



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo
de los directivos de la red 03, UGEL 04 Comas, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mg. Quiñones Cuyubamba Sandra Miluska (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESOR:

Dr. Alejandro Menacho Rivera (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y salud, a mis amados padres por haberme apoyado constantemente para cumplir mis metas.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a mis docentes del programa de doctorado, a mis queridos padres y a la coordinación de la Red 03 de la UGEL 04 de Comas por haber permitido realizar mis estudios del doctorado.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Sandra Quiñones Cuyubamba, con DNI N° 09969771 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerada el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado del Programa Académico de Gestión Pública y Gobernabilidad, declaro bajo juramento que:

Toda la documentación incluida en mi tesis Sistema de control interno en la gestión administrativa de la Red 03 de la UGEL 04 de Comas, 2020 es auténtica y veraz.

Asimismo, señalar que todos los datos e información consignados para la presente investigación son verdaderos y auténticos.

Por el cual, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de los documentos e información vertida en mi tesis con disposición inmediata a las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, de agosto del 2020.


Mg. Quiñones Cuyubamba Sandra
DNI N° 09969771

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	17
II. Método	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Variables Operacionalizados	18
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	24
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
III. Resultados	
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	46
VII. Propuesta	47
Referencias bibliográficas	50
Anexos	55

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.	18
Tabla 2	Operacionalización de la variable relaciones interpersonales.	19
Tabla 3	Operacionalización de la variable trabajo colaborativo.	20
Tabla 4	Distribución de la población.	21
Tabla 5	Distribución de la muestra de estudio.	21
Tabla 6	Validez de los instrumentos por expertos.	22
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento liderazgo educativo.	23
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales.	23
Tabla 9	Confiabilidad del instrumento del trabajo colaborativo.	24
Tabla 10	Frecuencia de la percepción del liderazgo transformacional por niveles.	25
Tabla 11	Frecuencia de la percepción de las relaciones interpersonales.	26
Tabla 12	Frecuencia de la percepción del trabajo colaborativo.	27
Tabla 13	Contingente del liderazgo transformacional y relaciones interpersonales.	28
Tabla 14	Contingente liderazgo transformacional y trabajo colaborativo.	29
Tabla 15	Bondad de ajuste de los datos para el modelo de las variables para El modelo de regresión logística ordinal.	30
Tabla 16	Ajuste de las variables para el modelo de regresión de regresión Logística ordinal.	30
Tabla 17	Emisión de los coeficientes del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	32
Tabla 18	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado.	33
Tabla 19	Emisión de los coeficientes de la consideración individual en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	32
Tabla 20	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado.	33
Tabla 21	Emisión de los coeficientes de la estimulación individual en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	34
Tabla 22	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado.	34
Tabla 23	Emisión de los coeficientes de la motivación / inspiración en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	35
Tabla 24	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado.	36

Tabla 25	Emisión de los coeficientes de la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	36
Tabla 26	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado.	37
Tabla 27	Emisión de los coeficientes de la tolerancia psicológica en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.	37
Tabla24	Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado .	38

Índice de figuras

Pág.

Figura 1:	Frecuencias del liderazgo transformacional de la Red N° 03 de Comas.	25
Figura 2:	Frecuencias de las relaciones interpersonales de la Red N° 03 de Comas.	26
Figura 3:	Frecuencia del trabajo colaborativo de la Red N° 03 de Comas.	27
Figura 4:	Niveles del liderazgo transformacional y relaciones interpersonales.	28
Figura 3:	Niveles del liderazgo directivo y trabajo colaborativo.	29

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red N° 03, Ugel 04, Comas, 2020, planteando como problema general: ¿Cómo incide del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020?, la investigación estuvo enmarcado en un enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel explicativa utilizando el diseño no experimental, de corte transversal con un paradigma positivista. La muestra de estudio estuvo conformada por 123 entre docentes y trabajadores de las instituciones educativas de la red mencionada, quienes a través del instrumento del cuestionario previamente validadas por tres doctores expertos a fin de obtener y consolidar un instrumento válido para su aplicación y recolección de información.

Así mismo se confirmó una confiabilidad alta de los instrumentos a través del estadístico del Alfa de Cronbach. Finalmente, el estudio concluye que el liderazgo transformacional incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, ello fue reconocido por el coeficiente de Nagelkerke cuyo resultado significó que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el comportamiento del liderazgo directivo.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, trabajo colaborativo y directivos

Abstract

The objective of this research was to establish the incidence of managerial leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers of Network No. 03, Ugel 04, Comas, 2020, posing the general problem: How does leadership leadership affect relationships interpersonal and collaborative work of the managers of the Network 03, Ugel 04 Comas, 2020 ?, The research was framed in a quantitative approach, basic type of explanatory level using the non-experimental, rational causal cross-sectional design with a positivist paradigm. The study sample was made up of 123 among teachers and workers from the educational institutions of the mentioned network, who through the questionnaire instrument previously validated by three expert doctors in order to obtain and consolidate a valid instrument for its application and information collection.

Likewise, a high reliability of the instruments was confirmed through the Cronbach's Alpha statistic. Finally, the study concludes that managerial leadership has a significant impact on interpersonal relationships and collaborative work in educational institutions of Network No. 03 of Ugel 04 de Comas, this was recognized by the Nagelkerke coefficient, the result of which meant that the variability of relationships interpersonal and collaborative work is due to 72.1% for the behavior of managerial leadership.

Keywords: Management leadership, interpersonal relationships, collaborative work and managers

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi estabelecer a incidência da liderança gerencial nas relações interpessoais e no trabalho colaborativo dos gerentes da Rede nº 03, Ugel 04, Comas, 2020, colocando o problema geral: Como a liderança influencia os relacionamentos? trabalho interpessoal e colaborativo dos gestores da Rede 03, Ugel 04 Comas, 2020?, A pesquisa foi enquadrada em uma abordagem quantitativa, tipo básico de nível explicativo, utilizando o desenho transversal causal racional e não experimental, com um paradigma positivista. A amostra do estudo foi composta por 123 entre professores e trabalhadores das instituições de ensino da rede citada, que através do instrumento de questionário previamente validado por três médicos especialistas, a fim de obter e consolidar um instrumento válido para sua aplicação e coleta de informações .

Da mesma forma, uma alta confiabilidade dos instrumentos foi confirmada pela estatística Alpha de Cronbach. Finalmente, o estudo conclui que a liderança gerencial tem um impacto significativo nas relações interpessoais e no trabalho colaborativo nas instituições de ensino da Rede nº 03 da Ugel 04 de Comas, o que foi reconhecido pelo coeficiente de Nagelkerke, cujo resultado significou que a variabilidade das relações o trabalho interpessoal e colaborativo deve-se a 72,1% pelo comportamento da liderança gerencial.

Palavras-chave: Liderança gerencial, relacionamento interpessoal, trabalho colaborativo e gerentes

I Introducción

El ser líder es el arte de motivar y de dirigir a un grupo de individuos a actuar para lograr un objetivo común. Dentro de un entorno empresarial esto puede significar como dirigir a personas, trabajadores o servidores con una estrategia para satisfacer las necesidades de una empresa u organización. En ese sentido se precisa a un tipo de liderazgo que conlleva a desarrollar sus habilidades para entregar a sus subordinados niveles intelectuales actualizados y avanzados. Además, debe tener la capacidad de lograr que sus seguidores logren más de lo esperado, tanto activa y creativamente, esto está referido al liderazgo transformacional (Alqatawe, 2018, p.19)

Al respecto Pedraja (2015) ha manifestado que el liderazgo ejerce un rol importante, a pesar de que presenta dificultades y/o limitaciones que existen, especialmente en el liderazgo transformacional. Este tiene las competencias personales de corresponder sobre el grupo o equipo de trabajo; además considera que para solucionar las problemáticas y generar condiciones y alcanzar el éxito en una organización es debido a las herramientas; por lo que, en este caso, el liderazgo debe viabilizar el acatamiento de las misiones de las instituciones educativas. Es así como permiten fortalecer la eficacia de las metas y objetivo institucionales y profesionales a alcanzar. El liderazgo que se ejerce será el proceso que determinará el éxito o el fracaso estratégico de las instituciones educativas.

En el contexto peruano, el marco del desempeño del director del Ministerio de Educación (Minedu,2014) consigna los indicadores para la evaluación del ejercicio docente en todo el país. Estos son expresados en desempeños. Uno de los requisitos es que demandan la constante participación de los directivos institucionales con la finalidad de asegurar que los docentes alineen su trabajo con los objetivos basados en el logro de desempeños. De esta forma conseguirá que los estudiantes asimilen y alcancen su desarrollo integral según las competencias determinadas en el Diseño Curricular Nacional (DCN). Es indiscutible que el logro de todo ello requiere y tenga como base las relaciones interpersonales efectivas y un trabajo colaborativo eficaz, comprometido por parte de los agentes educativos que lo conforman. Asimismo, tiene como pieza clave a quien dirige una institución pues se pondrá en evidencia su capacidad de liderazgo. Sin embargo, dichos desempeños constituyen parte de las orientaciones para el ejercicio docente y son tópicos infaltables en las capacitaciones anuales. Además, es posible visualizar que en las instituciones educativas la realización de estudios e investigaciones diversas han logrado la

solución de problemas, pero estas solo abarcan el plano de gestión institucional. Por ello es que, aún se mantienen los problemas de comunicación y de coordinación evidenciados en la contradicción de ideas; lo que ha traído como resultado la poca o nula cooperación entre directivos, docentes y otros agentes educativos.

En consecuencia, la situación presentada ha conllevado a realizar estudio entorno las instituciones educativas públicas pertenecientes a la Red N° 03 del distrito de Puente Piedra, año escolar 2020, centrándose en el ejercicio de liderazgo de sus directivos en el aspecto pedagógico como también organizativo. Este estudio pretende evidenciar el tipo de liderazgo que se practica en dicho contexto y determinar hasta qué punto son ciertas aquellas percepciones que señalan y cómo las propuestas docentes son entorpecidas o en el peor de los casos desestimadas generando desestimar los trabajos en equipo. De esta forma es que se aleja de los principios y características que debe poseer un líder; ya que dentro de todos sus propósitos se encuentra el lograr las buenas relaciones interpersonales, clima favorable y crear condiciones organizativas para que sus subordinados sientan confianza y maximicen sus resultados ejecutando proyectos y planes estratégicos. Ante ello se plantea la siguiente interrogante: ¿cómo incide un liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de la Red 03 de la Ugel N° 04 de Comas, 2020?

Para conocer el nivel de incidencia entre las variables que constituyen la presente investigación se confeccionaron herramientas de recojo de información, las cuales fueron analizadas para contrastar la hipótesis y dar respuesta al problema y objetivos presentados, de esta forma así generar recomendaciones oportunas a partir de los resultados conseguidos. Además, brindará propuestas para mejorar el estudio, el cual tiene una gran importancia con el objeto de renovar los horizontes de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales. De esta forma, se busca el desarrollo de las ventajas que ofrece el trabajo colaborativo en los docentes y toda la comunidad educativa.

Por todo lo mencionado es evidente que el presente estudio transformará los modelos de gestión que ejercen los líderes de las instituciones del ámbito académico y las formas de actuar y realizar el trabajo educativo entre docentes y estudiantes. Por esta razón, en el siguiente apartado, se ha considerado investigaciones cuyo criterio de selección se basó en relación parcial con las variables de estudio.

Entre las investigaciones internacionales se tiene a López (2015) quien observó en los resultados conseguidos la presencia de un trabajo individual docente y deserción de una

labor colegiada en la institución. Aquí se distingue la falta de su fomento por parte de la dirección. A entidades educativas.

Por otro lado, Balda y Guzmán (2015) se enfocaron en las comunidades educativas fiscales de la provincia de Manabí, donde es primordial poner en práctica el liderazgo transformacional con un carácter tradicional. Aquí se resalta que el director de una escuela es la figura principal. Dichos autores hacen una propuesta en que la insuficiencia de las instituciones focalizadas en su investigación maneja una nueva manera de conllevar y liderar las riendas de líder que haga participe a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Este cambio fomentaría la pertinencia en la labor que cumplen los directivos, así como las instituciones educativas considerando a todos los agentes educativos como la familia, comunidad y escuela. En ese sentido es necesario sopesar el rol del líder para generar la transformación y el desarrollo institucional, aunque en su totalidad no depende del líder sino de todos los integrantes de la institución.

Del mismo modo, el estudio de Da Costa, Páez, y Hermosilla (2016) evidencio que el liderazgo transformacional guarda vinculación con la motivación, efectividad y la satisfacción. También señalaron que existe preponderancia del liderazgo transformador con respecto al liderazgo transaccional. Es así que el concepto implícito y la percepción que tienen los directivos entorno a los estilos de liderazgo y eficiencia difieren de lo percibido por sus asociados al buen clima laboral o mayor satisfacción y motivación, a consecuencia de una cuestión de cultura institucional. Esta cuestión estaría afectando junto con otros factores el intento de cambio la cual persigue una renovación institucional en el contexto actual. Sin embargo, aquellos líderes que adoptan un estilo de gestión de la transformación alcanzan un respaldo a sus propuestas proveniente de sus empleados y confían en que están direccionados en situaciones de cambio e incertidumbre.

Continuando con la misma línea de estudio, Boza, Cobo, Moncayo, Muñoz, y Tachong (2017) desarrollaron un estudio mediante el cual consiguieron precisar la situación actual del trabajo en equipo la cual tiene la capacidad que comprende el grupo de estudio. Una de sus conclusiones fue que los docentes del mismo módulo tienen una limitada comunicación. Evidenciándose el desarrollo de un trabajo aislado que tiene como finalidad llevar a cabo el programa de clase definido.

Por último, el estudio de Salgado y Medel (2015) demostraron que a través de un proyecto se podía explicar la gestión curricular como una herramienta de gran utilidad para los directivos como equipo. De esta forma, para conseguir el logro y mejora de ellas

mismas, concientizaron e implementaron en los docentes el respaldo que necesitaban. El fin fue lograr una curricula eficaz; sin embargo, la propuesta tuvo limitantes tales como el tiempo y espacio físico para llevarlo a cabo. En este aspecto, se observó la importancia de contar con lugares específicos para que los profesores realicen trabajos de gestión curricular según el contexto que convenga. También consideraron una estrategia de capacitación permanente a los docentes. Es de esta forma que creyeron que las expectativas del proyecto fueron altas tanto para los directivos como para el personal docente.

Teniendo en cuenta en el contexto nacional Cajahuaringa (2015) tuvo como fin precisar el tipo de correspondencia entre el perfeccionamiento institucional y las relaciones interpersonales en los establecimientos educativos del estado de la Unidad de Gestión Educativa Local de 10 - Huaral, año 2015. Las conclusiones de este estudio muestran que existió una reciprocidad templada entre las variables de la investigación mencionada.

Por otro parte, Díaz y Quiñones, (2017) tuvieron como propósito identificar el grado de correspondencia existente entre la gestión educativa y el liderazgo transformacional en la institución parroquial “Virgen de la Puerta”, obteniendo que la conexión entre variables no tiene uniformidad, no obstante, de acuerdo a los datos estadísticos, tienen una conexión significativa. Desde otro punto de vista, este estudio muestra que hay una asociación considerable entre la variable gestión educativa y las dimensiones del liderazgo, como la influencia idealizada de los trabajadores respecto a su conducta; la influencia la enaltecida atribuida; la estimulación inspiracional y la estimulación en el intelecto. En ese contexto Rojas (2017) concluyó que hubo una asociación muy considerable entre las unidades temáticas que constituyen en su estudio, hecho que se respalda en los valores estadístico obtenidos en su trabajo de investigación denominado: El liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los colaboradores de enfermería en emergencia en un centro de salud pública de nivel III la ciudad de Lima Metropolitana, 2017.

Otro estudio que aborda esos mismos intereses es el trabajo realizado por Murillo (2016), Dirección Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido, pues sostiene que se puede pensar en que el planteamiento del artículo dista mucho de lo que es una dirección real, la cual tiene que afrontar todos los días múltiples problemas. En ese sentido, es probable pensar en el cambio que requiere la dirección. Para cambiar hay que tener la determinación de un objetivo por el cual luchar, se trata de que el líder dé el primer paso, la iniciativa y asuma el compromiso para generar ello en los demás. Solo así se logrará tener instituciones de calidad y equitativamente justas al servicio de la

comunidad, comprometida con el trabajo transformador de cultura, transformación que solo ocurre si se da una reformulación del manejo de dirección y se orienta en consonancia con los nuevos parámetros que rigen actualmente. Si realmente queremos otra educación que genere una nueva sociedad, se tiene que reorganizar el trabajo directivo.

Después de realizar el análisis estadístico en la investigación de Huillca (2015), el autor evidencia la preexistencia de una asociación demostrativa en que el liderazgo transformacional está asociado significativamente con el trabajo colaborativo realizado por los docentes y en cada una de sus particularidades. Por otro lado, considera que los educandos de la carrera de Ciencias Sociales del Pedagógico Público de Monterrico se hacen referencia que un mejor nivel de liderazgo transformacional se puede lograr por medio de un desempeño profesional docente con mayor nivel y eficacia.

El estudio actual se basa teóricamente en los métodos que se vinculan a las variables que componen el tema de estudio, las cuales son: liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. De acuerdo a ello, se ha primado conceptualizar el liderazgo que se califica como un procedimiento cualitativo que se sigue desde un enfoque social, fundamentado en ser reconocido por los demás, como por el líder. Se confía que la que para ser líder debe tenerse un comportamiento determinado. Lo cual se le atribuye tanto a los líderes como a quienes le siguen. (Wofford, Goodwin y Whittington, 1994).

El liderazgo para Klein (como cito Francia, Mata y Socorro, 1992) es el que conlleva y establece los parámetros de asumir grupos o grupo. También precisa al liderazgo como aquella cabida de absorber de otros la contestación anhelada. Se concibe en ese sentido que el liderazgo influye al logro de muchos propósitos con respecto a un determinado plan u objetivo, ya sea institucional como a nivel personal. Por lo tanto, el seguidor es alguien que está bajo la influencia de otro bajo un propósito determinado. Considerando un modelo más humano que registre el liderazgo como un estado de actitud o interposición que logra la mejora del grupo de acuerdo con los propósitos deseados por quienes lo integran.

El liderazgo se conceptualiza como la habilidad de motivar y de dirigir a un grupo de individuos a desenvolverse para conseguir un objetivo común. Si tenemos en cuenta el entorno institucional o empresarial, esto implica liderar a personas, trabajadores y colegas haciendo uso de una estrategia para cubrir los requerimientos que la organización presente. De esta forma, se refiere a un prototipo de liderazgo que conduce a desarrollar sus habilidades para otorgar a sus subordinados un nivel de intelectualidad avanzada y actual que posea el deseo de que sus seguidores logren proactiva y creativamente más de lo que

se espera, ello está vinculado al liderazgo transformacional (Alqatawenah, 2018). Asimismo, se afirma que el liderazgo constituye un rol importante y su ejercicio presenta problemas, manifestando limitaciones, especialmente en el liderazgo transformacional, pues este posee la capacidad de influir en el equipo de trabajo o grupo institucional; pero a la vez incluye las herramientas para resolver esos inconvenientes creando situaciones oportunas para alcanzar los objetivos en una organización. Por ello Pedraja (2015) concibe al liderazgo como un posibilitador del cumplimiento de objetivos y metas institucionales y educativas, pues fortalece el desarrollo y alcance de logros esperados. El éxito o fracaso estratégico en las instituciones educativas lo determina el liderazgo transformacional.

Un concepto más favorable que se ha tomado en cuenta como fundamento teórico para el trabajo de investigación fue el concepto de Bas y Avolio (2010) quienes anuncian que el liderazgo transformacional son los que realizan compromiso, acuerdos, planes en el interior de la organización con fines de alcanzar mancomunadamente los objetivos esquematizados. Asimismo, este tipo de liderazgo va a crear transformaciones en la organización, inspirando a generar nuevos restos proyectando al futuro, estimulando y motivando a los todos los colaboradores el trabajo ejecutado y por sus logros. Es así que se incentiva a la creatividad y a la innovación, fomentando emociones positivas en la solución de los problemas, facilitando a la proactividad de cada uno de los trabajadores, dando la orientación personalizada, potencializando sus habilidades, fortaleciendo sus posibilidades, mostrando respeto a sus seguidores y generando un modelo de alta confianza de parte de los seguidores de la organización.

Existe la preferencia de diferenciar el liderazgo del gerenciamiento equivalente al vocablo inglés management. Esta diferencia radica en considerar a los líderes como propiciadores de cambios establecidos en valores, ideales e intercambio de emociones; mientras que los gerentes encaminan el acatamiento de las responsabilidades pactadas determinadas y por los propósitos planteados persiguiendo discernimientos meramente racionales (Castro y Lupano, 2007). Además, Bass (como citó Riaga, Orjuela y Triviño, 2010) sostiene que un líder estará a la altura de los escenarios, aplicando distintos esquemas de liderazgo según se requiera.

Es importante hacer la distinción entre el liderazgo y el poder. Respecto a ello Nathanael, Niro, y Galinskyd (2011) establecieron que, aunque el poder es casi siempre considerado una de las bases del liderazgo, este no surge ni se define necesariamente del primero. Correspondiente a ello, sostienen que el liderazgo se establece como la influencia

y motivación que se genera en los demás para el beneficio de la obtención de los fines comunes. En otras palabras, se entiende como un fenómeno social ya que necesita la figura de un líder y este a su vez seguidores fáciles de influenciar. El poder se precisa como lo opuesto de la dependencia, pues es evidente que aquellos que lo poseen son más independientes autónomos de los demás y de sus posesiones para la satisfacción de sus propias necesidades y aspiraciones, es decir, quienes poseen poder reducen la probabilidad de ser influenciados.

Vázquez, Liesa y Bernal (2015) en su trabajo de investigación cita a Vázquez, Liesa y Bernal (2015) destacando la importante influencia que tiene el liderazgo sobre los objetivos comunes en una institución, evidenciando como se genera una correlación entre dirigentes y participantes los cuales persiguen cambios favorables para la organización. A diferencia de años anteriores, hoy en día esta correspondencia posee características específicas. Por eso es que se da entender que es un distribuido, democrático, compartido, equitativo y orientado a realizar cambios transformacionales. En ese contexto, se precisa al liderazgo educacional como el potencial que debe tener un líder educativo para forjar una estimulación que va más allá de lo planificado, consignándole un sentido de categoría importante y valorar los trabajos y operaciones realizadas, consiguiendo sobrepasar el beneficio particular de sus sometidos reemplazándolo al compromiso con el aparato y a la incitación. De esta forma se establece estándares de utilidad de alta expectativa acrecentando el horizonte de la insuficiencia hasta lograr la realización propia.

Se tomó los conceptos de Bass y Avolio (1996) quienes coinciden con los autores mencionados anteriormente referidos, al referir que el liderazgo transformacional coadyuva a la generación de escenarios diferentes en el nivel de motivación a sus colaboradores para lograr resultados destacados, brindándoles seguridad y tolerancia para enfrentar exitosamente situaciones de incertidumbre, estrés o conflicto. Asimismo, el liderazgo es un tópico muy común desarrollado en la realidad norteamericana, y tiene, como referentes importantes, los aportes de célebres representantes teóricos como Burns y Bass. (Medina, 2010)

El rol del líder transformacional reside en inspirar a todos los integrantes de su equipo planteando labores desafiantes, significativas y de importancia para la institución. Busca crear con los miembros un vínculo para generar en ellos el compromiso con los objetivos institucionales, sobrepasando así los intereses personales. Tiene la capacidad para trascender las responsabilidades laborales, mostrando entusiasmo y compromiso,

consiguiendo la consideración de sus subordinados. Asimismo, cuando se considera los objetivos y metas personales que poseen los demás validando y respetando sus opiniones, mostrando empatía en situaciones de dificultad.

Senge (como citó Maxwell, 2007) sostiene que existen diferentes tipologías de liderazgo: el que es un líder transformacional y el productor de escenarios. Mientras que el imaginativo o visionario conduce las competitividades que demandan en el mercado, el transformador que promueve por los cambios de ambientes. Por otro lado, Maxwell (2007), propone un liderazgo que transforme, sería quien centra su energía en conseguir ciertos aprendizajes significativos, siendo preciso para manifestar su objetivo estratégico, propósitos establecidos, así también, como el intercambio de ideas.

Considerando los aportes de los autores consignados y referidos al liderazgo transformacional se concibe a un líder no solo como un guía sino un generador de capacidades y actitudes en sus subordinados los cuales no solo se limitan a realizar sus determinadas funciones y responsabilidades, sino que además se convierten en un personal autosuficiente capaz de redirigir las acciones con autonomía y autorregulación. Ante ello las principales características que todo líder transformador debe poseer son las siguientes: coherencia, carisma, ética, visión para el cambio, alta creatividad para la interactividad, con una ética y orientación hacia las personas.

Para la fundamentación teórica, sostenimiento y medición científico de la variable liderazgo transformacional se ha tomado los elementos del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2006) quienes proponen los componentes siguientes que involucran el liderazgo:

a) La consideración individual, donde los escritores, sostienen que ello se involucra el perfilado, lo empático, la capacidad de generar desafíos y la oportunidad para los demás. Quienes ejercen el liderazgo típico son comunicadores efectivos y poseen una escucha activa. Ahora bien, al respecto Leithwood, Mascall, y Strauss (2009) tienen su punto de vista en que un líder transformador con factor individualista considera a sus subordinados, no solo para obtener los logros y el desarrollo organizacional, sino también el de sus seguidores. En este contexto hay una vinculación de colegas entre el trabajador y su líder que destaca un vínculo horizontal dejando de lado lo vertical que hay entre ambos actores.

b) La estimulación intelectual, para Bass y Avolio (2006) el líder transformacional busca que los colaboradores y demás muestren su destreza y capacidad de resolución de conflictos; evocando la reflexión, crear nuevas ideas que funcionen para afrontar sucesos

de conflictos institucionales. La estimulación intelectual se entiende como la generadora de soluciones relevantes en función a las interrogantes y análisis que realicen los colaboradores. Igualmente, Leithwood, Mascal, y Strauss (2009) afirman que quien lidera, puede incitar a sus participantes para emplear su inteligencia en la resolución de las problemáticas e inconvenientes; además de propiciar experiencias nuevas que estimulen y desarrollen el potencial que tiene cada uno de ellos.

c) La motivación e inspiración. Al respecto Bass y Avolio (2006) sostienen que todos los líderes transformacionales tienen las habilidades de producir a las personas un estímulo para lograr cada vez resultados superiores, la inspiración que se suscita repercute en la consecución de los objetivos marcados, la visualización de los empleados que se esfuerzan por conseguirlo. Este líder posee la capacidad de persuadir aquellos que lo siguen y animarlos a participar en intereses y objetivos comunes. Velásquez (2006) agrega que este desempeño y labor motivadora que muestra el líder es valorado por su equipo y considerado como referente en el desarrollo de las responsabilidades que tiene cada uno.

d) La influencia idealizada. Asimismo, los autores mencionados hacen referencia que este tipo de líder influye idealmente en sus seguidores, lo cual repercute ya que le dan sus obligaciones y objetivos planteados. Este factor trata a cada seguidor de manera personalizada, empático, proporcionándole apoyo, capacitación y oportunidades de mejorar; es así donde la confianza y el respeto de sus subordinados son ganados.

Al comprometerse en su labor no solo genera un vínculo con la institución, sino que se asemejan con sus incondicionales y construyen niveles de comportamientos de un moral y ética alta. Los autores mencionados exponen que, para incentivar la pasividad, el líder transformacional hace uso de un buen humor en la resolución de situaciones problema vinculados a las relaciones humanas y laborales que existen en la organización. Utiliza este factor también para señalar aciertos, corregir equivocaciones, resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles. Manteniendo estos criterios, Bass y Riggio (2006) adicionan que el líder transformador debe tolerar errores y resultados no esperados de los demás. En este caso, tienen como referente a los suyos, además evitan el drama ante las situaciones difíciles, son tolerantes, generan espacios encantadores que facilitan la colisión efectiva de incontables inconvenientes y problemas. En ese sentido un liderazgo transformacional, en una organización educativa, reclama a los directores desde su capacidad de liderazgo, propone y ejecuta políticas, busca mejorar las relaciones entre los trabajadores, promueve y respalda el desarrollo profesional. Otro aspecto que realiza es el

liderar los procesos pedagógicos, propiciar las acciones de aprendizajes de manejo de las tecnologías y valorar, sobre todo el trabajo de sus dirigidos respetando la realidad y las normas educativas del funcionamiento de la educativas y finalmente propiciar la calidad y la innovación de una gestión eficaz en las organizaciones educativas (Villalobos, 2011). Asimismo, aprovechando el cargo de líder que se le brinda los directivos ellos mismo deben ejercer la evaluación, el monitoreo y la retroalimentación de los procesos de gestión aprendizajes en las instituciones educativas como trabajo de liderazgo indiscutible para el logro de los objetivos educativos (Ferrada, Penalillo y Sobarzo, 2014).

En cuanto a la fundamentación teórica de la variable de las relaciones interpersonales, cabe precisar que se concibe al ser humano como un ser eminentemente social; y lo concibe como una posición primordial para la supervivencia y desarrollo de los individuos, en donde fluctúan su dimensión cognitiva y emocional en una constante dinámica de reciprocidades. Por ello, es que se le puede considerar como resultado de la estructura económica, hábitos y tradiciones de la sociedad en la que se desenvuelve. En ese contexto Troncoso (como citó Vilca y Canaza, 2013) concibe a las relaciones interpersonales como una habilidad innata que debe ser desarrollada a lo largo de la vida, para que cada día sea perfeccionada. La confianza que se logre entre los miembros de un equipo constituye un mecanismo primordial de una relación interpersonal en el centro de labores, la denomina confianza interpersonal. En correspondencia con ello Ferres, Julia, y Anthony (2004) admiten a la familiaridad o una amistad como un facilitador de las relaciones y las acciones efectivas en el trabajo. Investigaciones correspondientes a la década anterior reconoce que existen tres antecedentes amplios de la confiabilidad, las cuales son: la competencia, benevolencia e integridad (Tan y Lim, 2009).

En ese sentido, es lógico pensar que, si en el trabajo hay buenas relaciones, entonces esto podría influir considerablemente en el nivel de satisfacción laboral; sin embargo, Sachau (2007) señaló que el vínculo entre estas variables fue un asunto debatido a lo largo de la historia de la psicología organizacional. En esa línea existen dos factores que a nivel teórico desarrollan las variables de complacencia la cual fue ideada por Herzberg (como citó Sledge, Angela, y Coppage, 2008) quien clasificó la relación interpersonal que se imparten en la parte íntima de una institución como aspectos que pueden influenciar en la experimentación de la insatisfacción laboral. A su vez estableció que esta misma tendría un pequeño impacto en producir satisfacción laboral en los trabajadores (Luthans, 2008). En ese contexto Sachau, (2007) reevalúa esta teoría que, aunque por lo general, Herzberg y su

teoría mantienen aún vigencia, se equivocó al desestimar el impacto significativo de las relaciones interpersonales en la generación de la satisfacción laboral, puesto que las investigaciones posteriores han evidenciado la fuerte influencia que tienen dichas variables.

Por otro lado, Román y Romaní (como citó Cajahuaringa, 2017) señalan el rol predominante que tienen las relaciones interpersonales en el perfeccionamiento completo de la persona humana, puesto que estas son las brindan ese apoyo para desarrollarnos como individuos, asumiendo y conduciéndonos con una actitud de respeto hacia los demás y a nosotros mismos. El ser humano obtiene a través de ella un referente social importante de su entorno proximo; el cual favorece su adaptación al mismo. Partiendo de ello se puede deducir que la escasa o nula interacción podría provocar que estas habilidades no se desarrollen o en todo caso provocar el retroceso, incomunicación y finalmente, afectar la disposición de la subsistencia. Cajahuaringa, (2015) cita a Álvarez (2013) para señalar que el desenvolvimiento del ser humano, ya sea a nivel personal u organización, está supeditado a las relaciones que establezca. Es por ello que las relaciones entre personas adquieren un papel muy trascendental en los resultados de una institución. En consecuencia, se espera que el hombre en el ejercicio de su rol social deberá de intentar mejorar sus relaciones e interacciones con los demás para alcanzar las metas y propósitos establecidos en los diferentes entornos a los que pertenezcan

En la medición de la variable dependiente: relaciones interpersonales, se ha tomado los conceptos de Dalton, Hoyle, y Watts (2007) quienes señalan que para la coexistencia de las una relaciones interpersonales exitosas y eficaces en una organización existen factores que determina la existencia de dicha variable como es la habilidad comunicativa donde señalan que la comunicación como proceso permite al hombre intercambiar mensajes con un determinado receptor, haciendo uso de un código, símbolos o signos. Esta puede darse de manera verbal y no verbal. Considerando además que dicha comunicación está vinculada a toda actividad que realice el hombre y que es realizada de diferentes formas directa o indirecta presencial o distante. Las teorías vinculadas a las relaciones interpersonales en la sociedad visualizan que es indiscutible que los sujetos se encuentren en constante interacción con sus semejantes, con personas que tienen que cultivarse y a comprenderse de manera unida y pacíficamente y ello se manifiesta a través de una buena comunicación. Para Dalton, Hoyle, y Watts (2007) en un contexto de trabajo, las prácticas de las interacciones humanas perfeccionan el buen manejo de la organización; además hace

fácil la conciliación a las transformaciones según se requieran en la búsqueda para alcanzar las metas institucionales.

Con respecto al compromiso organizacional Dalton, Hoyle, y Watts (2007) hacen referencia cuando los trabajadores o miembros de la organización logran su apego a la labor que realizan en un desempeño eficaz desde la perspectiva de su dedicación a sus actividades y tareas que les son asignados diariamente. Es decir, constituye el estado de compromiso organizacional como grado en que los trabajadores o servidores logran identificación con la organización donde se desempeña con la misión, visión y los propósitos de la organización cuyo resultado queda en la aspiración, confianza, y anhelo de que dicho personal desea en quedarse como integrante líder, siempre disponible para los cambios y nuevos retos de la institución practicando desde ya los valores éticos, morales.

En esa misma línea, en el marco de las relaciones interpersonales se desarrolla la capacidad reflexionar sobre aquello que piensan los demás a ello se le ha denominado Teoría de la Mente haciendo referencia que se trata básicamente a la realización de inferencias que generamos a nivel mental para hacer predicciones sobre la conducta de los otros. Por tanto, esta habilidad permite a los individuos ser capaces de atribuir a los demás y a sí mismo estados mentales y, en torno a ello explicar y anticipar la conducta ajena. De esta forma, se logra interpretar emociones, intenciones, deseos y creencias de los demás. Esta habilidad se desarrolla desde la niñez y se mantiene durante toda nuestra vida (Clemente, 2015). Se debe comprender que aquí se involucra el plano afectivo del ser humano, ya que las interacciones personales desarrollan las emociones, las cuales se manifiestan en su capacidad para expresar, reconocer, comprender en todas sus modalidades. Es decir, emociones positivas y negativas; primarias y secundarias; aisladas y complejas; ocultas y demostradas; contradictorias, etc. La comprensión emocional se despliega en las primeras etapas de la vida, para ello necesita de las vivencias reales, y de la explicación proporcionada a los niños y niñas de los distintos hechos y acciones que provocan los diversos estados emocionales. En otros términos, se necesita de un acompañamiento emocional proporcionado por el entorno familiar o educativo.

En relación a la fundamentación teórica del trabajo colaborativo, para Galeana (2009) quien es citado por Boza y Solano (2016) lo considera como un proceso realizado intencionalmente por un grupo para lograr metas específicas. También lo define como los aportes que hace uno de los miembros a otro colaborador de trabajo relacionado con ideas, experiencias, propuestas de acción, sugerencias, comentarios y reflexiones sobre el

desempeño por cada uno de los que compone el equipo, esperando recibir el mismo aporte o apoyo de parte de ellos. Además, Boza y Solano (2016) señalan que el trabajo colaborativo se da cuando existe un grado de correspondencia entre un grupo de sujetos que saben compartir, diferenciar y contrastar sus opiniones de modo tal que ensamblan sus aportes para construir una sola idea. Considerando ello se entiende al trabajo colaborativo como una intervención directa en el proceso de aprendizaje, así como en la enseñanza. En síntesis, se puede visualizar en el propósito docente que se busca cohesionar un mejor aprendizaje en los estudiantes.

Driscoll y Vergara (1997) aclaran que un trabajo colaborativo, no se necesita únicamente trabajar juntos, sino que es fundamental colaborar en el logro de un objetivo común. Ello es concebido como un trabajo en conjunto con el que el sujeto genera su propio desarrollo y crecimiento, respetando a la vez a cada uno de sus compañeros, surgiendo el apoyo bilateral extrayendo el aprendizaje y la reflexión desde la experiencia compartida. Esta misma idea también es recogida por Slavin y Johnson (1999) quienes sostienen que, la expresión más representativa del socioconstructivismo es el aprendizaje colaborativo. Desplegándose de ella las siguientes corrientes el socioconstructivismo neo-piagetiano, el enfoque neo-vygotskiano de la intersubjetividad y el modelo de la cognición distribuida. Estas pueden situarse en un eje “individual-grupal”, según la intención que se ponga en la interacción colectiva como tal. Afirma que a pesar de que el peso de su definición está puesto en la valoración de la interacción cognitiva entre pares, el aprendizaje colaborativo incluye también a los docentes; es decir toda la comunidad educativa. Se finaliza afirmando que no solo se trata de la aplicación de técnicas grupales, sino de generar el intercambio y la participación de todos en la construcción de una reflexión compartida.

Driscoll y Vergara (1997) señala 5 dimensiones que involucran el trabajo colaborativo que para su medición y fundamento teórico en la investigación se ha establecido la siguiente teoría: la responsabilidad, cada uno de los miembros son responsables de su propio desempeño dentro del equipo. Esto conlleva al compromiso del logro y el beneficio de los fines establecidas sea para toda la organización educativa. La interdependencia positiva, que es otra de las dimensiones para el logro de los objetivos que tiene en común los integrantes del equipo. Las habilidades de colaboración; referido para que se logre que un determinado grupo trabaje de forma efectiva son requeridas algunas habilidades como: el liderazgo, el trabajo en equipo y la solución de conflictos. Es fundamental la interacción

y vínculo que se desarrolle entre los miembros del grupo para generar la colaboración de toda interacción promotora, que significa la relación interpersonal que es generada por la compenetración entre los colaboradores del grupo permitiendo intercambiar y establecer estrategias y herramientas efectivas para el logro de aprendizaje. Allí radica la importancia de que estas estén dotadas de una actitud cordial y respetuosa que promueva buenas relaciones. Procesos de grupo, que analiza y evalúa su desempeño y funcionamiento realizando los ajustes y cambios necesarios para el logro de sus objetivos.

La redacción de la realidad problemática y profundización teórica ha permitido redactar la siguiente formulación del problema general: ¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04-Comas, 2020? Asimismo los problemas específicos fueron: ¿Cómo incide la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04-Comas, 2020?, ¿cómo incide la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04-Comas, 2020?, ¿cómo incide la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020?, ¿cómo incide la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020?.

Por otro lado, el estudio se justifica según el aspecto metodológico en razón de que se sigue los procesos del método científico. Asimismo, los resultados de la investigación ha sido consecuencia de captación de datos cuyo instrumento ha sido elaborado considerando un rigor científico en cuanto a su construcción, validación y confiabilidad, aunado a ello el soporte teórico que tienen los instrumentos para la recabación de información. Dentro de la justificación práctica, se ha considerado que los resultados del estudio son de gran importancia científica, y si todo lector considera pertinente los resultados del estudio, sobre todo el gestor educativo, tendrá una herramienta de apoyo teórico práctico para tomar las decisiones pertinentes y mejorar su contexto en relación a la variable tratada *insitu*. Por último, se alude que el estudio contempló poseer una justificación teórica puesto que es ella la que fundamenta las variables de estudio, cuyos enfoques teóricos respaldan el desarrollo de todo el proceso de la investigación, así se brinda la confianza y la aceptación de los lectores.

Por otro lado, se establecieron los objetivos de la investigación. El objetivo general fue determinar la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y

trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04- Comas, 2020. Los objetivos específicos fueron los siguientes: determinar cómo incide la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020; establecer cómo incide la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04, Comas, 2020; establecer cómo incide la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04, Comas, 2020; establecer cómo incide la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la de la Red 3 de la Ugel 04.

Finalmente se establecieron las hipótesis la cuales fueron las siguiente: El liderazgo transformacional tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04, Comas, 2020. Las hipótesis específicas se describieron de la siguiente forma: H1: La influencia idealizada tiene incidencia en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020. H2: La motivación inspiracional tiene incidencia en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020. H3: La estimulación intelectual tiene incidencia en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020. H4: La consideración individual tiene incidencia en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.

I. Método

1.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básico, puesto que la investigación que se ha desarrollado ha utilizado como cimiento las teorías de las variables de estudio, por lo que, gracias a ello se pudo generar nuevos conocimientos. Al respecto Tamayo (2010) señala que los estudios básicos son investigaciones hipotéticas. A partir de ello se almacena los datos e información del ámbito de para desarrollar la sensatez científica y teórico dirigido a obtener descubrimientos de principios, normas, leyes, etc. Asimismo, el método usado para el estudio fue el hipotético deductivo debido a que se inicia formulándose la respetiva hipótesis acreedora de las derivaciones o deducciones del vinculado de datos prácticos o de elementos y códigos más frecuentes” (Sánchez y Reyes, 2010).

El diseño fue de tipo no experimental de corte colateral. Por consiguiente, se dice que es no experimental ya que no se manipulo deliberadamente ninguna variable. El estudio se caracterizó puesto que no se hace alterar intencionalmente las variables accesorias para distinguir su incidencia respecto a otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149). Con respecto a este estudio se tuvo como propósito comprobar la incidencia del liderazgo trasformacional en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Asimismo, es colateral o transversal, puesto que los datos al obtenerlos fueron adquiridos en un momento determinado, gracias a las respuestas emitidas por los encuestados El diagrama del diseño representativo del estudio es el siguiente:

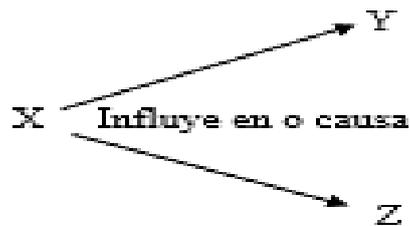


Figura 1. Representación gráfica del diseño correlacional causal

Donde:

VX: Liderazgo Transformacional

VY: Relaciones interpersonales

VZ: Trabajo colaborativo

1.2. Las variables operacionalizadas

De la variable independiente: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Bas y Avolio (2010) hacen referencia que el liderazgo transformacional tiene una proyección a futuro, estimula y motivan a todos los colaboradores por el trabajo ejecutado por sus logros, tanto profesionales como personales, e incentiva la creatividad y a la innovación, fomenta emociones positivas y facilita a la proactividad de cada uno de los trabajadores fortaleciendo sus posibilidades. Así se muestra respeto a sus seguidores generando un modelo de alta confianza de parte de los seguidores de la organización.

Definición operacional

La variable liderazgo transformacional operacionalmente se ha medido con las dimensiones de liderazgo transformacional cuyas dimensiones fueron influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

Tabla 1

Operacionalización del liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Influencia idealizada	Es un modelo para los colaboradores	1-8	1 Nunca	Bajo (20 - 46)
	Niveles de conducta ética		2 Raras veces	Medio (47-73) Alto (74-100)
Motivación inspiracional	Transmite su motivación y pasión hacia sus seguidores	9-12	3 A veces	
	Generan expectativas de futuro		4 Bastante a menudo	
Estimulación intelectual	Alienta a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades a sus seguidores.	13-16	4 Bastante a menudo	
Consideración individual	Mantiene a sus seguidores motivados y proactivos.	17-20	5 Siempre	
	Mantiene la comunicación abiertas.			
	Es un modelo para sus seguidores.			

Posee altos niveles de conducta
ética.

De la variable dependiente: Relaciones interpersonales

Definición conceptual

Dalton, Hoyle, y Watts (2007) señalaron como es una habilidad innata desarrollada y perfeccionada; necesario para que se logre una confianza personal y entre los miembros de una organización que conlleva a una relación, que para la coexistencia exitosa y eficaz de dicha variable se requiere de dos aspectos básicos: la habilidad comunicativa, vinculada a la constante interacción entre sus semejantes, con personas que tienen que cultivarse; y a comprenderse en de manera unida y pacíficamente y ello se manifiesta a través de una buena comunicación. El segundo aspecto es el compromiso organizacional que hace referencia cuando los trabajadores o miembros de la organización logran su apego a la labor que realizan mostrando un desempeño eficaz desde la perspectiva de su dedicación a sus actividades y tareas que les son asignados diariamente.

Definición operacional

Para la operacionalización y medición de la variable mencionado se dimensión con los aspectos de habilidades comunicativas y compromiso organizacional.

Tabla 2

Las relaciones interpersonales operacionalizadas para la investigación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos y Niveles
Habilidades comunicativas	Eficacia comunicacional.	1-14	Totalmente de acuerdo 1	Alto (28-65)
	Empatía comunicacional. Apertura a la audiencia		De acuerdo 2	Moderado (66-102)
Compromiso organizacional	Trabajo comprometido.	15-28	Medianamente de acuerdo 3	Bajo (102- 140)
	Colectividad comprometida		En desacuerdo 4 Totalmente en desacuerdo 5	

De la variable independiente trabajo colaborativo

Definición conceptual

Driscoll y Vergara (1997) han concebido como un trabajo en conjunto donde el sujeto genera su propio desarrollo y crecimiento, respetando a la vez a cada uno de sus compañeros, surgiendo el apoyo bilateral extrayendo el aprendizaje y la reflexión desde la experiencia compartida. Ello se da a través de componentes como la responsabilidad, la interdependencia positiva, la interacción promotora y el proceso de grupo.

Definición operacional

La variable referida estuvo operacionalizada con las dimensiones de la responsabilidad, la interdependencia positiva, la interacción promotora y el proceso de grupo.

Tabla 3.

Variable dependiente: Trabajo colaborativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos y niveles
Responsabilidad individual	-Demuestra responsabilidad en las tareas que se le encomiendan. -Tiene un buen desempeño en su trabajo en equipo.	1-6	1 Nunca	Bajo (30-70)
Interdependencia Positiva	-Se esfuerza por alcanzar las metas trazadas en su equipo.	7-13	2 Raras veces	Moderado (71-111)
Habilidades de colaboración	-Demuestra una buena participación en el trabajo en equipo.	14-18	3 A veces	Alto (112-150)
Interacción promotora	-Soluciona las situaciones de conflictos que hay en su equipo. - Demuestra una actitud respetuosa a sus compañeros de equipo.	19-23	4 Bastante a menudo	
Proceso de grupo	-Emplea estrategias diversas para realizar el trabajo en equipo. - Evalúa el trabajo que realizan todos los miembros del equipo	24-30	5 Siempre	

1.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población: estuvo comprendida por todos los docentes y personal administrativo de la red 3, Ugel 04 Comas, quienes dieron información para el logro para la recaudación y procesamiento de datos para el objetivo de la investigación, dicha repartición se realizó de la siguiente manera:

Tabla 4

Distribución de la población

sujetos	Varones	Mujeres	Total
Directivos	18	19	37
Docentes	103	138	241
Personal administrativo	34	26	60
Personal de servicio	21	28	49
Total	158	192	377

Muestra: es la no probabilística, dicho ejemplar está conformada por 74 sujetos entre profesores y personal administrativo como el de servicio de las instituciones de la red ya mencionada. La distribución de la muestra se determinó de la siguiente manera:

Tabla 5

Muestra distribuida según sexo

sujetos	Varones	Mujeres	Total
Directivos	10	8	18
Docentes	15	10	25
Personal administrativo	10	8	18
Personal de servicio	7	6	23
Total	42	32	74

Muestreo: fue no probabilístico, puesto el investigador acorde a su necesidad y posibilidad eligió a los representantes de los grupos ya determinados.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el estudio se hizo uso de la técnica encuesta que radicó en coleccionar la pesquisa a través de una muestra no probabilística de estudio. Al respecto Sánchez y Reyes (2010) indicó que son los caudales que hacen posible obtener los datos requeridos de un acontecimiento o suceso considerando la objetividad de un estudio determinado.

Instrumento de recogida de datos: Se uso el instrumento del cuestionario. Al respecto se menciona que los instrumentos “son herramientas explícitas que se manipulan en el encausamiento de adquisición de datos” (Sánchez y Reyes, 2010).

De la validez del instrumento de recolección de datos: Para que el instrumento sea validado fue evaluado mediante el juicio de expertos, los cuales calificaron la claridad, la objetividad y coherencia de cada uno de los interrogantes del instrumento; dichos validadores calificaron el instrumento como aplicable. En ese sentido se menciona que un instrumento es aceptable cuando realmente mide lo que se busca (Sánchez y Reyes, 2010).

Tabla 6

Validez de los cuestionarios de las variables: Liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo

Expertos	Resultados
Metodólogo	Existe suficiencia/ Aplicable
Temático 1	Existe suficiencia/ Aplicable
Temático 2	Existe suficiencia/ Aplicable

De la validación de constructo: Para la validación de constructo del instrumento se realizó con la prueba binomial. En ese sentido para la variable liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En dichas pruebas binomiales resultaron que los instrumentos del cuestionario de las variables mencionados fueron válidos, puesto que el valor de la significación exacta (bilateral) que es $p < 0,05$. (Ver anexo 7)

Con respecto a la medición de los factores de los instrumentos de la variable liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, donde se observa los datos de la tabla que evidencian al índice de validez de contenido (IVC) de los ítems,

dimensiones y variables con un valor de 1 y el p-valor en los ítems, dimensiones y variables correspondientes que se obtuvo fue un valor de 0,000. Por lo tanto, se pudo aseverar que los instrumentos miden los factores de la variable ya mencionados. (Ver anexo 8)

De la confiabilidad: se realizó la prueba piloto de cada uno de los instrumentos, de ahí que se extrajeron los datos para medir su consistencia interna. En ese sentido se estimó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach por ser instrumentos politómicos. En ese sentido la teoría refiere que un instrumento es confiable cuando el instrumento es trabajo en una serie de aplicaciones, los resultados serán estables y constantes con los puntajes positivos obtenidos (Sánchez y Reyes, 2015, 168). A continuación, se presenta los siguientes resultados:

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario de las variables

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
liderazgo transformacional	,938	20
relaciones interpersonales	,945	28
trabajo colaborativo	,943	30

El valor de ,938 hizo referencia que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad. Ello permite la aplicabilidad eficaz de la herramienta del liderazgo transformacional. Asimismo, el valor de ,945 hace referencia que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad, el cual permite la aplicabilidad eficaz de la herramienta. El valor de ,943 hace referencia que el instrumento tiene un nivel alto de confiabilidad, por lo que permite la aplicabilidad eficaz de la herramienta.

2.5. Procedimiento

Una vez realizado el permiso correspondiente a la coordinación de la Red 03, se aplicó el instrumento de manera virtual, para ello se usaron los formularios del sistema Google para el desarrollo de los cuestionarios a través del correo electrónico de parte de los encuestados

por la realidad pandémica que el país está pasando, cumpliendo así el diseño transaccional de la investigación, cuyos datos sirvieron para procesamiento estadístico tanto descriptivo como la inferencial.

2.6. Método de análisis de datos:

Para el proceso de información se ejecutarán los datos para obtener el proceso estadístico descriptivo descriptiva considerando tablas y figuras descriptivas, así como las cruzadas para visualizar la incidencia de una variable respecto a la otra; así también se halló la contratación de hipótesis con el estadístico de la regresión ordinal simple para visualizar la incidencia de la variable independiente en las variables dependientes, para luego hacer la discusión y llegar a las conclusiones pertinentes.

2.7. Aspectos éticos.

El estudio está elaborado según el protocolo de estudios científicos del claustro universitario, asimismo se toma en cuenta los criterios que establece las normas de redacción y publicación APA, los datos obtenidos fueron tratados con suma discreción respetando las respuestas de cada uno de los informantes o encuestados, asimismo se estableció una secuencia metodológica de rigor para obtener un estudio objetivo y real.

II. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 10

Percepción de liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo por niveles.

Nivel	Relaciones Interpersonales		Liderazgo Transformacional		Trabajo Colaborativo	
	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	48	64.9%	51	68.9%	45	60.8%
Moderado	21	28.4%	17	23%	20	27%
Alto	5	6.8%	6	8.1%	9	12.2%
Total	74	100%	74	100%	74	100%

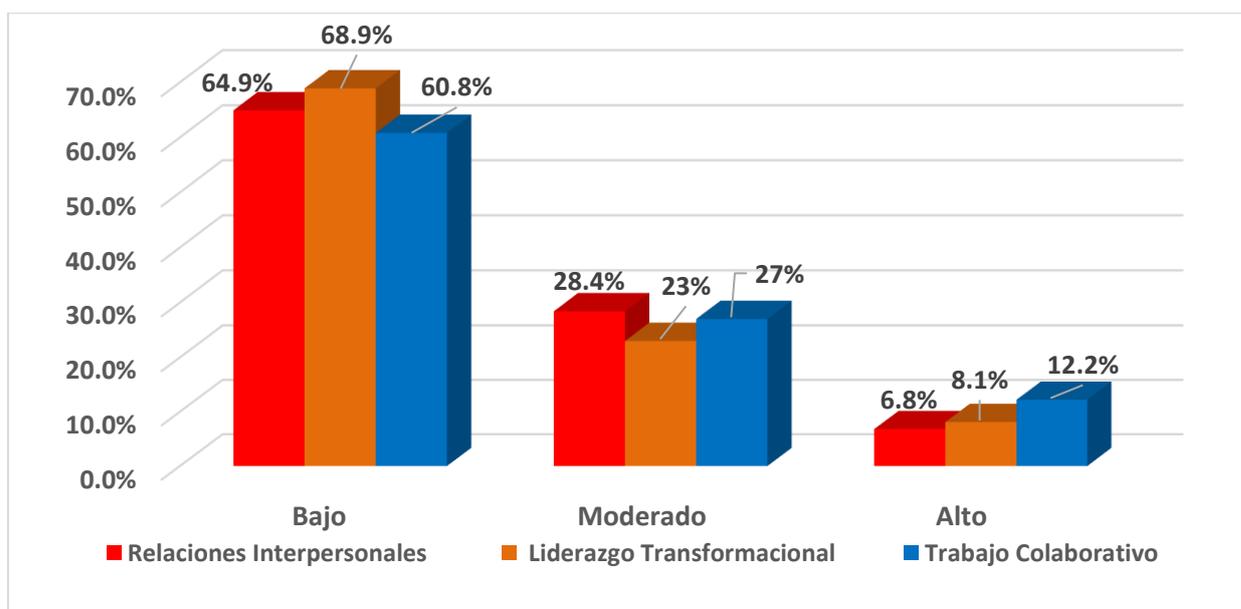


Figura 1. Frecuencias del liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de la Red N° 03 de Comas

Los resultados presentan que un 68,9% de los sujetos de estudio afirmaron que el liderazgo transformacional actúa en un nivel malo; el 23%, alude que se sitúa en un nivel regular; y el 8,1% ha referido que el nivel es bueno. De ello se depende que la predominancia del transformacional directivo actúa en un nivel malo a regular.

Los resultados representan que un 64,9% de los sujetos de estudio afirman que las relaciones interpersonales se presentan en el nivel bajo; el 28,4% han manifestado que está

en un nivel moderado; y el 6,8% ha referido que son altas. De ello se desprende que las relaciones interpersonales tienen una predominancia de nivel bajo.

De los resultados en la tabla y figura, representa el trabajo colaborativo en donde el 60,8% de los sujetos de estudio afirman que se presenta en un nivel bajo; el 27% ha manifestado está en un nivel moderado; y el 12,2% ha referido que el nivel es. De ello se desprende que la predominancia del trabajo colaborativo es de nivel bajo en las instituciones educativas mencionados.

Tabla 13

Contingente frecuencial del liderazgo frente a las relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales						Total	
		Bajo		Moderado		Alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo transformacional	Malo	45	60,8%	6	8,1%	0	0,0%	51	68,9%
	Regular	3	4,1%	14	18,9%	0	0,0%	17	23,0%
	Bueno	0	0,0%	1	1,4%	5	6,8%	6	8,1%
Total		48	64,9%	21	28,4%	5	6,8%	74	100,0%

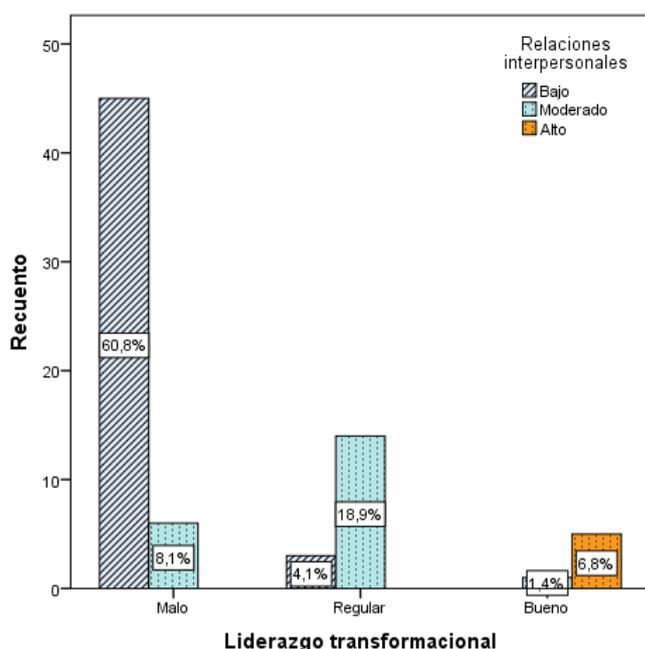


Figura 3. Repartimiento en porcentaje del liderazgo transformacional frente a las relaciones interpersonales.

Respecto a las derivaciones que se muestran, se logra precisar que el 60,8% de los sujetos de estudio afirmaron la existencia de una práctica del liderazgo de nivel malo

donde el nivel de las relaciones interpersonales es de nivel bajo; el 16,9% de los informantes señalaron que existe un liderazgo de nivel regular por lo que nivel de las relaciones es de nivel moderado; el 6,8% manifestaron que el liderazgo es bueno frente a una relaciones interpersonales de nivel bueno, el 8,1% refirieron que el liderazgo está en el nivel malo cuando las relaciones está en un nivel bueno en las instituciones pedagógicas.

Tabla 14

Contingente frecuencial entre el liderazgo y el trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo				
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Liderazgo transformacional	Malo	Recuento	38	10	3	51
		% del total	51,4%	13,5%	4,1%	68,9%
	Regular	Recuento	6	10	1	17
		% del total	8,1%	13,5%	1,4%	23,0%
	Bueno	Recuento	1	0	5	6
		% del total	1,4%	0,0%	6,8%	8,1%
Total		Recuento	45	20	9	74
		% del total	60,8%	27,0%	12,2%	100,0%

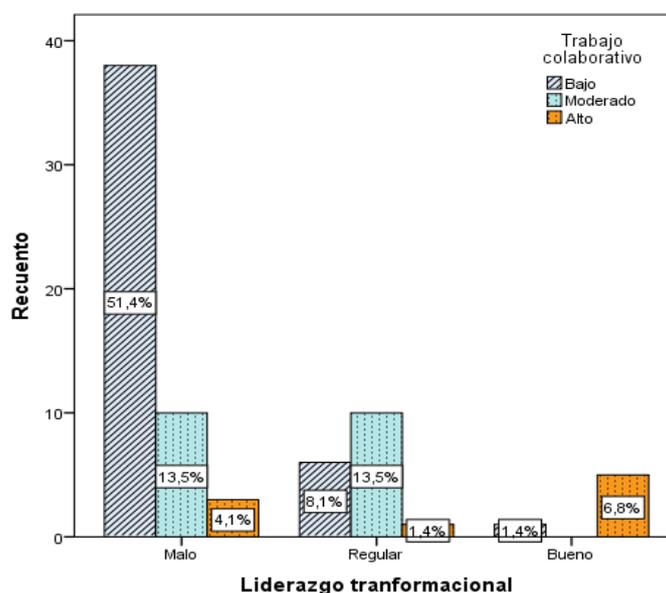


Figura 4. Repartimiento en porcentajes entre el liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo

De la tabla y figura se evidencia que el 51,4% afirmaron que existe una práctica del liderazgo de nivel malo por lo que el nivel del trabajo colaborativo es de nivel bajo; el

13,5% de los informantes señalaron que existe un liderazgo de nivel regular por lo que nivel del trabajo colaborativo es de nivel moderado; el 8,1% manifestaron que el liderazgo es regular frente a un trabajo colaborativo de nivel bajo; el 13,5 % refirieron que el liderazgo transformacional está en un nivel malo cuando el trabajo colaborativo está en un nivel moderado.

Tabla 14.

Prueba normalidad de datos.

Pruebas de normalidad				
	Liderazgo transformacional	Kolmogorov-Smirnova		
Relaciones interpersonales	Malo	,524	51	,000
	Regular	,497	17	,000
	Bueno	,492		,000
Trabajo colaborativo	Malo	,450	51	,000
	Regular	,339	17	,000
	Bueno	,492	6	,000
Consideración individual	Malo	,242	51	,000
	Regular	,368	17	,000
	Bueno	,254	6	,000
Estimulación intelectual	Malo	,430	51	,000
	Regular	,269	17	,002
	Bueno	,302	6	,014
Motivación/Inspiración	Malo	,336	51	,000
	Regular	,456	17	,000
	Bueno	,407	6	,002
Influencia idealizada	Malo	,263	51	,000
	Regular	,315	17	,000
	Bueno	,202	6	,000
Tolerancia psicológica	Malo	,295	51	,000
	Regular	,359	17	,000
	Bueno	,293	6	,001

Con respecto a la tabla hace referencia la prueba de normalidad de los datos de las variables de estudio. En ese sentido la significancia es inferior a 0,005, por lo tanto, dichos valores indican que los datos no tienen una distribución normal e implica el uso de una prueba no paramétrica para el análisis inferencial.

Explicación previa para el análisis de los datos

Luego de hallar los datos por el instrumento con escala ordinal aplicado se hará uso de la escala no paramétrica que nos muestra la tendencia entre la variable independiente frente a la dependiente, los datos son cualitativos y no paramétricos por lo cual se hará uso de la prueba de regresión logística ordinal.

Tabla 15

El ajuste de modelo del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	81,774			
Final	18,483	63,291	4	,000

Función de enlace: Logit.

Con respecto a los resultados que obtuvieron del programa, se tiene que el liderazgo transformacional incide en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Una de las razones es que el resultado del Chi cuadrado es de 63.291 y el p_valor de 0,000 es inferior al α , lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Demostrando la subordinación de una variable frente a la otra.

Tabla 16.

Bondad de ajuste de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	9,011	10	,531
Desvianza	6,211	10	,797

Función de enlace: Logit.

Asimismo, se presenta la bondad de ajuste de las variables, evidenciándose la dependencia debido a que el reconocimiento de las variables y el modelo presentan un p_valor de 0,532 frente al α . En presencia de ello el tipo estadístico expuesto destaca la dependencia entre las inconstantes.

Tabla 17.

Emisión de los coeficientes del liderazgo en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Estimaciones de parámetro						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[lid_direc = 1]	-22,900	,994	530,570	1	,000	-24,848	-20,951
	[lid_direc = 2]	-18,899	1,398	182,867	1	,000	-21,638	-16,159
Ubicación	[Relac_intepr=1]	-25,944	,904	823,824	1	,000	-27,715	-24,172
	[Relac_intepr=2]	-22,362	,000	.	1	.	-22,362	-22,362
	[Relac_intepr=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[trab_colab=1]	,297	1,258	,056	1	,003	-2,169	2,763
	[trab_colab=2]	,535	1,149	,217	1	,002	-1,717	2,786
	[trab_colab=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En los resultados se visualizan los coeficientes de la regresión referente al trabajo colaborativo de nivel 1(bajo) y las relaciones interpersonales de nivel 1(bajo). Respecto a la conducta de las relaciones interpersonales es complicación y presenta un coeficiente 0.297 y las relaciones interpersonales es inseguridad con -22,944; por lo que unas malas prácticas de liderazgo se tendrá unas relaciones personales y trabajo colaborativo de nivel bajo. Dicha prueba se confirma con la prueba de Wald 823.824 y 530.570, además es significativo puesto que el p_value es inferior a 0.05.

Prueba de hipótesis general

Ho= El liderazgo transformacional no tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

Ha= El liderazgo transformacional tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

Tabla 18

Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado

Pseudo R cuadrado			
Cox y Snell	,575	Nagelkerke	,721
		McFadden	,536

Función de enlace: Logit.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la subordinación del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En ese sentido, el coeficiente de Nagelkerke refiere que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el actuar del liderazgo implantadas en las entidades educativas.

Tabla 19.

Emisión de los coeficientes de la consideración individual en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Consid_Indiv = 1]	-22,956	529,883	1,172	1	,000	-2,687	,775
	[Consid_Indiv = 2]	-20,387	354,893	2,412	1	,000	-,363	3,138
Ubicación	[Relac_intepr=1]	-19,378	810,141	1,458	1	,000	-3,615	,859
	[Relac_intepr=2]	-22,720	1,101	,427	1	.	-2,879	1,439
	[Relac_intepr=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[trab_colab=1]	,432	,922	2,414	1	,708	-,375	3,238
	[trab_colab=2]	,046	,917	1,301	1	,713	-,751	2,843
	[trab_colab=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Asimismo, en relación a las derivaciones se visualizan las consecuencias de la regresión en relación al trabajo colaborativo de nivel 1 (bajo) y las relaciones interpersonales de nivel 1(bajo). Respecto a la conducta de las relaciones interpersonales es complicación y presenta un coeficiente 0.432 y el trabajo colaborativo es inseguridad con -22,720. En ese sentido unas malas prácticas de la consideración individual se tendrá bajas relaciones interpersonales, así como un trabajo colaborativo de nivel bajo. Dicha prueba se confirma con la prueba de Wald 810.141 y 529.570, además es significativo puesto que el p_value es inferior a 0.05.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ho= La consideración individual no tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

H1= La consideración individual tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

Tabla 20.

Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,503	Nagelkerke	,638	McFadden	,416
-------------	------	------------	------	----------	------

Función de enlace: Logit.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la sumisión en porcentaje de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En ese sentido, el coeficiente de Nagelkerke alude que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 63,8% por el actuar de la consideración individual implantadas en las entidades educativas.

Por otro lado, en la tabla 21 situada en la siguiente página abajo, se visualiza que los coeficientes de la regresión en relación al trabajo colaborativo de nivel 1(bajo) y las relaciones interpersonales de nivel 1(bajo). Respecto a la conducta de las relaciones interpersonales es complicación y presenta un coeficiente 0.219 y el trabajo colaborativo es inseguridad con -23,643 por lo que a las malas prácticas de estimulación intelectual se tendrá bajas relaciones personales y trabajo colaborativo, dicha prueba se confirma con la prueba de Wald 893.503 y 578.136, además es significativo debido a que el p_value es inferior a 0.05.

Tabla 21.

Emisión de los coeficientes de la estimulación individual en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[est_intelec = 1]	-21,765	,952	578,136	1	,000	-2,631	1,100
	[est_intelec = 2]	-19,392	,949	532,171	1	,000	-2,252	1,467
Ubicación	[Relac_intepr=1]	-20,643	1,412	893,503	1	,000	-5,410	,125
	[Relac_intepr=2]	-22,233	1,362	.	.	.	-4,903	,436
	[Relac_intepr=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[trab_colab=1]	,234	1,184	1,203	1	,513	-1,021	3,618
	[trab_colab=2]	,314	1,176	1,445	1	,463	-,892	3,720
	[trab_colab=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Prueba de hipótesis específica 2

Ho= La estimulación intelectual no tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

H2= La estimulación intelectual incide en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red 03, Ugel 04 de Comas, 2020

Tabla 22

Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	, 561	Nagelkerke	, 674	McFadden	, 486
-------------	-------	------------	-------	----------	-------

Función de enlace: Logit.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la dependencia porcentual de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,4% por el actuar de la consideración individual en las entidades educativas.

Tabla 23

Emisión de los coeficientes de la motivación / inspiración en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[motiv_insp = 1]	-22,732	,964	503,578	1	,000	-1,156	2,621
	[motiv_insp = 2]	-23,287	1,075	589,341	1	,000	1,179	5,395
Ubicación	[Relac_intepr=1]	-20,287	1,266	689,051	1	,000	-2,768	2,195
	[Relac_intepr=2]	-23,930	1,273	876,534	1	,000	-3,424	1,565
	[Relac_intepr=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[trab_colab=1]	1,019	1,105	,852	1	,553	-1,146	3,185
	[trab_colab=2]	,489	1,146	,182	1	,443	-1,757	2,734
	[trab_colab=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función d

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.e enlace: Logit.

En relación a las derivaciones se visualizan los coeficientes de la regresión en relación al trabajo colaborativo de nivel 1(bajo) y las relaciones interpersonales de nivel 1(bajo). Con respecto a la conducta de las relaciones interpersonales es complicación y presenta un coeficiente 1.019 y el trabajo colaborativo es inseguridad con -23,643 por lo que a las malas prácticas de una motivación/inspiración se tendrá bajas relaciones personales y trabajo colaborativo, dicha prueba se confirma con la prueba de Wald 876.534 y 503.578, asimismo es significativo puesto que el p_value es inferior a 0.05.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho= La motivación/inspiración no tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

H3= La motivación/inspiración tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

Tabla 24

Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,480	Nagelkerke	,579	McFadden	,397
-------------	------	------------	------	----------	------

Función de enlace: Logit.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la subordinación porcentual de la motivación/ inspiración en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la inconsecuencia de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,9% por el actuar de la motivación/inspiración en las entidades educativas.

Tabla 25

Emisión de los coeficientes de la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Influec_idealiz = 1]	-21,523	,904	502,838	1	,000	-3,294	,249
	[Influec_idealiz = 2]	20,843	,889	394,898	1	,000	-,900	2,586
Ubicación	[Relac_intepr=1]	-22,135	1,177	809,293	1	,000	-4,442	,171
	[Relac_intepr=2]	24,169	1,122	489,085	1	,000	-3,369	1,031
	[Relac_intepr=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[trab_colab=1]	-21,394	,932	2,239	1	,003	-,432	3,220
	[trab_colab=2]	337	,921	,478	1	,003	-1,169	2,442
	[trab_colab=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

En relación a las derivaciones se visualizan los coeficientes de la regresión en relación al trabajo colaborativo de nivel 1(bajo) y las relaciones interpersonales de nivel 1(bajo). Con respecto a la conducta del trabajo colaborativo es inseguridad con -21,394 y la relación interpersonal de malo con -22.523 por lo que a las malas prácticas de una influencia idealizada se tendrá bajas relaciones personales y trabajo colaborativo, dicha prueba se confirma con la prueba de Wald 502,838 y 489,085 asimismo es significativo puesto que el p_value es inferior a 0.05.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho= La influencia idealizada no tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

H4= La influencia idealizada tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la red 3, Ugel 04, Comas, 2020.

Tabla 26

Resultado de regresión por Pseudo R-cuadrado

Pseudo R cuadrado					
Cox y Snell	,660	Nagelkerke	,769	McFadden	,530

Función de enlace: Logit.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la subordinación en porcentaje de la influencia idealizada en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke alude que la inconsecuencia de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 76,9% por el actuar de la influencia idealizada en las entidades educativas.

Discusión de resultados

El estudio es denominado: “Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020”. Tuvo como objetivo principal el determinar la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Unidad de Gestión Local N° 04 de comas. Es un estudio con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, cuyo diseño es no experimental, transversal y correlacional de causalidad que ha buscado determinar la incidencia de una variable en relación a las demás. Debido a que la aplicación de los instrumentos para recabar los datos se realizó en un contexto de emergencia sanitaria, donde se construyó formularios electrónicos y mediante el internet se procedió a encuestar. Para la adquisición de información, se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual paso por la validación de contenido y de constructo. Asimismo, se determinó que el instrumento tuvo una confiabilidad aceptable para su aplicación respectiva; por otro lado, se hace mención que para el análisis estadístico de los datos se hizo uso de la regresión logística ordinal ya que los datos de las variables por su naturaleza fueron no paramétricos. Es ese sentido en los resultados de la información de ajuste de modelos que representó el logaritmo de verosimilitud se obtuvo que el liderazgo transformacional incide en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Una de las razones es que el resultado del Chi cuadrado es de 63.291 y el p_valor de 0,000 es inferior al α , lo que significa que se acepta la hipótesis alterna. Demostrando la subordinación de una variable frente a la otra. Asimismo, se presenta la bondad de ajuste de las variables, evidenciándose la dependencia debido a que el reconocimiento de las variables y el modelo presentan un p_valor de 0,532 frente al α . En presencia de ello el tipo estadístico expuesto destaca la dependencia entre las inconstantes.

Boza, Cobo, Moncayo, Muñoz y Tachong (2017) desarrollaron un estudio mediante el cual consiguieron precisar la situación actual del trabajo en equipo la cual tiene la capacidad que comprende el grupo de estudio. Una de sus conclusiones fue que los docentes del mismo módulo tienen una limitada comunicación. Evidenciándose el desarrollo de un trabajo aislado que tiene como finalidad llevar a cabo el programa de clase definido. Coincidiendo con la contrastación de hipótesis ejecutada en el estudio, cuyo resultado del R del Pseudo cuadrado, se observó la subordinación del liderazgo

transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En ese sentido, el coeficiente de Nagelkerke refiere que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el actuar del liderazgo implantadas en las entidades educativas. Por esa razón se interpreta que el liderazgo transformacional repercute de manera negativa en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. De igual forma se asemejan a Cajahuaringa, (2015) cuyo estudio tuvo como fin precisar el tipo de correspondencia entre el perfeccionamiento institucional y las relaciones interpersonales en los establecimientos educativos del estado de la Unidad de Gestión Educativa Local de 10 - Huaral, año 2015. Las conclusiones de este estudio muestran que existió una reciprocidad templada entre las variables de la investigación mencionada. Todo crecimiento institucional está vinculado a la práctica del liderazgo lo cual genera que los colaboradores de una entidad educativa vislumbren las relaciones interpersonales mostrando participación efectiva, diálogo fluido, trabajo y desempeño en equipo. De igual forma, el resultado del coeficiente de Nagelkerke determino la incidencia del liderazgo transformacional en las variables relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, asimismo presenta una semejanza con el estudio de Díaz y Quiñones, (2017) donde manifestaron que la conexión entre variables no tiene uniformidad, no obstante, de acuerdo a los datos estadísticos, tienen una conexión significativa. Desde otro punto de vista, este estudio muestra que hay una asociación considerable entre la variable gestión educativa y las dimensiones del liderazgo, como la influencia idealizada de los trabajadores respecto a su conducta; la influencia la enaltecida atribuida; la estimulación inspiracional y la estimulación en el intelecto.

Además, se obtuvo los resultados específicos donde el R del Pseudo cuadrado, se observa la sumisión en porcentaje de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En ese sentido, el coeficiente de Nagelkerke alude que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 63,8% por el actuar de la consideración individual implantadas en las entidades educativas. Este resultado deja en claro que la gran mayoría de los gerentes no están preocupados por crear oportunidades de desarrollo profesional, son malos comunicadores que simplemente piensan en hacer su trabajo de gestión individual, posiblemente debido a la sobrecarga de medidas que tienen que seguir, pero aquí es donde debe utilizarse la capacidad individual de los colaboradores para que puedan trabajar juntos. En este marco, Bass y Avolio (2006)

sostienen que la consideración individual se involucra en el perfilado, lo empático, la capacidad de generar desafíos y la oportunidad para los demás. Entorno a ello, Leithwood, Mascall y Strauss (2009) tienen su punto de vista en que un líder transformador con factor individualista considera a sus subordinados, no solo para obtener los logros y el desarrollo organizacional, sino también el de sus seguidores. En este contexto hay una vinculación de colegas entre el trabajador y su líder que destaca un vínculo horizontal dejando de lado lo vertical que hay entre ambos actores. Coincidiendo con los resultados de López (2015) quien observó en los resultados conseguidos la presencia de un trabajo individual docente y deserción de una labor colegiada en la institución. Aquí se distingue la falta de su fomento por parte de la dirección. A entidades educativas. Sin embargo, los socios educativos tienen buena predisposición para la instauración de prácticas colaborativas en el futuro, siempre que se creen las condiciones para realizarlas en la institución, cuya labor es por parte de los líderes transformacionales. Lo cual se presentan como grandes obstáculos que ralentizan significativamente la cooperación entre ellos, tales como la ausencia de tiempos y el espacio físico para socializar. La limitación del trabajo colaborativo reside en no proporcionar a los docentes las herramientas y recursos suficientes para planificar e implementar medidas de trabajo en equipo, cuya finalidad es tener una mejor calidad educativa.

Al mismo tiempo, el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la dependencia porcentual de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,4% por el actuar de la consideración individual en las mencionadas instituciones. Estos resultados ponen de relieve el individualismo que tienen los directivos donde las opiniones finalmente se tienen en cuenta. Hay instituciones educativas con vasta experiencia que pueden ofrecer sus conocimientos prácticos y teóricos donde los altos directivos deben dar sus frutos; sin embargo, muchos no se tienen en cuenta. Al respecto, el estímulo intelectual de Bass y Avolio (2006) anuncia que los líderes están tratando de que otros generen su propia capacidad intelectual para resolver problemas; evoca la reflexión, crea nuevas ideas que sirvan para afrontar situaciones de conflictos institucionales. La estimulación intelectual se entiende entonces como la generadora de soluciones relevantes a partir de las preguntas y análisis que realizan los empleados. De igual forma, el resultado obtenido es similar a los

resultados de Balda y Guzmán (2015) quienes aludieron que es primordial poner en práctica el liderazgo transformacional con un carácter tradicional. Aquí se resalta que el director de una escuela es la figura principal. Dichos autores hacen una propuesta en que la insuficiencia de las instituciones focalizadas en su investigación maneja una nueva manera de conllevar y liderar las riendas de líder que haga participe a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

Por consiguiente, los líderes transformacionales tienen las habilidades de producir a las personas un estímulo para lograr cada vez resultados superiores, la inspiración que se suscita repercute en la consecución de los objetivos marcados, la visualización de los empleados que se esfuerzan por conseguirlo. Este líder posee la capacidad de persuadir aquellos que lo siguen y animarlos a participar en intereses y objetivos comunes (Bass y Avolio, 2006). En su defecto, no acontecido en la Red de estudio debido a que al contrastar la hipótesis específica realizada del R del Pseudo cuadrado, se observa la subordinación porcentual de la motivación/ inspiración en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la inconsecuencia de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,9% por el actuar de la motivación/inspiración en las entidades educativas. No obstante, el resultado a lo de Da Costa, Páez, y Hermosilla (2016) quienes evidenciaron que el liderazgo transformacional guarda vinculación con la motivación, efectividad y la satisfacción. También señalaron que existe preponderancia del liderazgo transformador con respecto al liderazgo transaccional. Es así que el concepto implícito y la percepción que tienen los directivos entorno a los estilos de liderazgo y eficiencia difieren de lo percibido por sus asociados al buen clima laboral o mayor satisfacción y motivación, a consecuencia de una cuestión de cultura institucional. Esta cuestión estaría afectando junto con otros factores el intento de cambio la cual persigue una renovación institucional en el contexto actual. Sin embargo, aquellos líderes que adoptan un estilo de gestión de la transformación alcanzan un respaldo a sus propuestas proveniente de sus empleados y confían en que están direccionados en situaciones de cambio e incertidumbre.

En el resultado del R del Pseudo cuadrado, se observa la subordinación en porcentaje de la influencia idealizada en las relaciones interpersonal y trabajo colaborativo. El coeficiente de Nagelkerke alude que la inconsecuencia de las relaciones interpersonales y

el trabajo colaborativo se debe al 76,9% por el actuar de la influencia idealizada en las entidades educativas. En este sentido, el director afecta negativamente a sus subordinados de una entidad educativa, estas están obligadas a monitorear y hacer que los estudiantes adquieran el conocimiento propicio, olvidando que los docentes para brindar una enseñanza de calidad requieren diversas herramientas educativas y el apoyo continuo. Asemejándose al estudio de Villegas, Pedraja y Rodríguez, (2016) mencionan que al liderazgo como un posibilitador del cumplimiento de objetivos y metas institucionales y educativas, pues fortalece el desarrollo y alcance de logros esperados. El éxito o fracaso estratégico en las instituciones educativas lo determina el liderazgo transformacional.

Por último, gracias a los resultados, es importante reconocer el trabajo realizado por los directivos, quienes llevan las riendas de las entidades educativas, no obstante, es importante cambiar su actitud profesional y personal. En estos tiempos donde la presión es mayor para liderar el rumbo de las entidades educativas, no merece que el líder sea deficiente; En cambio, la práctica del liderazgo mencionado por Castro y Lupano (2007), quienes consideran a los líderes como propiciadores de cambios establecidos en valores, ideales e intercambio de emociones; mientras que los gerentes encaminan el acatamiento de las responsabilidades pactadas determinadas y por los propósitos planteados persiguiendo discernimientos meramente racionales.

III. Conclusiones

Primera: Se concluye que el liderazgo transformacional incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke cuyo resultado significa que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el actuar del liderazgo transformacional.

Segunda: La consideración individual incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke alude que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 63,8% por el actuar de la consideración individual en las instituciones educativas.

Tercera: La estimulación intelectual incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke alude que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,4% por el actuar de la consideración individual en las instituciones educativas.

Cuarta: La motivación/ inspiración inciden significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke alude que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,9% por el actuar de la motivación/inspiración en las instituciones educativas

Quinta: La influencia idealizada incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke alude que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 76,9% por el actuar de la influencia idealizada en las instituciones educativas

Sexta: La influencia idealizada índice significativamente en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, lo cual es corroborado por el coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 66,5% por el actuar de la influencia idealizada en las instituciones educativas.

VI. Recomendaciones

Primera: A los representantes del ministerio de educación realizar un seguimiento no solo del cumplimiento de las normas y currículo que desempeñan los directivos, si no también medir el nivel de liderazgo que está ejerciendo en las instituciones educativas, puesto que directivos se aferran solo desempeñar funciones solo burocráticas de envíos de documentos, informes, planes donde no se ejecutan por la mala distribución y falta de tiempo.

Segunda: Es necesario el desarrollo de las capacidades de gestión y de liderazgo de los directivos, no se debe confundir ser conocedor de la gestión que ser un buen líder institucional y pedagógico. En estos tiempos el director debe estar a altura de los cambios. Para ello se recomienda a la Ugel 04 de Comas realizar un seguimiento armonioso a los directivos para que a través de un monitoreo continuo de su liderazgo se fortalezca sus capacidades personales y profesionales.

Tercera: Los directivos deben entender y comprender que el ejercicio de su rol es trascendente para el logro y mantenimiento de las buenas relaciones, ello se logrará si tienen un liderazgo transformacional que logre cambiar actitudes negativas, atraer el entusiasmo y la motivación constante a sus dirigidos, brindar oportunidades y aceptar sus falencias y mejorar firmemente por el bien de su organización.

Cuarta: Los trabajos colaborativos son más eficaces para lograr metas y propósitos institucionales, por ello los directivos deben de desarrollar estrategias que conlleven al desarrollo de sus planes y programas de una manera colaborativa, donde todos participen con un objetivo de lograr el desarrollo integral de los educandos.

Quinta: Existen reuniones de redes educativos que pueden ser aprovechados eficazmente para articular nuevas formas de liderar las organizaciones de trabajo, los directivos deben de agendar en sus diálogos nuevos procedimientos y formas eficaces de liderar sus instituciones, las experiencias de los directivos ayudarán a transferir estrategias y para mejorar el liderazgo en cada uno de sus colegios.

Sexta: Hacer participar toda la comunidad educativa para abordar la mejora de los de la institución, ser líder es tener en cuenta las opiniones de los demás, de los docentes, padres de familia y toda la comunidad en general puesto que las ideas se respetan se valoran y se ponen en práctica de los que va a ayudar a conllevar los buenos resultados tanto de gestión, técnico pedagógico.

VII. Propuesta

La investigación denominado liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020, cuyo objetivo principal de la investigación fue: determinar si el liderazgo transformacional incide en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, ello fue reconocido por el coeficiente de Nagelkerke en donde se evidencio que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo es 72,1% a causa del actuar del liderazgo transformacional. Dicho resultado se interpreta que los directivos están ejerciendo un liderazgo que está colocando en peligro y perjudicando las relaciones interpersonales y por defecto no está desarrollándose un trabajo colaborativo adecuado. Ante esa problemática se plantea una propuesta que beneficiará a toda la comunidad educativa de la Red N° 03 de las Instituciones educativas de Comas 2020.

Que los directivos a través de las reuniones conjuntas de la Red se organicen y ejecuten un plan de mejora de liderazgo transformacional, en el mencionado Plan esté conformado un conjunto de acciones de formación y transformación continua tanto a nivel personal, profesional, técnico y pedagógico. En lo que respecta en lo personal es importantísimo preocuparse por su estado emocional y espiritual tanto afectivas como en lo cognitivo. Iniciar con actividades de autorrealización, autovaloración, autosuficiencia, seguridad personal y emocional, de tal manera que los líderes tenga una formación de integridad personal para ejercer su labor como directivo en las instituciones educativas. El objeto es fortalecer su integridad personal, su auto seguridad y/o autoestima; es decir, un directivo bien seguro de sí mismo tendrá autoconfianza y podrá confiar a los demás partir de ello podrá confiar las opiniones de las personas, las conductas de las personas de una manera inteligente sin precipitaciones y sin inseguridades; distinguiendo aspectos que puedan fortalecer su liderazgo o lo contrario perjudicarlo. En cuanto a lo profesional, este plan de acción contendrá acciones donde se establecerá trabajos de compromiso intelectual que conlleve los directivos un cambio de pensamiento y/ modelo de encargo, inicialmente se deberá implantar acciones entre los directivos fortalecer sus capacidades profesionales y ocupacionales para que todos los líderes de las instituciones educativas de la Red N° 3 sean directivos que conforman un grupo inteligente que tengan como principio básico el tener una visión compartida de tener y mantener las buenas relaciones interpersonales y el aprendizaje con el trabajo en colaborativo enfocados a un aprendizaje compartida con fines

de fortalecer y desarrollar la organización educativa que dirigen, puesto que los objetivos de toda una institución se realiza en conjunto, asimismo se debe implementar actividades para fortalecer el trabajo en equipo pero ello será producto de trabajar a fondo las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, ambas variables deben de ir en conjunto para lograr desarrollar los planes y programas institucionales de trabajo puesto que muchos de ellos solo son planes que se ejecutan por dar cumplimiento sin productos alcanzados. De esta manera los directivos fortalecerán sus competencias gerenciales y podrá ser un líder cuyos desempeños tendrá logros significativos en sus funciones de dirección.

Por otro lado, con respecto a la formación pedagógica, ya es conocido que los directores deben ser líderes pedagógicos. Ante ello propone que en dicho plan de acción debe de establecerse acciones que signifiquen muchos más que capacitaciones de acción sino que de formación que las acciones de aprendizaje sean acorde a los conocimientos científicos de aprendizajes donde los directivos manejen o usen la información científica, que sepan procesar información, que desarrollen su capacidad crítica, que sepan analizar, evaluar e interpretar la información obtenida en los monitoreos realizar, que logren capacidades de uso y manejo de los instrumentos de recabación de información, es decir, que sean investigadores líderes, ello le ayudará a gestionar la información adquirida del acompañamiento que va a ejecutar. Estas acciones ayudarán a los líderes a conllevar la experiencia, los conocimientos y las capacidades adquiridos a ser procesados, evaluados y ser interpretados con miras a obtener resultados científicos de su liderazgo que ejerce.

Finalmente, este plan de acción desarrollado debe ser ejecutado con la solicitud de profesionales e instituciones que sirvan de apoyo tanto intelectual como económico para el desarrollo del proyecto, asimismo solicitar apoyo al mismo Ministerio de educación, puesto que dicho Ministerio se interesará por el desarrollo del Plan puesto que estará en beneficio de los estudiantes.

La autora.

Referencias biográficas

- Alqatawenah, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Bussines: Theory and Practice*, 25. doi: <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>.
- Aguilarte, I. Calcuarian, A. y Ramirez, A. (2010). *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes*. Universidad Central de Venezuela: El autor.
- Avolio, B., y Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. *Mind Garden, Inc.* doi: Mindgarden. http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Balda, M. R., y Guzmán, R. A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bass, B. M. (1996). *Nuevo paradigma de liderazgo: una investigación sobre liderazgo transformacional*. Instituto de Investigación del Ejército de EE. UU. Para las Ciencias del Comportamiento y Sociales.
- Bass, B. (1996). *Motivation and Leadership at Work*. México: McGraw-Hill
- Bass, B., y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership*. Palo Alto. California. Estados Unidos.: Consulting Psychologist Press.
- Bass B. y Avolio, B. (1998). *Transformational leadership*. En Dansereau F, Yammarino F (Eds.) *Leadership: The Multiple-Level Approaches*. Jai Press. Londres, RU.
- Bass, B., y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership Mahwah*. EEUU: Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers
- Boza, R., & Solano, E. (2016). *Percepción de la calidad que tienen los usuarios sobre la atención que brinda la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional de Niños Dr. Carlos Sáenz Herrera*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia (UNED)]. San José, Costa Rica
- Boza, J., Tachong, L., Muñoz, C., Moncayo, O. y Cobo, E. (2017). *Estrategias metodológicas en el proceso del trabajo colaborativo en la carrera de Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTEQ –Quevedo*. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T4x_rkQBLgQJ:revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/download/
- Bruffee, K. A. (1993). *Collaborative Learning: Higher education, interdependence, and the authority of knowledge*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

- Caballo, V. (1997). *Evaluación de las habilidades sociales*. Madrid: Pirámide
- Cajahuaringa (2017). *Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
- Casamayor, G. (2008). *La formación on-line*. Barcelona, España: Graó.
- Castro, A. y Lupano, M. (2007). *Liderazgo transformacional. Estilos de liderazgo*. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Recuperado de https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/47c1ec7c-bf2e-4f64-9659-ddcb38b1f48a/1516_es.pdf?guest=true
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. (3a ed.). México: Thomson
- Díaz, J. y Quiñones, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú)
- Dillenbourg, P., Baker, A., Blaye y O'Malley, C. (1996). *The evolution of research on collaborative learning*. Oxford: Elsevier
- Driscoll, M. y Vergara, A. (1997). Nuevas tecnologías y su impacto en la educación del futuro, en *Pensamiento educativo*, 21. Santiago de Chile, Pontificia Universidad Católica.
- Ferrada, V. R., Peñailillo, A. A., & Sobarzo, M. A. (2014). *Fortalecimiento de las prácticas de retroalimentación y monitoreo docente del equipo directivo*. [Tesis de maestría, Universidad del Bío-Bío]. Repositorio Digital de la Biblioteca de la Universidad del Bío-Bío, Chillán-Chile. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/360>.
- Ferres, N., Julia, C., & Anthony, T. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*.
- Fiedler, F., García, J. e. (1987). *New approaches to leadership: Cognitive resources and organizational performance*. New York: Wiley.
- Francia, A., Mata, J., y Socorro, J. (1992). *Dinámica y técnicas de grupo*. Madrid, España: CCS.
- Galinsky, A. D., Jordan, J., y Niro, S. (s.f.). *Harnessing Power to capture Leadership*
- Ganga, F. y Navarrete, E (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Rev. Venez. Gerencia* 19(1), pp. 456-476
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el Norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), pp. 596-604. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>

- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3); 135-143
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGrawHill.
- Huillca, C. B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico* [Tesis de maestría, UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS]. CIBERTESIS. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4616>.
- Johnson, D. y R. Johnson (1999). *Aprender juntos y solos*. Buenos Aires: Aiqué.
- López, K. (2011). *Factores que Facilitan o Dificultan el Trabajo Colaborativo en la Escuela Preparatoria Oficial N° 111*. (Tesis de Maestría, Universidad Virtual, México). Recuperado de https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/570584/DocsTec_11533.pdf?sequence=1
- López, K. (2011). *Factores que Facilitan o Dificultan el Trabajo Colaborativo en la Escuela Preparatoria Oficial N° 111*. (Tesis de Maestría, Universidad Virtual, México). Recuperado de https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/570584/DocsTec_11533.pdf?sequence=1.
- Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EEUU: Routledge Press.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Lund, A. y Rasmussen, I. (2010). *Tasks 2.0: Education Meets Social Computing and Mass Collaboration*. Recuperado de <http://www.editlib.org/p/34016> Chesapeake,VA: AACE.
- Medina, Z. P. (2010). *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. 2010. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4676>.
- Minaya, C. M. (2014). *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*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>
- Ministerio de Educación. (2009). *Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar. Desempeño Profesional e Infraestructura*.
- Ministerio de Educación. (2009). *Estándares de Calidad Educativa Aprendizaje, Gestión Escolar. Desempeño Profesional e Infraestructura*.

- Ministerio de educación (2012) *Diseño Curricular Nacional*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/DisenoCurricularNacional.pdf>
- Ministerio de educación (2012) *Marco del buen desempeño directivo*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Murillo, F. (2016). *Dirección Escolar para el Cambio: Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Recuperado de REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- Nathanael, J., Niro, S. N., & Galinsky, A. D. (2011). Something to lose and nothing to gain: The role of stress in the interactive effect of power and stability on risk taking. *Administrative Science Quarterly*. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0001839212441928>.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M. y Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Rev.esc.adm.neg.* 76, 20-43. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n76/n76a03.pdf>
- Riaga, C. O., Orjuela, C. M., y Triviño, A. R. (2010). Caracterización de las dimensiones del liderazgo transformacional en estudiantes de pre grado de la universidad militar nueva granada. *Educación y Desarrollo Social*, 60-74.
- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú)
- Roselli, N. (2011). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: convergencias y posibles articulaciones. *Revista colombiana de Ciencias Sociales*, 2(2), pp. 173-191. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5123804.pdf>
- Ruiz, A. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*.
- Sachau, D. (2007). Resurrecting the motivation – hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review*. doi:<https://doi.org/10.1177%2F1534484307307546>
- Salgado, B. M., & Medel, T. J. (2015). *Gestión curricular al servicio de los aprendizajes significativos*. [Tesis de maestría, Universidad del Bío Bío]. Repositorio Digital de la Universidad del Bío Bío, Chillán, Chile.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (2ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Slavin, R. E., y Johnson, R. T. (1999). *Aprendizaje cooperativo: teoría, investigación y práctica*. Buenos Aires: Aique

- Sledge, S., Angela, M., y Coppage, S. (2008). What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management*. doi:<https://doi.org/10.1080/09585190802295157>
- Tan, H. H., y Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *the Journal of Psychology*. doi:<https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.45-66>
- Vázquez, S., Liesa, M. y Bernal, J.L. (2015). Análisis de la formación en liderazgo en las organizaciones educativas: Un estudio en la Comunidad Autónoma de Aragón. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18 (3), 39-54. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.18.3.194881>.
- Vázquez Toledo, S. y. (2015). Análisis de la formación en liderazgo en las organizaciones. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.18.3.194881>
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Ideas Propia
- Vilca, K., y Canaza, G. (2013). *Relaciones interpersonales y gestión pedagógica en docentes de la I.E. N° 7102 "San Francisco de Asís" de Manchay-Pachamac*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional, Lima.
- Villalobos, F. X. (2011). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora*. *Revista Iberoamericana de Educación*, Chillán, Chile.
- Vroom, V. H. , Yetton, P. W. (1973). *Leadeship and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press
- Wofford, J. (1982). An integrative theory of leadership. *Journal of management*, 8, 27-4
- Wofford, J., Godwin, V., Wittington, J. (1998). A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transaccional leadership. *Leadership Quaterly*, 9(1), 55-84.

Anexos

Anexo 1: Artículo de investigación

Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020.

Autora: Mg. Quiñones Cuyubamba Sandra Miluska.

Correo electrónico: samigla36@hotmail.com

Estudiante de la Escuela de Posgrado Programa Académico Doctorado en Educación.

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red N° 03, Ugel 04, Comas, 2020, planteando como problema general: ¿Cómo incide del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020?, la investigación estuvo enmarcado en un enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel explicativa utilizando el diseño no experimental, de corte transversal con un paradigma positivista. La muestra de estudio estuvo conformada por 123 entre docentes y trabajadores de las instituciones educativas de la red mencionada, quienes a través del instrumento del cuestionario previamente validadas por tres doctores expertos a fin de obtener y consolidar un instrumento válido para su aplicación y recolección de información.

Así mismo se confirmó una confiabilidad alta de los instrumentos a través del estadístico del Alfa de Cronbach. Finalmente, el estudio concluye que el liderazgo transformacional incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, ello fue reconocido por el coeficiente de Nagelkerke cuyo resultado significó que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el comportamiento del liderazgo directivo.

Palabras claves: Liderazgo directivo, relaciones interpersonales, trabajo colaborativo y directivos

Abstract

The objective of this research was to establish the incidence of managerial leadership in interpersonal relationships and collaborative work of managers of Network No. 03, Ugel 04, Comas, 2020, posing the general problem: How does leadership leadership affect relationships interpersonal and collaborative work of the managers of the Network 03, Ugel 04 Comas, 2020 ?, The research was framed in a quantitative approach, basic type of explanatory level using the non-experimental, rational causal cross-sectional design with a positivist paradigm. The study sample was made up of 123 among teachers and workers from the educational institutions of the mentioned network, who through the questionnaire instrument previously validated by three expert doctors in order to obtain and consolidate a valid instrument for its application and information collection.

Likewise, a high reliability of the instruments was confirmed through the Cronbach's Alpha statistic. Finally, the study concludes that managerial leadership has a significant impact on interpersonal relationships and collaborative work in educational institutions of Network No. 03 of Ugel 04 de Comas, this was recognized by the Nagelkerke coefficient, the result of which meant that the variability of relationships interpersonal and collaborative work is due to 72.1% for the behavior of managerial leadership.

Keywords: Management leadership, interpersonal relationships, collaborative work and managers

Introducción

El ser líder es el arte de causar y de conllevar a un grupo de individuos a actuar para lograr un objetivo común; en ese sentido en un entorno empresarial, esto puede significar como dirigir a personas, trabajadores o servidores con una estrategia para satisfacer las necesidades de una empresa u organización. (Alqatawenh, 2018, p.19)

el panorama presentado ha conllevado a realizar la investigación quien tiene como ámbitos de estudio las instituciones educativas públicas pertenecientes a la Red N° 03 del distrito de Puente Piedra, año escolar 2020, centrándose en el ejercicio de liderazgo de sus directivos en el aspecto pedagógico como también organizativo. Este estudio pretende evidenciar el tipo de liderazgo que se practica en dicho contexto y determinar hasta qué punto son ciertas aquellas percepciones que señalan docentes son entorpecidas o en el peor de los casos desestimadas generando desestimar los trabajos en equipo. Hecho que se aleja de los principios y características que debe poseer un líder; ya que se debe de lograr buenas relaciones interpersonales, clima favorable y crear condiciones organizativas para que sus subordinados sientan confianza y maximicen sus resultados ejecutando proyectos y planes estratégicos. Ante ello se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo incide un liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de la Red 03 de la Ugel N° 04 de Comas, 2020?.

Entre los principales antecedentes internacionales de estudios se tiene a López, (2014) quien observó en los resultados obtenidos la existencia de un trabajo individual docente y ausencia de una labor colegiada en la institución, destacando la falta de su fomento por parte de la dirección, a pesar de ello, existen pequeñas muestras de un trabajo colaborativo entre docentes.. Por otro lado Balda y Guzmán (2015) Dichos autores manifiestan la necesidad de considerar que el rol del líder para conllevar al cambio y progreso de una organización no depende del todo de líder sino de todo los que se integran

a la institución. Asimismo, el estudio de Da Costa, Páez, y Hermosilla (2016) mostraron que el denominado un liderazgo de transformación está vinculado a la satisfacción, efectividad y motivación; por otro lado Boza, Cobo, Moncayo, Muñoz , y Tachong (2017) realizaron un estudio en donde lograron identificar la situación actual del trabajo en equipo que posee la facultad que conforma el grupo de estudio concluyendo que existe una comunicación limitada entre docentes que pertenecen al mismo módulo, lo que se evidencia en la realización de un trabajo aislado que persigue el único propósito de cumplir con el programa de clase establecido; finalmente se tuvo los estudios de Salgado y Medel (2015), explicaría a la gestión curricular como una herramienta de gran utilidad para los directivos como equipo, para la búsqueda de logros y mejoras de ellas mismas, concientizando e implementado a los docentes para dar el respaldo que requieren para el logro de una planificación curricular eficaz; cierta propuesta presentó limitaciones con respecto a espacio físicos y tiempo para la ejecución del mismo y Días, (2017) el estudio muestra que existe una asociación considerable entre la variable gestión educativa y todas las siguientes dimensiones del liderazgo. Rojas (2017) llegó a las conclusión que hubo una asociación muy considerable entre las unidades temáticas de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los colaboradores de enfermería en emergencia en un centro de salud pública de nivel III la ciudad de Lima metropolitana, 2017.

El presente estudio se fundamenta teóricamente con los enfoques vinculados a las variables que constituyen el tema de investigación; es decir, el liderazgo directivo, las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. En esa directriz se ha considerado definir en primer lugar el concepto de liderazgo el cual es calificado como un procedimiento cualitativo resultado de una perspectiva social, yaciendo la importancia del mismo de ser apreciado como por los demás como líder. Se espera que la persona a ser considerada líder debe tener una conducta determinada. Esto aplica tanto a líderes como los seguidores (Wofford, Goodwin y Whittington, 1994). El liderazgo que para Klein quien es citado por Francia, Mata, y Socorro (1992) el líder es el que conlleva y establece los parámetros de asumir a grupos o grupo; también precisa al liderazgo como aquella cabida de absorber de otros la contestación anhelada, se concibe en ese sentido que el liderazgo influye al logro de muchos propósitos con respecto a un determinado plan u objetivo ya sea institucional como a nivel personal; por lo tanto, el seguidor es alguien que está bajo la influencia de otro bajo un propósito determinado. Teniendo en cuenta un modelo más humano que

registra al liderazgo como la condición actitudinal o interposición que consigue el perfeccionamiento del grupo de acuerdo a los propósitos deseados para los que la integran.

Asimismo se ha redactado la siguiente formulación del problema como formulación del problema general: ¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04- Comas, 2020?. Asimismo los objetivo general: Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04- Comas, 2020. Finalmente se establecieron las hipótesis: Hipótesis general Ha: El liderazgo transformacional tiene incidencia en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los directivos de la Red 3 de la Ugel 04, Comas, 2020.

Metodología

La investigación es de tipo básico, puesto que la investigación que se ha desarrollado ha tomado como base los conocimientos de la teoría de las variables de estudio, a partir de ello construir nuevas experiencias de conocimiento. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte colateral. En este caso el estudio tuvo como objeto comprobar la incidencia que tuvo la variable liderazgo directivo en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo. La población estuvo comprendida por los 377 sujetos; la muestra fue la no probabilística, dicho ejemplar está conformada por 74 participantes entre profesores y personal administrativo como de servicio de las instituciones de la red ya mencionada. La distribución de la muestra se determinó de la forma siguiente y el muestreo fue la intencional no probabilística, puesto el investigador de acuerdo a sus necesidades y posibilidades eligió a los representantes de los grupos ya establecidos. Para la investigación se hizo uso de la técnica la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario que tuvo una validación de contenido y de constructo, así como una confiabilidad de ,938 que hizo referencia que el instrumento tuvo un nivel alto de confiabilidad, ello permite la aplicabilidad eficaz de la herramienta.

Resultados

Luego de hallar los datos por el instrumento con escala ordinal aplicado se hará uso de la escala no paramétrica que nos da a conocer la tendencia entre las variables impediendo frente a las dependientes, los datos son cualitativos y datos no paramétricos en consecuencia se hará uso para del análisis la prueba de la regresión logística ordinal. Con respecto a los resultados que obtuvieron del programa a se tienen que el liderazgo incide en

las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en las escuelas de la Red 3 de la Ugel 04 de Comas, puesto que el resultado del Chi cuadrado es de 63.291 y el p_valor (la significancia) es igual a 0.000 frente a la significancia estadística α es igual a 0.005 ($p_valor < \alpha$), que significó el rebote de la hipótesis nula. Los datos de las variables no son autónomas, ello hace referencia la subordinación de una variable respecto a la otra. Asimismo, se presentó las consecuencias de la bondad de ajuste de las variables, donde no se impugna la hipótesis abolida donde los datos de la variable posibilitan mostrar la dependencia ya que el reconocimiento de las variables y el modelo que se presenta muestra un p_valor de 0,532 frente al α igual 0.05. Ante ello el tipo estadístico presentado resaltan la dependencia entre las inconstantes. Finalmente lo que respecta al resultado del Pseudo R cuadrado, se observó la subordinación del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones de la red señalada líneas arriba. Del resultado, el coeficiente de Nagelkerke refirió que la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% del comportamiento del liderazgo ejercido en ámbito de estudio señalado.

Discusión de resultados

Boza, Cobo, Moncayo, Muñoz , y Tachong (2017) en la investigación identificaron la situación actual del trabajo en equipo que posee el ámbito del grupo de estudio concluyendo que existe una comunicación limitada entre docentes que pertenecen al mismo módulo, lo que se evidencia la realización de un trabajo aislado que persigue, el único propósito de cumplir con el programa de clase establecido. Este resultado coincide con la contrastación de hipótesis ejecutado donde se tuvo como derivación a la prueba de R del Pseudo cuadrado del coeficiente de Nagelkerke refiere que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el comportamiento del liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, este resultados establece también similitud con la investigación de Cajahuaringa, (2015) el estudio demostró una correlación moderada entre dichas variables. Asimismo coincide con lo que mencionaron Díaz y Quiñones, (2017) las derivaciones obtenidos fue que la relación del liderazgo y gestión educativa no es uniforme pero en cierta medida los demás resultados estadísticos tienen un vínculo significativo; demostraron que existe una asociación considerable entre la variable gestión educativa con las dimensiones de liderazgo, con las dimensiones la dimensión influencia

idealizada conductual; la dimensión influencia idealizada atribuida, la dimensión motivación inspiracional y la dimensión estimulación intelectual respectivamente

Conclusiones

Primera

Se concluye que el liderazgo transformacional incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, ello lo corrobora el coeficiente de Nagelkerke cuyo resultado significa que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 72,1% por el comportamiento del liderazgo directivo.

Segunda

Se llegó a la conclusión que la consideración individual incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Dicho resultado lo confirma el coeficiente de Nagelkerke refiere que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 63,8% por el comportamiento de la consideración individual en las instituciones educativas.

Tercera

Se llegó a la conclusión que la estimulación intelectual incide significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, está corroborado con el coeficiente de Nagelkerke donde señala que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,4% por el comportamiento de la consideración individual en las instituciones educativas.

Cuarta

Se llegó a la conclusión que la motivación/ inspiración inciden significativamente en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Está corroborado con el coeficiente de Nagelkerke donde indica que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,9% por el comportamiento de la motivación/inspiración en las instituciones educativas

Quinta

Finalmente, se llegó a la conclusión que la influencia idealizada índice significativamente en las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Esto está confirmado por coeficiente de Nagelkerke hace referencia que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 66,5% por el comportamiento de la influencia idealizada en las instituciones educativas.

Recomendaciones.

Primera

A los representantes del ministerio de educación realizar un seguimiento no solo del cumplimiento de las normas y currículo que desempeñan los directivos, si no también medir el nivel de liderazgo que está ejerciendo en las instituciones educativas, puesto que directivos se aferran solo desempeñar funciones solo burocráticas de envíos de documentos, informes, planes donde no se ejecutan por la mala distribución y falta de tiempo.

Segunda

Es necesario el desarrollo de las capacidades de gestión y de liderazgo de los directivos, no se debe confundir ser conocedor de la gestión que ser un buen líder institucional y pedagógico. En estos tiempos el director debe estar a altura de los cambios. Para ello se recomienda a la Ugel 04 de Comas realizar un seguimiento armonioso a los directivos para que a través de un monitoreo continuo de su liderazgo se fortalezca sus capacidades personales y profesionales.

Tercera

Los directivos deben entender y comprender que el ejercicio de su rol es trascendente para el logro y mantenimiento de las buenas relaciones, ello se logrará si tienen un liderazgo directivo transformacional que logre cambiar actitudes negativas, atraer el entusiasmo y la motivación constante a sus dirigidos, brindar oportunidades y aceptar sus falencias y mejorar firmemente por el bien de su organización.

Cuarta

Los trabajos colaborativos son más eficaces para lograr metas y propósitos institucionales, por ello los directivos deben de desarrollar estrategias que conlleven al desarrollo de sus

planes y programas de una manera colaborativa, donde todos participen con un objetivo de lograr el desarrollo integral de los educandos.

Quinta

Existen reuniones de redes educativas que pueden ser aprovechados eficazmente para articular nuevas formas de liderar las organizaciones de trabajo, los directivos deben de agendar en sus diálogos nuevos procedimientos y formas eficaces de liderar sus instituciones, las experiencias de los directivos ayudarán a transferir estrategias y para mejorar el liderazgo en cada uno de sus colegios.

Referencias bibliográficas

- Avolio, B., y Bass, B. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. doi: Mindgarden. http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Cajahuaringa (2017). Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
- Casamayor, G. (2008). La formación on-line. Barcelona, España: Graó.
- Castro, A. y Lupano, M. (2007). Liderazgo transformacional. Estilos de liderazgo. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: McGrawHill.
- Ministerio de educación (2012) Marco del buen desempeño directivo. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Wofford, J., Godwin, V., Wittington, J. (1998). A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transactional leadership. *Leadership Quarterly*, 9(1), 55-84.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables			
Variable independiente 1: Liderazgo transformacional						
Problemas generales:	Objetivos generales:	Hipótesis generales	Dimen siones	Indicadores	Ítems	Escal a
¿Cuál es la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Red 03, Ugel 04 Comas, 2020?	Determinar la incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	H1: Existe incidencia del liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	Influen cia idealiz ada	Es un modelo para sus seguidores	1-8	1 Nunc a
				Posee altos niveles de conducta ética		2 Rara s veces
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Motiva ción inspira cional	Transmite su motivación y pasión hacia sus seguidores	9-12	
¿Cuál es la incidencia de la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos la Red 03 Ugel 04, Comas, 2020?	Determinar la incidencia de la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	H1: Existe incidencia la incidencia de la influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.		Generan expectativas de futuro		3 Algu nas veces
¿Cuál es la incidencia de la	Determinar la incidencia de la motivación	H2: Existe incidencia de la motivación inspiracional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los	Estimu lación	Alienta a explorar nuevas formas de hacer las cosas y	13-16	4 Basta

motivación inspiracional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020?	inspiracional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	intelectual nuevas oportunidades a sus seguidores.	nuevas oportunidades a sus seguidores.								
¿Cuál es la incidencia de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020?	Determinar la incidencia de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	H3: Existe incidencia de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	Mantiene a sus seguidores motivados y proactivos. Mantiene líneas de comunicación abiertas con los seguidores, individual y colectiva	17-20								
¿Cuál es la incidencia de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020?	Determinar la incidencia de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	H4: Existe incidencia de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la Ugel 04, Comas, 2020.	Variable independiente 2: Relaciones interpersonales									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1384 1038 1518 1110">Dimensiones</th> <th data-bbox="1525 1038 1697 1110">Indicadores</th> <th data-bbox="1704 1038 1805 1110">Ítems</th> <th data-bbox="1812 1038 1995 1110">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1384 1142 1518 1278">Habilidades comunicativas</td> <td data-bbox="1525 1142 1697 1358">Comunicación asertiva. Comunicación empática.</td> <td data-bbox="1704 1254 1778 1279">1-14</td> <td data-bbox="1812 1142 1995 1334">Totalmente de acuerdo o 1</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva. Comunicación empática.	1-14	Totalmente de acuerdo o 1
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala									
Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva. Comunicación empática.	1-14	Totalmente de acuerdo o 1									

		Apertura de escucha	De acuerdo 2
Compro miso organiza cional	Compromiso laboral.		
	Compromiso colectivo.	15-28	Media namente de acuerdo 3
			En desacuerdo 4
			Total mente en desacuerdo 5

Variable Trabajo colaborativo

Dimensi	Indicadores	Ítems	Esc
---------	-------------	-------	-----

ones	ala
Responsabilidad individual	<p>-Demuestra responsabilidad en las tareas que se le encomiendan. 1-6</p> <p>-Tiene un buen desempeño en su trabajo en equipo.</p>
Interdependencia Positiva	<p>-Se esfuerza por alcanzar las metas trazadas en su equipo. 7-13</p>
Habilidades de colaboración	<p>-Demuestra una buena participación en el trabajo en equipo. 14-18</p>
Interacción promotora	<p>-Soluciona las situaciones de conflictos que hay en su equipo. 19-23</p> <p>- Demuestra una actitud respetuosa a sus compañeros</p>

		de equipo.	me nud o
Proceso de grupo	-Emplea estrategias diversas para realizar el trabajo en equipo. - Evalúa el trabajo que realizan todos los miembros del equipo	24-30	5 Sie mp re

Método de la investigación

Tipo: Básica

Diseño:

Población:

Variable independiente:

Estadística descriptiva:

No experimental

377docentes de colegios
pertenecientes a la Ugel 04
del distrito de Comas.

Liderazgo Transformacional

Correlacional
causal

Se utilizó tablas y frecuencias de porcentaje

Variable dependiente:

Corte transversal

Muestra:74 sujetos

Relaciones interpersonales

Análisis inferencial:

Técnica:

Muestra no probabilística

Variable dependiente:

Encuesta		Trabajo colaborativo	Para probar las hipótesis se hizo uso de la regresión logística ordinal
	Tipo de Muestreo:		
Instrumentos:	No probabilístico intensional		
Cuestionario de liderazgo directivo			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Instrumento para medir el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos de la REI 03, Ugel 04 Comas, 2020.

Presentación:

Estimado colaborador (a), los instrumentos que se le presenta a continuación un incorporado de ítems respecto a las variables liderazgo transformacional, relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, cuya finalidad es de recaudar datos para fines de investigación; la información proporcionada es extremadamente confidencial con fines de contribuir a la creación teórica para la gestión de la educación universal.

Instrucciones:

Leer con mucha atención cada uno de las preguntas y responder con un (X) la respuesta según sea su percepción. Se le recomienda leer y contestar todos los ítems con la veracidad que le caracteriza.

Escala Valorativa	Símbolo	Valor asignado
Completamente de acuerdo	CA	5
De acuerdo	DA	4
Indiferente	IN	3
En desacuerdo	ED	2
Completamente es desacuerdo	CD	1

LAS PREGUNTAS VAN DIRIGIDOS A LA PERCECIÓN QUE SE TIENEN DE LOS DIRECTIVOS SEGÚN EL ROL QUE CUMPLEN EN SUS INSTUCIONES EDUCATIVAS.

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		ESCALAS				
	Dimensiones e ítems	CD	ED	IN	DA	CA
N°	Dimensión: Influencia idealizada	1	2	3	4	5
01	Da a conocer cuáles son los valores y principios que se deben					

	cumplir en la I.E para alcanzar la visión.					
02	Me siento complacido (a) y orgulloso/a de trabajar con mis directivos por el liderazgo que ejercen.					
03	Enfatizan la importancia de tener un fuerte sentido del deber y/o compromiso con el trabajo y organización.					
04	Van más allá de su propio interés por el bien del grupo					
05	Se han ganado el respeto por su forma de actuar y gestionar en la organización.					
06	Consideran los aspectos morales, éticos e integridad en las decisiones que toman.					
07	La autoridad que ejercen los directivos inspira confianza a la mayoría de los trabajadores.					
08	Enfatizan la importancia de tener logros producto de trabajo de equipo y con una misión en común.					
Dimensión: Motivación inspiracional						
09	En sus diálogos muestran un gran sentido de optimismo sobre el futuro próspero y de desarrollo institucional.					
10	Hablan entusiastamente con respecto a las necesidades que deben ser priorizadas y satisfechas.					
11	Presentan una visión de futuro muy convincente que motiva a tener un espíritu inspiracional.					
12	Interiorizan mucha confianza en que las metas serán alcanzadas y cumplidas de acuerdo a lo planificado.					
Dimensión: Estimulación intelectual						
13	Nos proporciona nuevas formas de enfocar y solucionar problemas tanto personales como profesionales.					
14	Consideran diferentes perspectivas cuando intentan solucionar los problemas.					
15	Nos hace visualizar los problemas desde muy distintos ángulos					
16	Nos posibilita sugerencias estratégicas en realizar el trabajo para su concreción.					
Dimensión: Consideración individual						

17	Dedican el tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					
18	Nos trata como persona y profesional individual más que como miembro de un grupo.					
19	Consideran que tenemos necesidades y habilidades diferentes de los de los demás.					
20	Nos ayudan a mejorar nuestras competencias profesionales					

VARIABLE: Relaciones interpersonales		Escala				
N	DIMENSIONES / ítems	CD	ED	IN	DA	CA
	Dimensión: Habilidades comunicativas	1	2	3	4	5
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada) y se da en nuestra institución educativa. (I.E)					
2	Considero que existe un trato cortés de parte de los directivos y se demuestra al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la I.E.					
3	Existe una apertura de escucha de los directivos y entre los trabajadores de la institución educativa.					
4	La comunicación en la I.E es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).					
5	Como equipo, los líderes comunican oportunamente los cambios y logros a todos los sujetos de la I.E.					
6	En la I.E la información que se desarrolla en interno, se maneja a través de herramientas comunicacionales formales y veraces					
7	En la I.E se toma en cuenta la iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.					
8	Me siento un gran sentido de confianza cuando veo expresar a mis compañeros sus pensamientos respecto a la gestión que se					

	ejecutando.					
9	Tengo la libertad y motivación de comunicar oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.					
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no se concuerde con ellos.					
11	Los directivos suelen rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.					
12	Se escucha de parte de los trabajadores y demás trabajadores comentarios de pasillo los desajustes de gestión que tienen los directivos.					
13	En reuniones se toman los acuerdos y se respetan, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.					
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.					
Dimensión: Compromiso organizacional		1	2	3	4	5
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como trabajador de la I.E.					
16	Considero que estoy motivado y comprometido con el trabajo que ejecuto en la I.E.					
17	Participo en las diferentes actividades programadas.					
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.					
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.					
20	Pienso que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.					
21	Se visualiza un trato de líder autoritario en el manejo administrativo de parte de los directivos.					
22	Imagino que son justas las decisiones tomadas por los directivos, es por ello que tienen una gran aceptación.					
23	Se observa que existe una considerable permisividad con las					

3	inasistencias de algunos trabajadores, que genera desmotivación desigualdad e incomodidad.					
2 4	Existe entre los docentes y demás trabajadores de la I.E mucho entusiasmo para desempeñar el trabajo educativo.					
2 5	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución					
2 6	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros					
1 7	Siento a gusto y motivación trabajando con los directivos ya que el trabajo se enmarca al cumplimiento de los objetivos de la institución					
2 8	Incentivo a mis directivos y trabajadores a cumplir el trabajo con buena actitud y esmero.					

VARIABLE: TRABAJO COLABORATIVO						
Dimensiones/ ítems		Escalas				
Nº	Dimensión 1: Responsabilidad individual	CD	ED	IN	DA	CA
		1	2	3	4	5
1	Los trabajadores de la I.E cumplen con responsabilidad de manera individual con las responsabilidades que se les asignan.					
2	El trabajo que realizan los trabajadores lo ejecutan a través de trabajo en mi equipo.					
3	Se visualizan que todos se esfuerzan por alcanzar las metas que traza los equipos de trabajo.					
4	Los problemas a investigar se encaminan ser corregidos a través de una colaboración de ideas para la toma de decisiones.					
5	Se cumplen los plazos y tiempos pactados en las tareas de equipo					
6	Se visualiza que todos los trabajos cumplen con brindar					

	resultados esperados.					
Dimensión 2: Interdependencia positiva						
7	Existe confianza para que los docentes y demás trabajadores logren ser integrados al equipo de trabajo con facilidad.					
8	Cuando es elegido uno o más miembros para integrar a un grupo de trabajo si observa su entrega y dedicación para con el rol que se le asigna.					
9	Existe predisposición de los miembros de los equipos de trabajo para la distribución de tareas y funciones.					
10	Se observa la escucha atenta de los integrantes de grupo cuando existe intercambio de opiniones.					
11	Existe un esfuerzo en entender los diálogos de manera respetuosa					
12	Existe un intercambio de conocimientos entre directivos, docentes y compañeros de equipo.					
13	Se comparten los materiales con todos los equipos para el cumplimiento del trabajo					
Dimensión 3: Habilidades de colaboración						
14	Existe una asistencia de opiniones donde se generan debates promoviendo el aprendizaje de mi equipo.					
15	Observa una participación activa y constante de los trabajos para con su grupo de trabajo					
16	Los líderes o jefes de los equipo muestran empatía y respetan opiniones de todos.					
17	Los miembros de grupo muestran actitudes de superación de dificultades durante la ejecución de las acciones encomendadas.					
18	Se visualiza un respeto a los sentimientos personales y profesionales de los miembros del equipo de trabajo.					
Dimensión 4: Interacción promotora						
19	Se observa una cultura de respeto y apoyo entre los sujetos que intervienen en los equipos o grupos de trabajo.					

20	Se tiene en cuenta estrategias eficaces en los equipos que conllevan a mejorar su trabajo.					
21	Se resuelven conflictos que se presentan en los grupos en un tiempo prudencial.					
22	Se incentivan a los miembros de equipo para que ejecuten su trabajo encomendado.					
23	Se visualiza una demostración de emociones positivas que evitan conflictos internos de grupo en la I.E.					
Dimensión 5: Proceso de grupo						
24	Los directivos motivan a los equipos a realizar acciones de autoevaluación de su tarea ejecutada.					
25	Las decisiones tomadas aseguran incrementar la efectividad de los procesos y los resultados para con I.E.					
26	Se utilizan instrumentos de evaluación para medir las acciones, que ejecutan los trabajadores de cada grupo.					
27	Se toma siempre la crítica de los participantes en la mejora de los trabajos de equipo.					
28	En la I.E todos consideran que resulta mejor realizar un trabajo en equipo.					
29	Todos consideran que Sí se logrará cumplir con la visión de la I.E pero con mucho trabajo en equipo.					
30	Se evalúan los resultados y se toman acciones de corrección y retroalimentación a fin de tener mejores logros de gestión.					

Anexo 4. Base de datos del estudio

Base de datos de la variable independiente: Liderazgo trasformacional

Nº	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		
	Consideración individual								Estimulación intelectual				Motivación/Inspiración				Influencia idealizada				Tolerancia psicológica							
1	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4
3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
5	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4
6	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3
8	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
9	3	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	1	2	1	1	3
10	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4
11	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4
12	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	4	1	1	1
13	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	4	5	3	5	4	4	5
14	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3

15	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
16	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
17	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2
18	3	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4
19	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	1	2	2	2	2	2	1
21	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4
22	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4
23	4	3	3	3	4	3	4	4	5	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	1
24	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
25	2	2	1	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1
26	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4
27	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2
28	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	3	3	3	3	2	2
29	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2
30	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4
31	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	4	1	1
32	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5
33	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	2	3	1	3	1	3

34	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
35	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	
36	3	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	3	3	1	2	1	
37	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	
38	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	2	2	
39	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	
40	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2
41	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4
42	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	1	1	
43	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	
44	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	
45	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
46	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
47	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	2	3	3	3	2	2	2	
48	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	
49	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	
50	4	3	3	3	4	3	4	4	5	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
51	2	2	1	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	
52	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	

53	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	1	3	3	3	1	2	1	
54	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	
55	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	1	
56	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	4	2	2	4	
57	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	
58	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	
59	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	1	1	3	2	2	3	2	
60	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
61	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	1	1	
62	3	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	
63	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	1	3
64	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3
65	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
66	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1
67	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	2	4	
68	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	
69	3	3	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
70	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	1	1	3
71	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4

72	3	4	5	5	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2
73	1	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3
74	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	3	4	3

Base de datos de la variable independiente: trabajo colaborativo

	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	
	Responsabilidad individual						Interdependencia positiva						Habilidades de colaboración						Interacción promotora						Proceso de grupo						
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2	
6	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
7	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
9	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	

10	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
11	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
14	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2
17	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
18	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	3	3	3	5	5	3	2	2
21	3	3	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	3	3	5	5	3	2	2
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
28	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2

29	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
30	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
33	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2
36	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
37	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
39	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
40	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
41	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
44	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2
47	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5

48	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
50	3	3	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	5	2	3	3	3	5	5	3	2	2	
51	3	3	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	5	3	3	5	5	3	2	2	
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
54	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
57	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
58	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	
59	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	5	5	1	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	1
60	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	
61	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
62	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
63	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
65	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2	
66	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	

67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
68	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
69	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	1	2
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
71	4	1	4	4	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2
72	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	4
73	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	4	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3
74	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4

Base de datos de la variable independiente: Relaciones interpersonales

	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
	Habilidades comunicativas														Compromiso organizacional													
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3
2	3	4	3	3	3	4	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	✓		✓		✓		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	✓		✓		✓		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	Presenta una convincente visión del futuro	✓		✓		✓		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	✓		✓		✓		
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
18	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	✓		✓		✓		
20	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Albornoza Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada)	✓		✓		✓		
2	Considero que existe un trato cortés al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).	✓		✓		✓		
5	Como equipo, se comunica oportunamente los cambios y logros entre el director, docentes y demás trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces	✓		✓		✓		
7	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Me siento cómodo(a) expresando a mis compañeros de trabajo, mis pensamientos.	✓		✓		✓		
9	Comunico oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.	✓		✓		✓		
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no concuerde con la mía.	✓		✓		✓		
11	Se suele rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo.	✓		✓		✓		
13	en reuniones respetamos los acuerdos, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como formador.	✓		✓		✓		
16	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Participo en las diferentes actividades programadas.	✓		✓		✓		
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Considero que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	No aceptaría un trato autoritarismo en manejo administrativo por parte del director.	✓		✓		✓		

22	Considero que son justas las decisiones tomadas, es por eso que son aceptadas.	✓		✓		✓	
23	Considero que existe mucha permisividad en las faltas de algunos compañeros, lo cual genera desmotivación	✓		✓		✓	
24	Considero que entre los compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores	✓		✓		✓	
25	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución	✓		✓		✓	
26	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto trabajando en los objetivos generales de la institución	✓		✓		✓	
28	Incentivo a mis compañeros a cumplir el trabajo con una buena actitud	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

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

04 de 08 del 2018
(Cadenillas)
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad individual	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Suele cumplir con responsabilidad de manera individual las responsabilidades asignada	✓		✓		✓		
2	Procuro realizar un buen trabajo en mi equipo	✓		✓		✓		
3	Suelo esforzarme por alcanzar el objetivo de mi equipo	✓		✓		✓		
4	Procuro investigar el tema que se me designó en mi equipo	✓		✓		✓		
5	Cumplo en el tiempo pactado mi tarea en equipo	✓		✓		✓		
6	Suelo concentrarme durante mi trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Interdependencia positiva	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Inspiro confianza para que mis compañeros participen en el equipo	✓		✓		✓		
8	Apoyo a mis compañeros de equipo en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Mi equipo distribuye funciones a cada integrante para optimizar el tiempo	✓		✓		✓		
10	Procuro escuchar atentamente las opiniones de mis compañeros	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo en expresar mi opinión de manera respetuosa	✓		✓		✓		
12	Comparto mis conocimientos con mis compañeros de equipo	✓		✓		✓		
13	Comparto mis materiales con mis compañeros de equipo ara mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades de colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Con mis opiniones invito a que se genere debate y así promueven el aprendizaje de mi equipo	✓		✓		✓		
15	Mi participación es constante en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
16	Disfruto ser el líder o jefe de mi equipo	✓		✓		✓		
17	Procuro brindar apoyo a mis compañeros de equipo para superar sus dificultades	✓		✓		✓		
18	Suelo darme cuenta de los sentimientos de los demás miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Interacción promotora	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Muestro respeto a mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
20	Mantengo adecuada comunicación con mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
21	Considero importante resolver los conflictos que se presentan en mi equipo.	✓		✓		✓		
22	Incentivo a los compañeros de equipo para que realicen las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
23	Me esfuerzo en mostrar emociones positivas y evitar peleas en mi equipo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Proceso de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
24	Participo activamente en el equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	Procuro tomar decisiones para mejorar el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
26	Evalúo las acciones, que realicé durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
27	Considero las sugerencias de mis compañeros en la mejora de mi trabajo de equipo.	✓		✓		✓	
28	Suelo realizar un mejor trabajo al hacerlo en equipo	✓		✓		✓	
29	A mi opinión mi equipo logra los objetivos planteados	✓		✓		✓	
30	Procuro ser objetivo en la evaluación grupal del trabajo que realizó mi equipo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

04 de 08 del 2018

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	✓		✓		✓		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	✓		✓				
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓				
11	Presenta una convincente visión del futuro	✓		✓				
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓				
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	✓		✓		✓		
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
18	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	✓		✓		✓		
20	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Bona A. Rios Rios DNI: 09349687

Especialidad del validador: Doctora en Administración de la Educación

...04...de...08...del 2016.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Dra. Bona A. Rios Rios
 Firma del Experto Informante.
 CPE 1805349687
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada)	✓		✓		✓		
2	Considero que existe un trato cortés al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la institución educativa.	/		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores de la institución educativa.	/		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).	/		✓		✓		
5	Como equipo, se comunica oportunamente los cambios y logros entre el director, docentes y demás trabajadores.	/		✓		✓		
6	Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces	✓		/		✓		
7	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Me siento cómodo(a) expresando a mis compañeros de trabajo, mis pensamientos.	/		✓		✓		
9	Comunico oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.	/		✓		✓		
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no concuerde con la mía.	/		✓		✓		
11	Se suele rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo.	✓		✓		✓		
13	en reuniones respetamos los acuerdos, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.	/		✓		✓		
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como formador.	✓		✓		✓		
16	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Participo en las diferentes actividades programadas.	✓		✓		✓		
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Considero que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	No aceptaría un trato autoritarismo en manejo administrativo por parte del director.	✓		✓		✓		
22	Considero que son justas las decisiones tomadas, es por eso que son aceptadas.	✓		✓		✓		

23	Considero que existe mucha permisividad en las faltas de algunos compañeros, lo cual genera desmotivación	✓		✓		✓	
24	Considero que entre los compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores	/		✓		✓	
25	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución	/		✓		✓	
26	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros	/		✓		✓	
27	Me siento a gusto trabajando en los objetivos generales de la institución	/		-		✓	
28	Incentivo a mis compañeros a cumplir el trabajo con una buena actitud	/		/		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bona A. Rios Rios DNI: 09349687

Especialidad del validador: Doctora en Administración de la Educación

...04 de 08 del 2018

Bona A. Rios Rios

Dr. Bona A. Rios Rios

CPe 1009349687
Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad individual							
1	Suelo cumplir con responsabilidad de manera individual las responsabilidades asignada	✓		✓		✓		
2	Procuro realizar un buen trabajo en mi equipo	✓		✓		✓		
3	Suelo esforzarme por alcanzar el objetivo de mi equipo	✓		✓		✓		
4	Procuro investigar el tema que se me designó en mi equipo	✓		✓		✓		
5	Cumplo en el tiempo pactado mi tarea en equipo	✓		✓		✓		
6	Suelo concentrarme durante mi trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Interdependencia positiva							
7	Inspiro confianza para que mis compañeros participen en el equipo	✓		✓		✓		
8	Apoyo a mis compañeros de equipo en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Mi equipo distribuye funciones a cada integrante para optimizar el tiempo	✓		✓		✓		
10	Procuro escuchar atentamente las opiniones de mis compañeros	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo en expresar mi opinión de manera respetuosa	✓		✓		✓		
12	Comparto mis conocimientos con mis compañeros de equipo	✓		✓		✓		
13	Comparto mis materiales con mis compañeros de equipo ara mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades de colaboración							
14	Con mis opiniones invito a que se genere debate y así promueven el aprendizaje de mi equipo	✓		✓		✓		
15	Mi participación es constante en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
16	Disfruto ser el líder o jefe de mi equipo	✓		✓		✓		
17	Procuro brindar apoyo a mis compañeros de equipo para superar sus dificultades	✓		✓		✓		
18	Suelo darme cuenta de los sentimientos de los demás miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Interacción promotora							
19	Muestro respeto a mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
20	Mantengo adecuada comunicación con mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
21	Considero importante resolver los conflictos que se presentan en mi equipo.	✓		✓		✓		
22	Incentivo a los compañeros de equipo para que realicen las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
23	Me esfuerzo en mostrar emociones positivas y evitar peleas en mi equipo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Proceso de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
24	Participo activamente en el equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	Procuro tomar decisiones para mejorar el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
26	Evalúo las acciones, que realicé durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
27	Considero las sugerencias de mis compañeros en la mejora de mi trabajo de equipo.	✓		✓		✓	
28	Suelo realizar un mejor trabajo al hacerlo en equipo	✓		✓		✓	
29	A mi opinión mi equipo logra los objetivos planteados	✓		✓		✓	
30	Procuro ser objetivo en la evaluación grupal del trabajo que realizó mi equipo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bona A. Rios Rios DNI: 09349687

Especialidad del validador: Doctora en Administración de la Educación

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

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

04 de 08 del 2018



Dra. Bona A. Rios Rios

CPPe 1009349687
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4: Certificados de validez

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	✓		✓		✓		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	✓		✓		✓		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	Presenta una convincente visión del futuro	✓		✓		✓		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	✓		✓		✓		
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
18	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	✓		✓		✓		
20	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carla Fernández Tallo DNI: 90043453

Especialidad del validador: Intervención Social

03 de enero del 2020


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada)	✓		✓		✓		
2	Considero que existe un trato cortés al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).	✓		✓		✓		
5	Como equipo, se comunica oportunamente los cambios y logros entre el director, docentes y demás trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces	✓		✓		✓		
7	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Me siento cómodo(a) expresando a mis compañeros de trabajo, mis pensamientos.	✓		✓		✓		
9	Comunico oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.	✓		✓		✓		
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no concuerde con la mía.	✓		✓		✓		
11	Se suele rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo.	✓		✓		✓		
13	en reuniones respetamos los acuerdos, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Compromiso organizacional							
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como formador.	✓		✓		✓		
16	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Participo en las diferentes actividades programadas.	✓		✓		✓		
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Considero que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	No aceptaría un trato autoritarismo en manejo administrativo por parte del director.	✓		✓		✓		
22	Considero que son justas las decisiones tomadas, es por eso que son aceptadas.	✓		✓		✓		

23	Considero que existe mucha permisividad en las faltas de algunos compañeros, lo cual genera desmotivación	✓		✓		✓	
24	Considero que entre los compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores	✓		✓		✓	
25	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución	✓		✓		✓	
26	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto trabajando en los objetivos generales de la institución	✓		✓		✓	
28	Incentivo a mis compañeros a cumplir el trabajo con una buena actitud	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Patricia Elizalde Yelvi DNI: 40043433

Especialidad del validador: Investigación

..de...del 20..

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad individual								
1	Sueleo cumplir con responsabilidad de manera individual las responsabilidades asignada	✓		✓		✓		
2	Procuro realizar un buen trabajo en mi equipo	✓		✓		✓		
3	Suelo esforzarme por alcanzar el objetivo de mi equipo	✓		✓		✓		
4	Procuro investigar el tema que se me designó en mi equipo	✓		✓		✓		
5	Cumplo en el tiempo pactado mi tarea en equipo	✓		✓		✓		
6	Suelo concentrarme durante mi trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Interdependencia positiva								
7	Inspiro confianza para que mis compañeros participen en el equipo	✓		✓		✓		
8	Apoyo a mis compañeros de equipo en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Mi equipo distribuye funciones a cada integrante para optimizar el tiempo	✓		✓		✓		
10	Procuro escuchar atentamente las opiniones de mis compañeros	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo en expresar mi opinión de manera respetuosa	✓		✓		✓		
12	Comparto mis conocimientos con mis compañeros de equipo	✓		✓		✓		
13	Comparto mis materiales con mis compañeros de equipo ara mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades de colaboración								
14	Con mis opiniones invito a que se genere debate y así promueven el aprendizaje de mi equipo	✓		✓		✓		
15	Mi participación es constante en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
16	Disfruto ser el líder o jefe de mi equipo	✓		✓		✓		
17	Procuro brindar apoyo a mis compañeros de equipo para superar sus dificultades	✓		✓		✓		
18	Suelo darme cuenta de los sentimientos de los demás miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Interacción promotora								
19	Muestro respeto a mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
20	Mantengo adecuada comunicación con mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
21	Considero importante resolver los conflictos que se presentan en mi equipo.	✓		✓		✓		
22	Incentivo a los compañeros de equipo para que realicen las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
23	Me esfuerzo en mostrar emociones positivas y evitar peleas en mi equipo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Proceso de grupo		Si	No	Si	No	Si	No
24	Participo activamente en el equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	Procuro tomar decisiones para mejorar el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
26	Evalúo las acciones, que realicé durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
27	Considero las sugerencias de mis compañeros en la mejora de mi trabajo de equipo.	✓		✓		✓	
28	Suelo realizar un mejor trabajo al hacerlo en equipo	✓		✓		✓	
29	A mi opinión mi equipo logra los objetivos planteados	✓		✓		✓	
30	Procuro ser objetivo en la evaluación grupal del trabajo que realizó mi equipo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

ocana Fernández Xolvi

DNI: *40043433*

Especialidad del validador:

Investigador

4 de enero del 2010

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 4: Certificados de validez

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada								
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	✓		✓		✓		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional								
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	✓		✓		✓		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	Presenta una convincente visión del futuro	✓		✓		✓		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual								
13	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	✓		✓		✓		
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Consideración individual								
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
18	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	✓		✓		✓		
20	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miguel Gerardo Jara Prial DNI: 07302153

Especialidad del validador: Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada)	✓		✓		✓		
2	Considero que existe un trato cortés al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).	✓		✓		✓		
5	Como equipo, se comunica oportunamente los cambios y logros entre el director, docentes y demás trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces	✓		✓		✓		
7	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Me siento cómodo(a) expresando a mis compañeros de trabajo, mis pensamientos.	✓		✓		✓		
9	Comunico oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.	✓		✓		✓		
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no concuerde con la mía.	✓		✓		✓		
11	Se suele rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo.	✓		✓		✓		
13	en reuniones respetamos los acuerdos, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como formador.	✓		✓		✓		
16	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Participo en las diferentes actividades programadas.	✓		✓		✓		
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Considero que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	No aceptaría un trato autoritarismo en manejo administrativo por parte del director.	✓		✓		✓		
22	Considero que son justas las decisiones tomadas, es por eso que son aceptadas.	✓		✓		✓		

23	Considero que existe mucha permisividad en las faltas de algunos compañeros, lo cual genera desmotivación	✓		✓		✓	
24	Considero que entre los compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores	✓		✓		✓	
25	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución	✓		✓		✓	
26	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto trabajando en los objetivos generales de la institución	✓		✓		✓	
28	Incentivo a mis compañeros a cumplir el trabajo con una buena actitud	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Miguel Gerardo JARA ARIZA DNI:

Especialidad del validador: Educación

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad individual							
1	Sueleo cumplir con responsabilidad de manera individual las responsabilidades asignada	✓		✓		✓		
2	Procuro realizar un buen trabajo en mi equipo	✓		✓		✓		
3	Suelo esforzarme por alcanzar el objetivo de mi equipo	✓		✓		✓		
4	Procuro investigar el tema que se me designó en mi equipo	✓		✓		✓		
5	Cumplo en el tiempo pactado mi tarea en equipo	✓		✓		✓		
6	Suelo concentrarme durante mi trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Interdependencia positiva	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Inspiro confianza para que mis compañeros participen en el equipo	✓		✓		✓		
8	Apoyo a mis compañeros de equipo en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Mi equipo distribuye funciones a cada integrante para optimizar el tiempo	✓		✓		✓		
10	Procuro escuchar atentamente las opiniones de mis compañeros	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo en expresar mi opinión de manera respetuosa	✓		✓		✓		
12	Comparto mis conocimientos con mis compañeros de equipo	✓		✓		✓		
13	Comparto mis materiales con mis compañeros de equipo ara mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades de colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Con mis opiniones invito a que se genere debate y así promueven el aprendizaje de mi equipo	✓		✓		✓		
15	Mi participación es constante en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
16	Disfruto ser el líder o jefe de mi equipo	✓		✓		✓		
17	Procuro brindar apoyo a mis compañeros de equipo para superar sus dificultades	✓		✓		✓		
18	Suelo darme cuenta de los sentimientos de los demás miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Interacción promotora	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Muestro respeto a mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
20	Mantengo adecuada comunicación con mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
21	Considero importante resolver los conflictos que se presentan en mi equipo.	✓		✓		✓		
22	Incentivo a los compañeros de equipo para que realicen las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
23	Me esfuerzo en mostrar emociones positivas y evitar peleas en mi equipo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Proceso de grupo							
		Si	No	Si	No	Si	No
24	Participo activamente en el equipo de trabajo	✓		✓		✓	
25	Procuro tomar decisiones para mejorar el trabajo del equipo	✓		✓		✓	
26	Evalúo las acciones, que realicé durante el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
27	Considero las sugerencias de mis compañeros en la mejora de mi trabajo de equipo.	✓		✓		✓	
28	Suelo realizar un mejor trabajo al hacerlo en equipo	✓		✓		✓	
29	A mi opinión mi equipo logra los objetivos planteados	✓		✓		✓	
30	Procuro ser objetivo en la evaluación grupal del trabajo que realizó mi equipo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

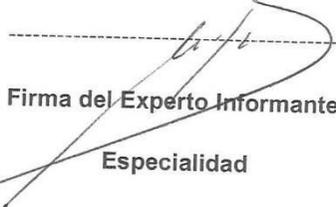
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miguel Gerardo JUCA PRAS DNI: 07302193

Especialidad del validador: Educación

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

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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 4: Certificados de validez

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia idealizada							
1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	✓		✓		✓		
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	✓		✓		✓		
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Habla de forma optimista sobre el futuro	✓		✓		✓		
10	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	Presenta una convincente visión del futuro	✓		✓		✓		
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	✓		✓		✓		
16	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
18	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	✓		✓		✓		
20	Me ayuda a mejorar mis capacidades	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): QUE NO SEA APLICABLE EL INSTRUMENTO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Valqui Ovalón DNI: 50743897

Especialidad del validador: Do en Educación - Temática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

4 de 1 del 2020


Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades comunicativas							
1	Considero que la comunicación entre colegas es asertiva (adecuada)	✓		✓		✓		
2	Considero que existe un trato cortés al dialogar entre el personal docente y demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Existe una apertura de escucha entre los trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4	La comunicación es horizontal entre los trabajadores (todos iguales).	✓		✓		✓		
5	Como equipo, se comunica oportunamente los cambios y logros entre el director, docentes y demás trabajadores.	✓		✓		✓		
6	Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces	✓		✓		✓		
7	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora en beneficio de los estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Me siento cómodo(a) expresando a mis compañeros de trabajo, mis pensamientos.	✓		✓		✓		
9	Comunico oportunamente a los demás, mis ideas respecto a mi labor.	✓		✓		✓		
10	Se respeta la opinión de los trabajadores de la institución, así no concuerde con la mía.	✓		✓		✓		
11	Se suele rechazar reacciones agresivas al expresar los puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo.	✓		✓		✓		
13	en reuniones respetamos los acuerdos, ya que todos participamos con nuestros puntos de vista.	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa, se fomenta normas de cortesía como saludos, etc.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Estoy comprometido con la labor que desempeño como formador.	✓		✓		✓		
16	Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Participo en las diferentes actividades programadas.	✓		✓		✓		
18	Cumplo con los roles y funciones designados, de manera responsable.	✓		✓		✓		
19	Me identifico con las actividades de la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Considero que existe un trato democrático entre el director y los demás trabajadores de la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	No aceptaría un trato autoritarismo en manejo administrativo por parte del director.	✓		✓		✓		
22	Considero que son justas las decisiones tomadas, es por eso que son aceptadas.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad individual		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Suele cumplir con responsabilidad de manera individual las responsabilidades asignada	✓		✓		✓		
2	Procuro realizar un buen trabajo en mi equipo	✓		✓		✓		
3	Suelo esforzarme por alcanzar el objetivo de mi equipo	✓		✓		✓		
4	Procuro investigar el tema que se me designó en mi equipo	✓		✓		✓		
5	Cumplo en el tiempo pactado mi tarea en equipo	✓		✓		✓		
6	Suelo concentrarme durante mi trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Interdependencia positiva		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Inspiro confianza para que mis compañeros participen en el equipo	✓		✓		✓		
8	Apoyo a mis compañeros de equipo en su trabajo	✓		✓		✓		
9	Mi equipo distribuye funciones a cada integrante para optimizar el tiempo	✓		✓		✓		
10	Procuro escuchar atentamente las opiniones de mis compañeros	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo en expresar mi opinión de manera respetuosa	✓		✓		✓		
12	Comparto mis conocimientos con mis compañeros de equipo	✓		✓		✓		
13	Comparto mis materiales con mis compañeros de equipo ara mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidades de colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Con mis opiniones invito a que se genere debate y así promueven el aprendizaje de mi equipo	✓		✓		✓		
15	Mi participación es constante en los trabajos en equipo	✓		✓		✓		
16	Disfruto ser el líder o jefe de mi equipo	✓		✓		✓		
17	Procuro brindar apoyo a mis compañeros de equipo para superar sus dificultades	✓		✓		✓		
18	Suelo darme cuenta de los sentimientos de los demás miembros de mi equipo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Interacción promotora		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Muestro respeto a mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
20	Mantengo adecuada comunicación con mis compañeros de equipo.	✓		✓		✓		
21	Considero importante resolver los conflictos que se presentan en mi equipo.	✓		✓		✓		
22	Incentivo a los compañeros de equipo para que realicen las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
23	Me esfuerzo en mostrar emociones positivas y evitar peleas en mi equipo.	✓		✓		✓		

23	Considero que existe mucha permisividad en las faltas de algunos compañeros, lo cual genera desmotivación	✓		✓		✓	
24	Considero que entre los compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores	✓		✓		✓	
25	Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución	✓		✓		✓	
26	Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto trabajando en los objetivos generales de la institución	✓		✓		✓	
28	Incentivo a mis compañeros a cumplir el trabajo con una buena actitud	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Deben ser aplicados el Instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Valqui Ovalón DNI: 50243099

Especialidad del validador: Dr en educación - Temático

.....4 de 1 del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



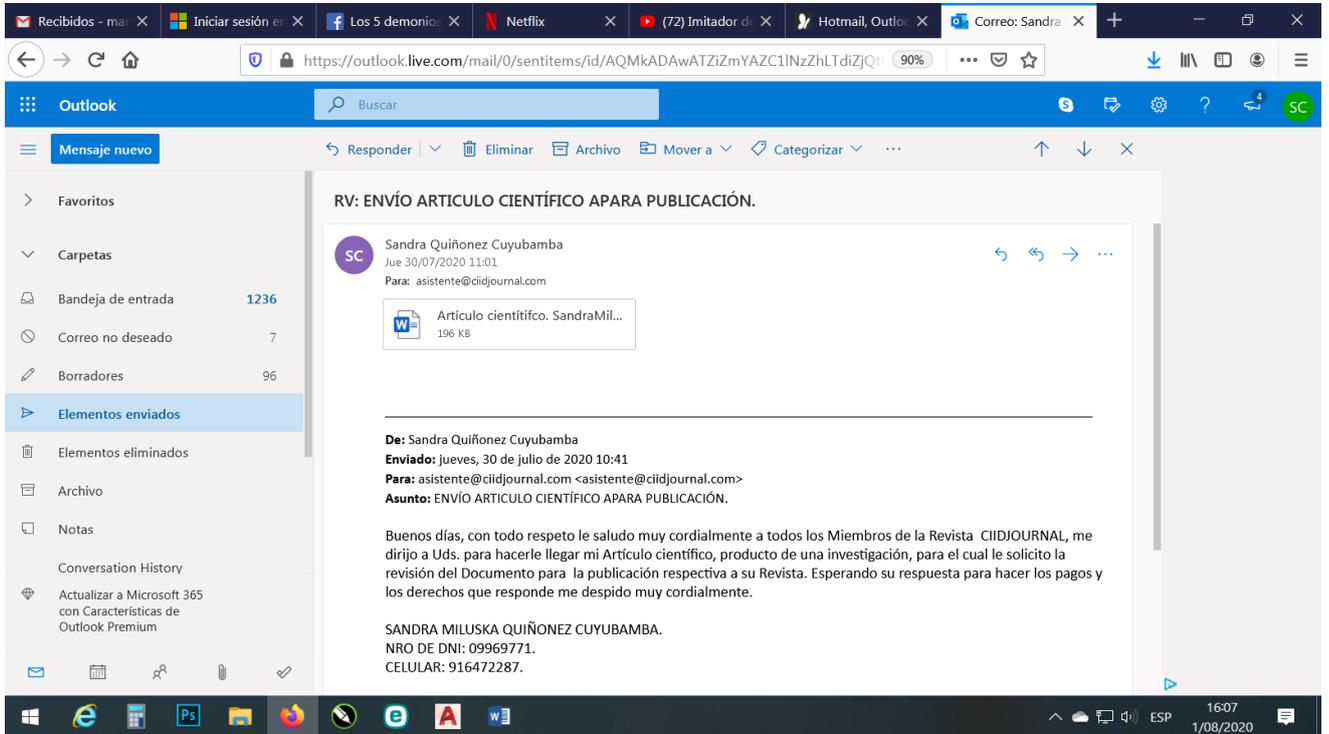
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 6. Deposito del Articulo a revista indexada

ENVIO DEL PANTALLAZO DEL ARTICULO REVISTA INDEXADA

Para: asistente@ciidjournal.com <asistente@ciidjournal.com>



Anexo 7. Constancia de aplicación de los instrumentos

CONSTANCIA

**LA COORDINADORA DE LA RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL NO 03
DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA- UGEL 04**

HACE CONSTAR:

Que, la señorita Sandra Miluska Quiñonez Cuyubamba, identificada con DNI 09969771, con código de matrícula No 6000137695, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (tesis), aplicó las encuestas en la IE No 5168 ROSA LUZ y la IE No 5179 LOS PINOS, estas IIEE se encuentran ubicada en la jurisdicción de la REI 03 del distrito de Puente Piedra- UGEL 04.

Se expide la presente a solicitud de la UGEL 04- equipo de planillas.

Puente Piedra 24 de julio del 2020



Elsa Beatriz Ocaccya Latorre
Mg. Elsa Beatriz Ocaccya Latorre
DIRECTORA
I.E.I. 604 - LAS BEGONIAS

COORDINADORA REI 03