5	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	5	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	3
	T10	3	5	4	3	4	4	3	2	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	5	2	5	4	5	2	3	5	4	5	3	5	3	
	T11	3	5	3	4	3	5	2	2	5	5	4	2	3	5	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	
	T12	4	5	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	
	T13	4	5	3	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	
	T14	4	5	3	3	3	4	4	2	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	
	T15	3	2	3	3	3	3	3	2	5	4	4	3	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	
	T16	2	3	2	3	3	4	2	2	3	5	4	1	4	3	4	2	4	4	1	4	4	1	3	1	2	3	4	5	2	5	3	2	2	3	5	2	5	3	
	T17	3	5	3	4	3	4	3	2	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	2	3	4	3	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	3	5	2	4	4	

### Anexo 8 Base de datos de la variable valores interpersonales del estudiante

Nº Estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45				
VALORES INTERPERSONALES SOPORTE	V2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3			
	V12	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2				
	V14	3	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2			
	V27	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3				
	V29	1	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1			
	V33	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3				
	V36	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3			
	V40	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3			
	V47	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2			
	V52	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3			
	V58	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1		
	V64	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3		
	V69	3	2	3	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2			
V75	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1			
V87	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1	1				
VALORES INTERPERSONALES CONFORMIDAD	V5	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	3	1	2	2	3	2		
	V9	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1		
	V13	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1
	V20	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2		
	V25	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	
	V32	1	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2		
	V35	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2		
	V48	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1		
	V53	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	2	
	V57	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3			
	V63	1	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
	V66	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1		
	V80	1	3	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1		
V85	1	1	1	3	3	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3		
V89	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	2	2			
VALORES INTERPERSONALES RECONOCIMIENTO	V6	3	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	3			
	V10	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1		
	V19	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1		
	V22	1	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	
	V30	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2		
	V38	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	3		
	V45	1	1	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3		
	V49	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1			
	V70	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3		
	V77	3	1	1	3	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3		
	V79	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	

Nº Estudiantes	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90				
VALORES INTERPERSONALES SOPORTE	V2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1			
	V12	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2		
	V14	1	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2			
	V27	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3				
	V29	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1		
	V33	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3			
	V36	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1			
	V40	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3			
	V47	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2			
	V52	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	3	3
	V58	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1		
	V64	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1		
	V69	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1
V75	2	3	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	
V87	1	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1			
VALORES INTERPERSONALES CONFORMIDAD	V5	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3				
	V9	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3		
	V13	2	1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	1	
	V20	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3		
	V25	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	
	V32	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	
	V35	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2		
	V48	2	1	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3		
	V53	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3		
	V57	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	
	V63	2	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	
	V66	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3		
	V80	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
V85	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2		
V89	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	
VALORES INTERPERSONALES RECONOCIMIENTO	V6	2	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	
	V10	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	
	V19	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
	V22	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	V30	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
	V38	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1		
	V45	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	
	V49	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	V70	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3		
	V77	2	3	3	1	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2		
V79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1																	



Nº Estudiantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			
VALORES INTERPERSONALES INDEPENDENCIA	V1	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	1	1		
	V4	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	1	3	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1		
	V11	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
	V16	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3			
	V24	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3			
	V34	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3			
	V39	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2		
	V43	2	3	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2		
	V50	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3		
	V55	3	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	
	V61	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	
	V68	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3		
	V74	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	3	
	V78	1	3	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2		
V83	3	3	3	1	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1		
V90	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1			
VALORES INTERPERSONALES BENEVOLENCIA	V3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2			
	V8	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
	V18	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
	V23	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2		
	V28	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3		
	V42	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	
	V44	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	1		
	V51	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	2	
	V54	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1		
	V60	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	3	3	
	V62	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	V71	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1
	V73	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	
	V81	3	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	
V86	3	2	3	1	1	3	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2		
VALORES INTERPERSONALES LIDERAZGO	V7	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	
	V15	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	1	3		
	V17	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	2	1
	V21	3	2	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	3
	V26	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
	V31	2	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	
	V37	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1
	V41	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1		
	V46	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	
	V56	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	1	3	3	2		
	V59	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2</																															

Nº Estudiantes	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90				
VALORES INTERPERSONALES INDEPENDENCIA	V1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3				
	V4	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	1	2				
	V11	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
	V16	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1			
	V24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1			
	V34	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3		
	V39	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	3		
	V43	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1		
	V50	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2			
	V55	1	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1		
	V61	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1		
	V68	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	
	V74	3	1	2	3	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
V78	1	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1		
V83	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3			
V90	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3		
VALORES INTERPERSONALES BENEVOLENCIA	V3	1	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2		
	V8	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
	V18	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
	V23	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2		
	V28	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
	V42	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2		
	V44	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3		
	V51	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3		
	V54	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
	V60	1	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	
	V62	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
	V71	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	
	V73	1	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2		
V81	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
V86	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
VALORES INTERPERSONALES LIDERAZGO	V7	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
	V15	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	
	V17	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3
	V21	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
	V26	3	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	1	3	1	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2
	V31	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1
	V37	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	
	V41	3	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	
	V46	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	
	V56	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3</																										

Nº Estudiantes	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128			
VALORES INTERPERSONALES INDEPENDENCIA	V1	3	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2				
	V4	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	1	3	1	
	V11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
	V16	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	
	V24	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	
	V34	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3		
	V39	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	
	V43	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
	V50	2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	1		
	V55	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	
	V61	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
	V68	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3
	V74	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	
V78	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1		
V83	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3		
V90	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1		
VALORES INTERPERSONALES BENEVOLENCIA	V3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3			
	V8	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3		
	V18	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
	V23	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3		
	V28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3		
	V42	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1		
	V44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1			
	V51	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2		
	V54	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
	V60	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	
	V62	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2		
	V71	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2		
	V73	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
V81	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3			
V86	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3			
VALORES INTERPERSONALES LIDERAZGO	V7	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1		
	V15	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1		
	V17	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1		
	V21	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3		
	V26	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	
	V31	1	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	1	
	V37	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1		
	V41	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2		
	V46	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1		
	V56	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1		
	V59	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	
	V65	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	2	1		
	V67	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1		
V72	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1		
V76	1	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3		
V84	1	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2		



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Acta de aprobación de Originalidad de Tesis**

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante **María Mercedes FAJARDO PASSANO**, titulado **"Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018"** Constató que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 18 de agosto de 2018

---

Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265

Feedback Studio - Mobile Preview  
 https://turnitin.com/app/carta/4/74+1847+39+1839640866+1049760262/24mg-wes  
 feedback studio Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos... /123 5 de 10



**Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5to de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chorrillos, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Educación,**

**AUTOR:**  
Bach. María Mercedes Faiardo Passano

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

1	ibiblicari.edu.pe	3 %
2	repositorio.minedu.gob.pe	3 %
3	repositorio.unmsm.edu.pe	3 %
4	mysida.es	2 %
5	sa.acadid.com	2 %
6	odd.redalyc.org	1 %
7	docplayer.es	1 %
8	dcwils.unl.edu	1 %
9	www.unifa.edu.pe	1 %

Página 1 de 81    Número de palabras: 14421    Test-only Report    High Resolution    Activado    19:30 21/10/2018

*M. M. P.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Fajardo Passano María Mercedes  
D.N.I. : 06981512  
Domicilio : Jr. Luis de la Caba MZ: B Lt: 8 - Chomillos  
Teléfono : Fijo : 2490395 Móvil 983722107  
E-mail : mm.p.26@botmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra  
Mención : Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Fajardo Passano María Mercedes

Título de la tesis:

Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de los estudiantes de 5º de secundaria de la I.E. "Gral. Emilio Soyer Cabero", Chomillos, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



\*No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

15-OCTUBRE-2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Fajardo Passano María Mercedes

INFORME TÍTULADO:

Estilo de liderazgo docente y su incidencia en los valores interpersonales de las estudiantes de 5<sup>to</sup> de secundaria de la IE. "Gral. Emilio Seyor Cabero", Chorrillos, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 2 de setiembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por mayoría.



\_\_\_\_\_  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN