



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los
colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz -
Cajamarca, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Llaja Garay, Agustín (ORCID: 0000-0001-8500-7794)

Ramos Delgado, María Divia (ORCID: 0000-0003-3147-9475)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Jehová Dios por darnos sabiduría e inteligencia para realizar este delicado trabajo; a nuestros padres, a nuestros cónyuges e hijos quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

Agradecimiento

Al doctor Abraham José GARCIA YOVERA, docente de la Universidad César Vallejo, por orientarnos y a la vez compartir sus conocimientos y así poder lograr nuestras metas en esta vida que Dios nos regala.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de la investigación	10
3.2. Variable y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra, muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos:.....	12
3.7. Aspectos éticos:	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES.....	21
VII. RECOMENDACIONES	22
REFERENCIAS:.....	23
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre Carisma vs. Valores.....	13
Tabla 2 Tabla cruzada entre Estimulación Intelectual vs. Empatía.	14
Tabla 3 Tabla cruzada entre Motivación Inspiracional vs. Cordialidad.....	15
Tabla4 Tabla cruzada entre Liderazgo transformacional vs. Relaciones interpersonales.....	16

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; el tipo de estudio fue básico y diseño no experimental, descriptiva, cuantitativa, correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 25 trabajadores a la vez fue finita. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales, utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 13 interrogantes para la variable liderazgo transformacional y 15 interrogantes para la variable relaciones interpersonales, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, obteniendo como resultados mediante el estadígrafo Rho de Pearson, que la hipótesis general alcanzo una correlación bilateral entre las variables de $r= 0,829$. Se concluyó la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables liderazgo transformacional y relaciones interpersonales

Palabras clave: Liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, trabajadores

Abstract

The study aimed to determine the relationship between Transformational Leadership and interpersonal relationships in employees at UGEL N° 305 province of Santa Cruz - Cajamarca, 2021; the type of study was basic and non-experimental, descriptive, quantitative, correlational design. The population and sample consisted of 25 workers because it was finite. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables transformational leadership and interpersonal relationships, I used the instrument-questionnaire that consisted of 13 questions for the variable transformational leadership and 15 questions for the variable interpersonal relationships according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-25 program was used, with data organized in simple tables of double entry, relative and absolute frequency, obtaining as results by means of Pearson's Rho statistic, that the general hypothesis reached a bilateral correlation between the variables. of $r = 0.829$, concluding the existence of a highly significant correlation between the variables transformational leadership and interpersonal relationships

Keywords: Transformational leadership, interpersonal relationships, workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las organizaciones el liderazgo es visto como el elemento más importante para el logro de la eficiencia, lo cual tiene una estrecha relación con las relaciones interpersonales entre empresa y colaborador, depende del tipo de liderazgo para que la empresa se adapte al entorno externo cambiante.

En España, Amutio, Hermosilla, Da Costa y Páez (2016). Con el estudio “Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo”, lo vinculan con satisfacción, efectividad y motivación; que conecta y hace cambios significativos en sus stakeholders. Los líderes actuales que pregonan una perspectiva transformacional son los promotores que hacen cambios significativos, incentivando a realizar el trabajo por un bien común no solo de la empresa sino de todos los trabajadores.

En Colombia, Pérez, Serna y Sepúlveda (2015). En su trabajo “Liderazgo transformacional: Una percepción de los seguidores de empresas no gubernamentales” referencian que este modelo de direccionar las instituciones se consolida como las conductas que permite a los líderes afrontar retos y conseguir la productividad e incluso de sus participantes, su eficiencia, su rendimiento, El líder para sus seguidores es un gestor diligente y carismático, que crea, propicia un agradable clima laboral.

En España, Lapeña, Cibanal, Pedraz y Macía (2014). Con el artículo “Las relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas en la Universidad Tecnológica Luis Córdova” describen que este concepto está direccionada a la persona, en darle esa libertad de expresar lo siente y piensa, siendo que su trabajo será medido no sólo por los costos y los recursos utilizados sean mínimos, sino que en la ámbito educativo ofertar servicios de calidad, oportunos, que los usuarios se sientan satisfechos, que sus reclamos sean tanto escuchados como resueltos.

En Perú, Flores, Garcia, Calsina y Yapuchura (2016). Con el estudio “Las habilidades sociales y las relaciones interpersonales en estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno; describen que las relaciones interpersonales son unas habilidades sociales, que permiten tener un involucramiento o sinergia no solo para las circunstancias favorables sino para aquellas adversas, la cortesía la amabilidad con los demás, cooperando y

compartiendo entre estudiantes profesores se tendrá habilidades sociales y se utilizará la comunicación interpersonal adecuadamente.

En Perú, Oseda, Chávez y Castro (2016). Con el trabajo “Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la UNIA” menciona una existente relación significativa y directa; el líder debe tener una perspectiva global de la empresa, apreciar el talento del trabajador, que sea capaz de crear estrategias de acuerdo al tiempo y al espacio donde se desenvuelve la organización.

En Perú, Velásquez, (2020). En la investigación “Liderazgo Transformacional: Evolución y características” indica que el liderazgo transformacional podría ser instaurado en cualquier tipo de institución, empresa pública o privada, puesto que ahora no enfrentamos a cambios muy rápidos, imprevistos e inesperados.

El estudio se realizará en la UGEL N° 305, ubicada en la Ciudad de Santa Cruz - Cajamarca, la misma que gestiona el desarrollo de capacidades de los docentes, directivos y administrativos, proporciona apoyo administrativo y logístico a las I.E públicas, identificando su necesidad de capacitación ya sea a docente o administrativos y desarrollando programas de capacitación; etc. a la vez se percibe que en la institución no existe un liderazgo eficiente y eficaz lo que se plasma en los siguientes obstáculos en la institución: desmotivación, no hay una admiración a los directivos, la visión de los objetivos a futuro no son compartidos, hay una resistencia al cambio; de acuerdo a lo mencionado estaría trayendo como consecuencia problemas en la ejecución o logro de las metas, falta de identificación con la institución, los servicios no se proporciona con integridad.

Problema general: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el carisma y los valores en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021?

¿Cómo se vincula la estimulación intelectual y la empatía en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021?

¿Cómo se vincula la motivación inspiracional y la cordialidad en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021?

Esta investigación tuvo una justificación Teórica: al poseer extensos argumentos teóricos, los cuales describe la importancia de cada una de las

variables ya sea de liderazgo transformacional, así como de relaciones Interpersonales; a la vez la justificación metodológica, al guiarse de un proceso de secuencia establecida, a la vez se aplicó instrumentos y se verificó la confiabilidad de los mismos, se analizó la recolección de los datos y las validaciones las que nos permitió garantizar un óptimo estudio; y finalmente se justificó de manera social porque mediante los resultados pretende dar una alternativa de solución, a la vez podrá ser utilizado por otros investigadores que deseen profundizar la investigación.

Objetivo General: Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre carisma y valores de los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; Determinar la relación entre estimulación intelectual y empatía en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; Determinar la relaciona entre Motivación inspiracional y la cordialidad en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

Hipótesis General: Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021. No Existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021.

Hipótesis específicas: Existe relación entre carisma y valores en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; No existe relación entre carisma y valores en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; Existe relación entre estimulación intelectual y empatía en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; No existe relación entre estimulación intelectual y empatía en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; Existe relación entre Motivación inspiracional y la cordialidad en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; No existe relaciona entre Motivación inspiracional y la cordialidad en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Ámbito internacional: Murillo, (2020). Con el estudio “Liderazgo transformacional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá”. Teniendo la finalidad de detallar la interrelación entre estas dos variables. Utilizó una investigación descriptiva- básica que evaluó a 685 colaboradores, llegando al resultado que el índice general obtenido por la empresa con relación al clima en la organización era de (78.21% “aceptable”) verificando con ello un significativo estilo de liderazgo transaccional (67.3%) que se asocia a detalles de retribución contingente y dirección por excepción activa, teniendo en cuenta el segmento de cada cliente sobre el cual opera la institución (servicios a sus asociados). Agregó que se presentaron una intercorrelación significativa entre las dos clases de liderazgo transformacional y transaccional de “ $r= 0.78$, p

Rovira, (2020). Con el trabajo “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño de los docentes mediante estudios bibliograficos y de campo para el diseño de un plan de capacitación”. Ecuador. Su propósito fue encontrar la influencia ejercida en un líder transformacional en el actuar de los docentes, teniendo en cuenta las diversas teorías; utilizó un trabajo cuantitativo y cualitativo, con un diseño no experimental, transversal-correlacional, descriptivo, fundamentándose en estudio de casos, la herramienta utilizada fue la encuesta-preguntas, direccionando a los maestros y a los directivos. Muestra conformada por 40 sujetos (37 docentes y 3 directivos), encontrando una significativa influencia del liderazgo transformacional en la labor del maestro, otorgó como recomendación un plan de entrenamiento basado en este concepto dirección - liderazgo transformacional.

López, (2018). En su estudio Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería en el hospital Aragonés. España. Su finalidad fue comprobar la calidad de las relaciones interpersonales Supervisora - Enfermera, utilizó una indagación descriptiva transversal, siendo la persona la unidad de analizar. El número total de enfermeras 3628 y supervisoras 202, repartiéndose cuestionarios a cada una de ellas, con una muestra de 2541 enfermeras, 192 supervisoras, se confirmó que la relación interpersonal entre enfermeras y supervisoras en sus centros de trabajo se encuentran en un valor moderado, dando a conocer la necesidad de corregir y superar las

experiencias de supervisión, y a la vez modificar el rol de la Supervisora de Unidad de Enfermería.

Bolaños, (2015). En el trabajo, Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos-Guatemala. Cuyo propósito es confirmar la relación existente de estas dos variables, su trabajo realizado fue de nivel cualitativo, descriptivo y el método de estudio fue la correlación de Pearson. Utilizando dos instrumentos, por cada variable, llegando a determinar la incidencia que existe entre las variables estudiadas no es evidente, ya que las interacciones de los docentes y la calidad de los mismos es buena, incidiendo en el manejo de problemas con un nivel muy bajo, pero tolerable.

Torres, (2020). En su estudio, Liderazgo transformacional del director en una Institución educativa privada de la UGEL 02-Lima. Su finalidad fue analizar el liderazgo transformacional de la Dirección de una I.E privada de la Ugel N° 02. Siendo un estudio cuantitativo, empleando la encuesta como técnica y, recolectando la información con un interrogatorio de 30 ítems. Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional del directivo es notorio para los maestros y que presupone dar motivación y guiarlos a los mismos a la ejecución de objetivos, incentivarlos a fin que trascienda más allá de una meta personal, identificándose los maestros con la misión de la organización

Rojas, (2017). Con el trabajo Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III-Lima. Su finalidad fue determinar la relación existente de ambas variables, el trabajo es de tipo sustantivo, descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo y, una muestra de 86 colaboradores; se llegó a determinar una existente correlación significativa del liderazgo y relaciones interpersonales, lo cual es muy importante conocer esta problemática e informar a la institución, las ocurrencias presentadas; esto se debe a que la significancia calculada es p es menor al 0.05 y, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0.602.

Chambilla, (2017). En el estudio Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la I.E Rafael Díaz-Moquegua. Tuvo la finalidad de determinar el efecto existente los estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento laboral.

Asimismo, es un trabajo de tipo sustantivo y básico no experimental, a nivel de correlación descriptiva, diseño transversal. A la vez tuvo al personal docente como muestra siendo 25, conformado por los colaboradores de la institución en estudio". Empleando una encuesta y un cuestionario como instrumento, se llegó al siguiente juicio, la cual indica una existente relación significativa en la institución objeto de estudio.

Huillca, (2015). En el trabajo Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del I.P.N.M- Lima, 2015. Tuvo como misión establecer la conexión que existe entre estas dos variables, se valió de un examen descriptivo correlacional, con una muestra de 49 estudiantes. Se direccionó un formulario conformado por 32 preguntas, 8 interrogantes por cada dimensión, teniendo como resultados que la primera variable estudiada se correlaciona con la segunda variable en la dimensión personal, empleando el coeficiente de correlación Pearson, siendo la correlación alta y positiva ($r= 0.804$), relacionándose de esta manera las variables con respecto a la percepción de los estudiantes, correlacionándose de forma positiva y significativa.

Castro, (2015). Con el trabajo Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la I.E Federico Villarreal - Talara, tuvo como fin distinguir la dimensión del liderazgo transformacional que resaltan o sobresalen de la dirección del mencionado centro de enseñanza a partir de lo que perciben los educadores y de la propia autopercepción de la gestora, la exploración se encuentra enmarcada en los alcances de un paradigma positivista, basado igualmente en un trabajo empírico- analítico, racionalista o tecnológico, llegando a la conclusión final que la dirección se le concibe como que desarrolla este liderazgo dentro de su gestión educativa.

Se presenta la teoría de nuestra variable Liderazgo transformacional Indica que es una cualidad personal que posee cada directivo capaz de influir y construir relaciones interpersonales, para que la empresa sea una inspiración para sus colaboradores que detecten con claridad oportunidades y problemas. (Chiavenato, 2019, p.71)

Kearns, (2019). Es ser capaz de extraer su creatividad de las personas, pasión en lo que hacen y compromiso con la institución, serán las cualidades más

resaltantes quién quiera competir en el nuevo mundo de los servicios y negocios. El líder es capaz de hacer que los cambios encajen como llave en una cerradura.

Maxwell, (2016). Es la actitud es lo que define a un líder, es la que profetiza nuestro futuro, es la oradora de nuestro presente, es algo que atrae o repela a la gente de nosotros, las buenas actitudes entre jugadores no garantizan el triunfo en el equipo, pero la mala actitud garantiza su fracaso.

Importancia del Liderazgo transformacional: el líder tiene la intrínseca labor de extraer lo mejor de su personal, de buscar su talento, de hacer que sus labores sean una fuente inspiración, hacer que la visión sea un éxito en la organización. (Chiavenato, 2019)

Características del Liderazgo: Para el escritor Bateman (2014), todo líder debe tener un pensamiento abierto: Los líderes mundiales tendrán la genialidad de hacer negociaciones con cualquier empresa pero que sea superiores a ellos para que aprenda sobre sus procesos luego identificar sus competencias, reforzarlas, difundirlas en la institución.

Un líder estratega, debe analizar en cada cierto tiempo su estrategia global de negocio, como satisfacer las expectativas de los consumidores, hacer que su producción ya sea de bienes o servicios sea de mucha dificultad la imitación por parte de la competencia.

Un líder Flexible. Debe tener esa capacidad de mantener equilibrada la satisfacción de los stakeholders, puesto que es muy difícil lograr en absoluto la satisfacción de todos los colaboradores, es muy complejo debido a las cambiantes necesidades de los objetivos y el cambio de las relaciones de poder, en general los socios (internos o externos) causan un impacto en cada proceso y las tomas de decisiones de la organización y viceversa

Líder Motivador. A nuestros trabajadores tenemos que incentivarlos, no solo por el salario percibido, sino premiarlos, elogios, oportunidades de superación académica, pasantías y darles la oportunidad de hacer cambios en su trabajo.

Atributo de liderazgo transformacional: Líder eficaz sabe lo que quiere es decir tiene visión, ama lo que hace es decir tiene pasión, son conscientes de sus habilidades es decir integridad, se expone al riesgo cuando es necesario, es decir a los cambios, se compromete con lo que hace, tiene dedicación, es magnético con las personas tiene carisma. (Vásquez, 2013)

Roles o funciones de un liderazgo: Conoce a sus empleados o seguidores e identifica sus cualidades, establece metas adecuadas, determina las estrategias y recursos, orienta a sus empleados a cargo, sus colaboradores están satisfechos con su gestión, se cumple con las metas propuestas. Estrada (2014)

Dimensiones del Liderazgo transformacional: los autores Bass y Avolio (2009), indica que el líder tiene las siguientes conductas, actitudes: Motivación inspiracional, Carisma, Estimulación intelectual, etc.

Motivación inspiracional: Indica que los líderes recurren a sus seguidores con ejemplos prácticos, el futuro para ellos es un desafío lleno de aprendizaje, sus objetivos son inspiradores, proyecciones premeditadas, dialogando que dicho horizonte es un reto para todos de la organización.

Carisma: El líder va ser una persona llena de amabilidad, sus órdenes acatadas, por convicción propia y tiene la certeza de quienes responden a sus indicaciones; son prototipos para identificarnos y de imitarlos. Pero eso no es suficiente para dar cuenta del proceso de transformación.

Estimulación intelectual: Capacitar en forma continua, adecuarse a los cambios del entorno, propiciar la creatividad e innovación en nuestros colaboradores internos, traerá ganancias a la empresa como también seleccionar al personal a puestos de más responsabilidad.

Presentamos las teorías relacionadas a nuestra segunda variable:

Relaciones interpersonales: Ramos (2019). Considera, que desde el comienzo los hombres se dieron cuenta y percibieron que se necesitaban recíprocamente, en primer lugar, para que puedan sobrevivir más tiempo, luego, al avanzar el tiempo, se necesitaban para relacionarse unos con otros y llegar a vivir en sociedad.

Lombardo, (2017), indica que, las relaciones humanas son vínculos entre las personas o los seres humanos; en cambio las relaciones públicas se establecen relaciones entre una organización (grupo) y las personas (individuo).

Ugarriza, (2018). Hay personas que entran en armonía con los demás y ganan su confianza sin fijarse en la clase de equipo. Para otras, su relación siempre debe ser con los de su clase o las que pertenecen a su auténtico entorno social.

Objetivos de las Relaciones interpersonales: El objetivo fundamental de las relaciones humanas siempre ha sido buscar el bienestar común de las personas en una sociedad, organización u otras, si hablamos de una comunidad sirve para

cohesionarse y mejorar o reforzar sus ideas acerca de una sociedad más desarrollada y justa (Gonzales, 1995)

Características de las Relaciones interpersonales: Llanos. (2013). Respeto: Aun cuando no se comparta una perspectiva, conviene reflexionar sobre las creencias y sentimientos ajenos. Depende de uno porque debe interesar a los demás y darse a querer. Comprensión: Consentir a los demás como seres humanos, y aceptarlos por sus debilidades, necesidades individuales, problemas y con todas sus características especiales. La apertura y el buen ahínco son claves para las buenas relaciones interpersonales. Cooperación: es clave para el bienestar de todo el grupo, y trabajan todos bajo una misma dirección, que analicen los puntos fuertes y débiles y hacer la comparación con la competencia. Comunicación empática: Sea cual sea la circunstancia es lograr sintonizar con otra persona, no solo dar sus ideas sino aceptar las inquietudes de los demás.

Dimensiones de Relaciones interpersonales: Se describe las siguientes:

Valores: Conviene que la empresa promueva y facilite los espacios y el tiempo para que las personas se desarrollen y apliquen sus conocimientos, Son conductas positivas, comportamientos idóneos que favorecen un clima laboral que evite situaciones de conflicto o malestar entre los trabajadores, propicio para actuar en lo es correcto integro aceptando las debilidades de los demás. (Toro & Sanin 2013, Pag. 21)

Empatía. En el ámbito de la administración la empatía. Indican que es aquella cualidad que nos permite ver y sentir que las demás personas de nuestro entorno tienen diversos motivos para enojarse, para alegrarse, para entender y comprender sus diversas formas de actuación, hacerlo esto de la forma más objetiva y verosímil es ser empáticos. (Gómez, Balkin & Cardy 2008, pg. 507)

Cordialidad. También conocida como amabilidad, tener esa facilidad de vincularnos con los demás con un lenguaje formal y también informal, ante un problema tener esa iniciativa y proactividad. (Gómez y Fernández, 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

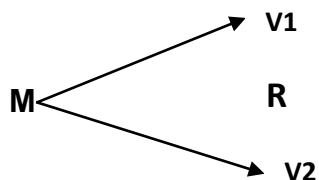
Tipo: fue básico. El Concytec (2018) manifiesta que está dirigido a los conocimientos, las cuales se dan en referencia a comprender los aspectos fundamentales de cada fenómeno y a un hecho que se puede observar, medir o cuantificar.

A la vez es de naturaleza descriptiva, Los escritores Hernández, Fernández y Baptista (2017) nos refieren a que este diseño constituye la guía práctica esencial para la óptima consecución del estudio.

Asimismo, el estudio es correlacional, para Hernández (2014), indica que, los trabajos correlacionales, tienen el fin de buscar una existente relación o efecto entre dos o más variables.

Diseño: Nuestra investigación fue no experimental: Según Pimienta y de la Orden (2017) indica que es referida cuando la variable estudiada no es manipulada, se observa y se mide para posteriormente analizarla.

El esquema de la investigación es:



Dónde:

M = Trabajadores de la Ugel N° 305 Santa Cruz Cajamarca

V1= Liderazgo transformacional

V2 = Relaciones interpersonales

R= Coeficiente de relación entre variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1.: Liderazgo transformacional

Variable 2: Relaciones interpersonales

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Se constituyo por veinticinco (25) colaboradores que trabajan en la Unidad de Gestión Educativa Local. A la vez Valderrama, (2013) lo refiere como aquel grupo de individuos que coinciden con iguales particularidades.

La muestra, se ha tomado la misma cantidad que la población por ser finita: Estuvo conformada por 25 trabajadores de la institución. El autor Ríos (2017), menciona que la muestra es un subgrupo de sujetos que se extrae de una población y que mantengan vínculos de similitud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: establecimos la encuesta, aplicando un formulario con veintiocho interrogantes a los trabajadores de la institución - Ugel N° UGEL N° 305, ciudad de Santa Cruz - Cajamarca, 2021. Es un documento con cuestiones que el interesado proporciona a un grupo de personas para analizar sus actitudes, creencias, preferencias, etc. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos: Utilizamos el cuestionario para nuestras variables Liderazgo Transformacional, la cual consta de 28 preguntas. A la vez los autores lo indican como uno de los instrumentos utilizado para recabar información, realizada en nuestro ámbito de estudio, más utilizado en estudios cuantitativos. (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Henele, 2016)

Validez: Se requirió la validación de tres especialistas en la temática quienes manifestaron que los instrumentos se encontraban listos para su aplicación.

Confiabilidad: Se realizó mediante el software estadístico el cual nos arrojó un 0,892 para la primera variable y 0,932 para la segunda, el cual de acuerdo a los autores nos indican que las interrogantes son confiables para su aplicación

3.5. Procedimientos

Según Arias (2020) esta referida a la organización de algún procedimiento para recolectar información, así como cada recurso empleado. Asimismo, contamos con el instrumento para la primera variable, la misma que consigno 4 dimensiones y 11

indicadores, a la vez, para nuestra segunda variable, fueron 3 dimensiones y 04 indicadores. Para lo cual se empleará un aproximado de 28 preguntas basados en las escalas de Likert, de cinco alternativas se procederá la recolección de datos mediante el programa SPSS 25.0 y Excel, que nos permitirá tabular los datos de manera precisa y ordenada, así como: Validación de los instrumentos con expertos en la materia, Ejecución de la prueba piloto para determinar la confiabilidad, Aplicación en la muestra de estudio, Levantamiento de información y construcción de la base de datos, Análisis descriptivo de los datos y construcción de la base de datos, Discusión y análisis de los resultados y Redacción de conclusiones y recomendaciones. (Campo, Arias y Oviedo, (2008).

3.6. Métodos de análisis de datos

Los antecedentes adquiridos por medio de la aplicación e instrumentos antes indicados, se estableció recurriendo a los usuarios; estas fueron ordenadas y tabuladas para el análisis en un inicio respectivo. Estos antecedentes ya ordenados previamente serán examinados por medio de la estadística descriptiva, a la vez utilizo tablas de frecuencias, así se podrá explicar adecuadamente los resultados en cada una de las preguntas. (Guiaja, 2019).

3.7. Aspectos éticos

Es el estudio de la moral y ética, la misma que se conoce como una filosofía práctica, cuyo propósito es precisamente la resolución de controversias. A la vez, en autor indica que ni la teoría de la justicia, ni sobre todo la ética comunicativa son indicadores del camino seguro hacia la sociedad bien ordenada, con el consentimiento de la población a estudiar, con participación voluntaria y aplicada en la encuesta preparada. De acuerdo a ello: se respetó el derecho a la propiedad intelectual de los diversos autores, se respetó la confidencialidad, el anonimato de los informantes, la participación voluntaria, no se modificó, ni se manipulo los datos obtenidos para otro fin. (Rodrigo y Huamanchumo, 2015)

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre carisma y valores de los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021.

Tabla 1

Tabla cruzada entre Carisma vs. Valores.

		Valores			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Carisma	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,573** Sig. (bilateral) 0,003
	Regular	0,0%	20,0%	8,0%	28,0%	
	Óptimo	0,0%	8,0%	64,0%	72,0%	
Total		0,0%	28,0%	72,0%	100,0%	

Nota: en referencia a la tabla 01, empleamos el Rho de Pearson, consiguiendo una correlación bilateral entre dimensiones de $r = 0,573$, aseverando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra dimensión carisma tiene una relación altamente significativa con la dimensión valores, entonces al tener un mayor carisma, los colaboradores tendrán fortalecido sus valores.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 01, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,003, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión carisma y los valores, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que el carisma influye positivamente con los valores con un 64.0%.

En relación al análisis inferencial la UGEL de la Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, debería ponerle más énfasis en el carisma por parte de los trabajadores para que de esa manera mejoren sus valores.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre estimulación intelectual y empatía en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

Tabla 2

Tabla cruzada entre Estimulación Intelectual vs. Empatía.

		Empatía			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Estimulación Intelectual	Deficiente	4,0%	0,0%	0,0%	4,0%	Pearson 0,708** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	12,0%	8,0%	20,0%	
	Óptimo	0,0%	4,0%	72,0%	76,0%	
Total		4,0%	16,0%	80,0%	100,0%	

Nota: en referencia a la tabla 02, empleamos el Rho de Pearson, consiguiendo una correlación bilateral entre dimensiones de $r = 0,708$, aseverando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra dimensión estimulación intelectual tiene una relación altamente significativa con la dimensión empatía, entonces al tener una mayor estimulación intelectual, los colaboradores tendrán una mejor empatía.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 02, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión estimulación intelectual y la empatía, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que la estimulación intelectual influye positivamente con la empatía con un 72.0%.

En relación al análisis inferencial la UGEL de la Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, debería poner más énfasis en la estimulación intelectual para que de esa forma los colaboradores mejoren su empatía.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre Motivación inspiracional y la cordialidad en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

Tabla 3

Tabla cruzada entre Motivación Inspiracional vs. Cordialidad.

		Cordialidad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Motivación Inspiracional	Deficiente	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%	Pearson 0,719** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	16,0%	8,0%	24,0%	
	Óptimo	0,0%	8,0%	64,0%	72,0%	
Total		0,0%	28,0%	72,0%	100,0%	

Nota: en referencia a la tabla 03, empleamos el Rho de Pearson, consiguiendo una correlación bilateral entre dimensiones de $r = 0,719$, aseverando que existe una correlación altamente significativa, por ende, nuestra dimensión motivación inspiracional tiene una relación altamente significativa con la dimensión cordialidad, entonces al tener una mejor motivación inspiracional, los colaboradores tendrán una mayor cordialidad.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis 03, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, revelando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión motivación inspiracional y la cordialidad, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que la motivación inspiracional influye de forma óptima con la cordialidad con un 64.0%.

En relación al análisis inferencial la UGEL de la Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, debería poner más énfasis en la motivación inspiracional para que de esa forma los colaboradores mejoren su cordialidad.

Objetivo General: Determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021.

Tabla 4

Tabla cruzada entre Liderazgo transformacional vs. Relaciones interpersonales.

		RELACIONES INTERPERSONALES			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0, 829**
	Regular	0,0%	16,0%	12,0%	28,0%	
	Óptimo	0,0%	0,0%	72,0%	72,0%	Sig. (bilateral)
Total		0,0%	16,0%	84,0%	100,0%	0, 000

Nota: en referencia a la tabla 04, empleamos el Rho de Pearson, consiguiendo una correlación bilateral entre variables de $r = 0,829$, aseverando que existe una correlación altamente significativa, por ende, el Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales poseen una relación altamente significativa, entonces al tener una mayor Liderazgo transformacional, los colaboradores tendrán mejores relaciones interpersonales.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 000, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, indicando que existe una relación altamente significativa, de las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que el Liderazgo transformacional influye positivamente con las relaciones interpersonales con un 72.0%.

En relación al análisis inferencial la UGEL de la Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, debería poner más énfasis al Liderazgo transformacional para que de esa manera los colaboradores mejoren sus relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

El actual trabajo estableció la hipótesis general: H_1 : Existe relación entre liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021; H_0 : No Existe relación entre el liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305 provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021. De acuerdo a lo descrito, se procederá a discutir cada hallazgo primordial encontrado luego a aplicar nuestro cuestionario:

En relación al Objetivo general, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 000, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, indicando que existe una relación altamente significativa, de las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que el Liderazgo transformacional influye óptimamente con las relaciones interpersonales con un 72.0%. La cual coincide con el estudio elaborado por Rojas, (2017) Con el trabajo Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima. su finalidad determinar qué relación existe entre estas variables, el estudio es de tipo sustantivo, nivel descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo y una muestra de 86 colaboradores; se llegó a determinar una existente relación significativa del liderazgo y relaciones interpersonales, lo cual es muy importante conocer esta problemática e informar a la institución, las ocurrencias presentadas; esto se debe a que la significancia calculada es p es menor al 0.05 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0.602. de acuerdo a lo descrito el trabajo es fundamental el mismo que es descrito por Chiavenato (2019) donde indica que el líder tiene la intrínseca labor de extraer lo mejor de su personal, de buscar su talento, de hacer que sus labores sean una fuente inspiración, hacer que la visión sea un éxito en la organización. (Chiavenato, 2019), razón por la cual podemos indicar que el Liderazgo transformacional, es una cualidad personal que posee cada directivo, el cual es capaz de influir y construir relaciones interpersonales, para que la empresa sea una inspiración para sus colaboradores,

en donde puedan o detecten con claridad sus fortalezas u oportunidades de mejoras.

En referencia al primer objetivo específico, empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,003, por debajo de 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión carisma y los valores, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que el carisma influye óptimamente con los valores con un 64.0%. Lo cual se corrobora con los de Bass y Avolio (2009) donde indica que el Carisma en los líderes se refiere a una persona llena de amabilidad, sus órdenes acatadas, por convicción propia y tiene la certeza de quienes responden a sus indicaciones; son prototipos para identificarnos y de imitarlos. Pero eso no es suficiente para dar cuenta del proceso de transformación. De acuerdo a lo descrito anteriormente se da por entendido que la dimensión carisma es uno de los factores a tener en consideración por toda organización, cuyo fin es establecer mejoras en la relación interpersonal. Asimismo, también se puede comparar con los estudios de (Toro & Sanin 2013, Pag. 21), donde indica que los Valores son de gran utilidad y conviene que la empresa promueva y facilite los espacios y el tiempo para que las personas se desarrollen y apliquen sus conocimientos, Son conductas positivas, comportamientos idóneos que favorecen un clima laboral que evite situaciones de conflicto o malestar entre los trabajadores, propicio para actuar en lo es correcto integro aceptando las debilidades de los demás. (Toro & Sanin 2013, Pag. 21)

En relación a nuestro objetivo 02, también empleamos Rho de Pearson. Consiguiendo una correlación bilateral entre dimensiones de $r= 0,708$, aseverando que existe una correlación altamente significativa, entre las dimensiones estimulación intelectual y empatía, es decir al tener una mayor estimulación intelectual, los colaboradores tendrán una mejor empatía. Para la aceptación o rechazo de la hipótesis 02 empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0,000, por debajo de 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión estimulación intelectual y la empatía, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que la estimulación

intelectual influye óptimamente con la empatía con un 72.0%. lo mencionado lo corroboramos con los estudios del autor Murillo, (2020). Con el estudio “Liderazgo transformacional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá”. Teniendo la finalidad de detallar la interrelación entre estas dos variables. Utilizó una investigación descriptiva- básica que evaluó a 685 colaboradores, llegando al resultado que el índice general obtenido por la empresa con relación al clima en la organización era de (78.21% “aceptable”) verificando con ello un significativo estilo de liderazgo transaccional (67.3%) asociado a detalles de retribución contingente y dirección por excepción activa, teniendo en cuenta el segmento de cada cliente sobre el cual opera la institución (servicios a sus asociados). Agregó que se presentaron una intercorrelación significativa entre las dos clases de liderazgo transformacional y transaccional de “ $r= 0.78$, p

Por consiguiente, de acuerdo a los indicado en el estudio anterior, vemos que se corrobora con el trabajo de los autores Bass y Avolio (2009) en donde indican que la estimulación intelectual tiene que ver con capacitar en forma continua a sus colaboradores, los cuales permiten adecuarse a los cambios del entorno con mayor rapidez, propiciando la creatividad e innovación en nuestros colaboradores internos, lo cual traería como consecuencia ganancias a la empresa, como también seleccionar al personal competente a un puesto de mayor responsabilidad. A la vez también se puede comprar con el trabajo de los autores, Gómez, Balkin & Cardy (2008) donde describen la importancia de la empatía. Describiéndola como aquella cualidad que nos permite ver y sentir que las demás personas de nuestro entorno tienen diversos motivos para enojarse, para alegrarse, para entender y comprender sus diversas formas de actuación, hacerlo esto de la forma más objetiva y verosímil es ser empáticos.

De acuerdo al tercer objetivo específico, también empleamos el Rho de Pearson, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 000, por debajo a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión motivación inspiracional y la cordialidad, respaldada por el cruce de porcentajes, corroborando que la motivación inspiracional influye óptimamente con la cordialidad con un 64.0%. De acuerdo a lo informado precedentemente se puede ampliar con

los indicado por los autores Bass y Avolio (2009) donde describe a la motivación inspiracional, como aquella donde los líderes recurren a sus seguidores con ejemplos prácticos, en donde el futuro para ellos es un desafío lleno de aprendizaje continuo, sus objetivos son inspiradores, proyecciones premeditadas, compartiendo que dicho horizonte es un reto para todos en la organización y finalmente lo podemos corroborar con los estudios de Gómez y Fernández, (2012) en donde los autores indican que la dimensión Cordialidad o también conocida como amabilidad, se refiere a tener esa facilidad para poder vincularnos con las demás personas o trabajadores, utilizando un lenguaje formal o también informal, en donde ante algún problema suscitado tener esa iniciativa y proactividad. Los estudios antes indicados corroboran nuestra hipótesis de la relación existente entre cada una de las variables estudiadas, permitiendo a las organizaciones a elaborar estrategias acorde a su realidad problemática y de esa forma aportar a nuestro entorno.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. De acuerdo a nuestro objetivo general, se llegó a concluir un existente grado de correlación altamente significativo de las variables Liderazgo Transformacional y Relaciones interpersonales en la UGEL N° 305, en la Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, con un $r= 0,829$, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0.000, por debajo a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, indicando que existe una relación altamente significativa, de las variables Liderazgo transformacional y Relaciones interpersonales.

SEGUNDA. De acuerdo a nuestro objetivo 01: llegamos concluir de una existente correlación altamente significativa de las dimensiones carisma y valores con un $r= 0,573$, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 003, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, indicando que existe una relación altamente significativa.

TERCERA. De acuerdo al objetivo 02: se llegó a concluir la existencia de una correlación altamente significativa entre las dimensiones estimulación intelectual y empatía con un $r= 0,708$, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 000, por debajo a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando que existe una relación altamente significativa, de la dimensión estimulación intelectual y la empatía.

CUARTA. Finalmente, de acuerdo al objetivo 03: se llegó a concluir la existencia de una correlación altamente significativa, entre las dimensiones motivación inspiracional y cordialidad con un $r= 0,719$, obteniendo un nivel de Sig. Bilateral de 0, 000, inferior a 0.05, por ello se procedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazar la nula, mostrando una existente relación altamente significativa, de la dimensión motivación inspiracional y la cordialidad.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. En referencia a nuestro objetivo general y a la existencia de una correlación altamente significativa, de la variable Liderazgo Transformacional y Relaciones interpersonales en la UGEL N° 305, Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, se recomienda una gestión de liderazgo transformacional, la cual conlleve a una motivación inspiracional por parte de los trabajadores, mediante un liderazgo participativo, con una comunicación eficaz y empatía por parte de los jefes, con la finalidad de obtener relaciones interpersonales óptimas

SEGUNDA. Se recomienda a la UGEL N° 305, Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, la aplicación de programas con énfasis en el respeto, diligencia y carisma por parte de los directivos de la organización, la cual este a cargo de los jefes responsables de cada área, generando valores memorables para todos los integrantes de la institución.

TERCERA. Asimismo, se recomienda a la UGEL N° 305, Ciudad de Santa Cruz – Cajamarca, la implementación de planes de desarrollo para los trabajadores con énfasis en la estimulación intelectual, búsqueda de soluciones amenas y toma de decisiones, las cuales tienen por finalidad la generación de una relación laboral empática, amable y entusiasta.

CUARTA. Finalmente, se recomienda a la UGEL N° 305, Provincia de Santa Cruz – Cajamarca, incentivar a todos sus integrantes de la institución, a generar una motivación inspiracional, la cual conlleve a una confianza, con la finalidad de desarrollar entusiasmo y amabilidad, por todos los integrantes de la institución.

REFERENCIAS:

- Amutio, A., Hermosilla, D., Da Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. recuperado en 29 de abril de 2021 <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Bass, B., & Avolio, C. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press., recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Bateman, S. (2014) *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Bolaños, J. (2015), *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Castro, J. (2015), *Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara*, Tesis de posgrado, Universidad de Piura, recuperado https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Chambilla, B. (2017) *Loza, Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la institución educativa Rafael Díaz*. (Tesis de pregrado). Universidad nacional San Agustín. Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2465/EDMchlob.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos*. México. Editorial: Mc Graw Hill. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_d_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf
- Estrada, J. (2014). *Liderazgo inspiracional. como motivar a tu equipo*. Startup Chihuahua. México.
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H.

(2016). Técnicas de investigación social y educativa. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.

Fardella, S. (2011). Enfoque Antropológico: Los Valores Personales del Líder, Carisma del líder. España. Editorial Fundación Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>.

Flores, E., Garcia, M., Calsina, W. & Yapuchura A (2016). Las habilidades sociales y relaciones interpersonales de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Comuni@cción, 7(2), 05-14. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001&lng=es&tlng=es.

Gómez, G. (2012). Conflictos en las organizaciones y mediación. España: Universidad Internacional de Andalucía.

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2008) Gestión de recursos Humanos. España. Editorial Pearson-Prentice Hall. Recuperado de https://drive.google.com/file/d/1pncLLHVe1vxI81eAdIBV_67pKf8_HS3m/view?usp=sharing.

González, P. (1995). Comunicación y relaciones interpersonales. España: VAM. Recuperado de: goo.gl/QnHZAf.

Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Edamposa impresiones S.A.

Huillca, B. (2015), Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis de posgrado) Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4616/Huillca_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

John C. Maxwell, J. (2016) Lo que todo líder necesita saber. México. Editorial Grupo Nelson. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id>

Kearns, D. (2019). Liderazgo en Tiempos Turbulentos. Editorial Grupo Nelson. EE.UU. recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id>

Lapeña, Y., Cibanal, J., Pedraz, A & Macía, S ((2014) Las relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas en la Universidad Tecnológica Luis Córdova. España, recuperado en 30 de abril de 2021, de Texto & Contexto - 23(3), 555-562. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>.

Lopez, N. (2018), Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería. España (tesis posgrado) Universidad Zaragoza,

recuperado de Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zaguan
<http://zaguan.unizar.es>

Llanos, C (2006) Humidad y liderazgo. Editorial Ruser país México Recuperado de
<https://www.google.com/search?q=ESCRITOR+LLANOS+SOBRE+LIDERAZGO&biw=1366&bih=600&tbm=bks&sxsrf=ALeKk02VQ8bD1I4ocol9sWFI3Qqr d5pXaw%3A1621352326123&ei=ht-jYOyCB9e35OUPkeaNsAE&oq>

Murillo, R. (2020), Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, tesis de posgrado. Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/30221/MurilloRomero-RainerLeonardo-2020.pdf;jsessionid=138AE22276D92252F9D6D35A2AE324EF?sequence=1>

Oseña, D., Chávez, A., & Castro, W. (2016). Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. recuperado en 29 de abril de 2021, Apuntes de Ciencia & Sociedad, 06(01), 41–47. <https://doi.org/10.18259/acs.2016008>

Pérez, G., Serna, D & Sepúlveda, Y. (2015). El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de Antioquia. Colombia. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (46),230-242. [fecha de Consulta 28 de abril de 2021]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194242285018>.

Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación. pág. 71.

Ramos, E. (2019). Las relaciones humanas, la motivación, el liderazgo y la supervisión. Lima, Perú: recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013.

Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rojas, C. (2017). Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima, (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. ¿Recuperado de:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8861/Rojas_CC.pdf?sequence=1

Rodríguez, J., Huamanchumo, H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.

Rovira, I. (2020), Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente. Ecuador. Tesis de posgrado. Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50586/1/ROVIRA%20JURADO%20IDELIZ.pdf>.

- Shaffer, K. (2018). La comunicación empática en la familia y la escuela. Consorcio de Centros Educativos Católicos del Perú
- Torres, C. (2020), El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02, (tesis de Posgrado) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%C3%80AZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, F. & Sanín, A. (2013) Gestión del Clima Organizacional. Colombia. Editorial Cincel. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1xOoCHjRAo11BiEIViqhOY6t0u5JcaAG0/view?usp=sharing>.
- Ugarriza, N. (2018). Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE - JA en jóvenes y adultos. Muestra de Lima Metropolitana. . Lima, Perú: Libro Amigo.
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Velázquez, K. (2020), Liderazgo transformacional “Liderazgo transformacional: evolución y características. Puno Un estudio en ciclos formativos de grado superior. Revista de Educación, (362), 594-622. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-.2013-362-243>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable1. Liderazgo transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	“Capacidad de influir y construir relaciones interpersonales, para que la empresa sea una inspiración para sus colaboradores y detecten oportunidades y problemas”. (Chiavenato 2019, p.71)	Para la evaluación de la variable se aplicó un cuestionario de carácter perceptivo con una escala de Liker, donde se tuvo como puntuación la sumatoria de los items de acuerdo a las dimensiones	Motivación Intelectual Carisma Estimulación Intelectual	Desarrollo Relación Problema Decisiones Inspiración Confianza	Ordinal

Variable2. Relaciones interpersonales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RELACIONES INTERPERSONALES	Indica que, las relaciones humanas son vínculos entre las personas capacidad de hallar empatía en los diferentes contextos donde uno se desarrolla. (Lombardo 2017)	Para el estudio de la variable se consideró la aplicación de un cuestionario con la finalidad de esclarecer mediante un intervalo el nivel de desarrollo de la institución	Valores Empatía Cordialidad	Diligente Respeto Amabilidad Entusiasta Sinceridad Afectuosidad	Ordinal

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA DE PREGRADO, ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales

Estimado Señor (a) lea atentamente y responda con veracidad la siguiente encuesta que tiene carácter de confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada, "Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores de la UGEL 305 provincia Santa Cruz, región de Cajamarca, quedando agradecido por su gentil colaboración.

Género: Hombre:Mujer.....

ABSOLUTAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDEFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUEDO
4	3	2	1	0

LIDERAZGO TRASNFORMACIONAL	TA	A	I	D	TD
Carisma	4	3	2	1	0
Desarrollo					
1. ¿El jefe inmediato le informa personalmente sobre las fortalezas de la institución?					
2. ¿En la institución el director busca desarrollar las capacidades de los trabajadores?					
Relación					
3. ¿Admira a su jefe inmediato por sus acciones o su comportamiento?					
4. ¿Se siente identificado con la institución?					
Estimulación Intelectual	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Problemas					
5. ¿Ayuda a los demás a observar sus problemas desde diferentes perspectivas?					
6. ¿Le dan la oportunidad de hacer su trabajo de diferentes formas?					
Decisiones					
7. ¿Para tomar una decisión, coordina con su jefe inmediato?					

8. ¿Son aceptadas las sugerencias que proporciona en las reuniones de trabajo?					
Motivación Inspiracional	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Inspiración					
9. ¿La visión, la misión le encaminan a tener un deseo de superación?					
10. ¿La visión de la institución es inspiradora al futuro?					
11. ¿Las capacitaciones satisfacen sus necesidades de superación?					
Confianza	4	3	2	1	0
12. ¿Motiva a sus compañeros a tener confianza en sí mismos?					
13. ¿El director de la institución de la seguridad para que le cuente sus problemas?					

RELACIONES INTERPERSONALES	TA	A	I	D	TD
Valores	4	3	2	1	0
Diligencia					
1. ¿Se responsabiliza por las consecuencias de sus actos?					
2. ¿Es diligente en sus labores y trata de dar un excelente servicio?					
Respeto					
3. Acepta las sugerencias de los demás cuando comete algún error?					
4. ¿Sus relaciones con su jefe y su entorno de trabajo se fortalece por medio de la comunicación interpersonal?					
	TA	A	I	D	TD
Empatía	4	3	2	1	0
Amabilidad					
5. ¿Se muestra amable sus compañeros de trabajo, independiente de su condición o situación que este atravesando?					
6. ¿interviene con sus compañeros de trabajo ante algunos problemas o discrepancia?					
7. ¿Se muestra empático ante las bromas de sus compañeros?					
8. ¿Acepta los elogios por parte de sus compañeros de labores?					
Entusiasmo					

9. ¿Es proactivo en sus labores diarias, persiste hasta lograr los objetivos?					
10. ¿En su labor daría se siente lleno de energías, con optimismo?					
11. ¿Tiene una actitud positiva antes del inicio de sus actividades?					
Cordialidad	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Sinceridad					
12. ¿Al momento de dar sus opiniones a sus compañeros, lo realiza con sinceridad?					
13. ¿Su jefe inmediato actúa con sinceridad, cuando recompensa a sus trabajadores por sus acciones?					
Afectuosidad					
14. ¿Escucha atentamente a sus compañeros de trabajo, ante alguna inquietud laboral?					
15. ¿Se solidariza con las necesidades laborales de compañeros de trabajo?					

¡Gracias por su participación!

ANEXO 3. FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título del Trabajo de Investigación:**
Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021
- 1.2. **Investigadores:**
Bach. Laja Garay, Agustín
Bach. Ramos Delgado, Divia María

2. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

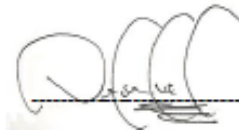
90

1. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

2. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538
Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV
Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

3. DATOS GENERALES:

3.1. Título del Trabajo de Investigación:

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

3.2. Investigadores:

Bach. Llaja Garay, Agustín
 Bach. Ramos Delgado, Divia María

4. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título del Trabajo de Investigación:

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

1.2. Investigadores:

Bach. Uaja Garay, Agustín
 Bach. Ramos Delgado, Divia María

2. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

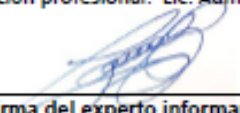
4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. DATOS GENERALES:

4.1. Título del Trabajo de Investigación:

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

4.2. Investigadores:

Bach. Uaja Garay, Agustín
 Bach. Ramos Delgado, Divia María

2. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio


4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración


 Firma del experto informante

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título del Trabajo de Investigación:**
 Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021
- 1.2. Investigadores:**
 Bach. Laja Garay, Agustín
 Bach. Ramos Delgado, Divia María

2. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia
 Grado académico: Doctora en Gestión Pública
 Formación profesional: Licenciada en Administración

Centro de Trabajo: UCV



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

Firma del experto informante

Fecha: 20 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

1. DATOS GENERALES:

4.1. Título del Trabajo de Investigación:

Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en los colaboradores en la UGEL N° 305, provincia de Santa Cruz - Cajamarca, 2021

4.2. Investigadores:

Bach. Uaja Garay, Agustín
 Bach. Ramos Delgado, Divia María

2. ASPECTOS A VALIDAD

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy Buena 81-100
Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Esta expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnosticado					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACION

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El cuestionario elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

5. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia
 Grado académico: Doctora en Gestión Pública
 Formación profesional: Licenciada en Administración

Centro de Trabajo: UCV



HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA
Firma del experto informante

Fecha: 20 de junio de 2021

ANEXO 4. FIABILIDAD

Escala: Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	13

Escala: Relaciones Interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	15

ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

**DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA CRUZ**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, autoriza a los estudiantes de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad "Cesar Vallejo" : Agustín Llaja Garay con Código Universitario 6700234091 y María Divia Ramos Delgado con Código Universitario 7002688293, para realizar su trabajo de Investigación (aplicación de encuesta) sobre "**Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales**" en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa Cruz, previo consentimiento de cada trabajador.

Se expide la presente, a solicitud de los interesados para los fines que estime convenientes.

Santa Cruz, 17 de junio del 2021.

Atentamente,

