

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

Transformational leadership in interpersonal relationships and collaborative work of network executives 03, UGEL 04 Comas, 2020.

Sandra Miluska, QUIÑONES CUYUBAMBA

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9308-4249>, samigla36@hotmail.com
Universidad César Vallejo, Perú

Alejandro Sabino, MENACHO RIVERA

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9608-6342>, alejandro.131071@gmail.com
Universidad César Vallejo, Perú

RESUMEN

El objetivo de la 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 explicativo 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.

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 corroborado 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.

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.

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.

Recibido: 15-07-2020 • Aceptado: 30-07-2020



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 llevado a realizar la investigación que tiene como ámbito de estudio las instituciones educativas públicas pertenecientes a la Red N° 03 del distrito de Puente Piedra, el estudio está centrando en el ejercicio de liderazgo de los directivos, en el aspecto pedagógico y organizativo. Este estudio evidenció el tipo de liderazgo que se practica en dicho contexto y determinar hasta qué punto son ciertas las percepciones que señalan los docentes, desestimando el trabajo en equipo. Hecho que se aleja de los principios y características que debe poseer un líder; quien debe lograr buenas relaciones interpersonales, clima favorable y crear condiciones organizativas para que sus subordinados sientan confianza y maximicen sus resultados y ejecuten proyectos y planes estratégicos, para la ejecución del trabajo se formuló 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 investigación 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 solo del líder sino de todos los que se integran a la institución. Asimismo, el estudio de Da Costa, Páez, y Hermosilla (2016) mostraron que el denominado 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), quienes explicarían, 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 y respaldar que requieren para el logro de una planificación curricular eficaz; cierta propuesta presentó limitaciones con respecto a espacio físico y tiempo para la ejecución del mismo, en esa línea Días (2017) muestra que existe una asociación considerable entre la variable gestión educativa y todas las siguientes dimensiones del liderazgo. Rojas (2017) llegó a las conclusiones que hubo una asociación muy considerable entre las unidades temáticas de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los colaboradores de enfermería En el área de emergencia de un centro de salud pública de nivel III de la ciudad de Li.

El presente estudio se fundamentó teóricamente en enfoques vinculados a las variables que constituyen el tema de investigación; es decir, el liderazgo directivo, las relaciones interpersonales y el 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, considerando la importancia del mismo de ser apreciado 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 a los seguidores, según afirman Wofford, Goodwin y Whittington (1994). El liderazgo para Klein citado por Francia, Mata y Socorro (1992) es una pieza clave en el direccionamiento apropiado en la gestión de empresas, contemplando diversas funcionalidades en torno al crecimiento exponencial de la dirección organizacional; es así que el rol del líder es fundamental para el posicionamiento o declive de una compañía en particular 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 Bass y Avolio (2006).

Para guiar la investigación se formuló el siguiente 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, 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, finalmente se estableció la hipótesis general que fue, 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.

II. MÉTODO

La investigación es de tipo básico, ha tomado como base los conocimientos de la teoría de las variables de estudio, a partir de ello construir nuevas experiencias de conocimiento. (Sánchez y Reyes, 2010),

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte colateral, 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 377 sujetos; la muestra fue no probabilística, seleccionada por el investigados de acuerdo a sus posibilidades siendo 74 participantes entre profesores y personal administrativo de las instituciones educativas de la red ya mencionada se cómo técnica la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario que tuvo validación de contenido y de constructo, así como confiabilidad de ,938 siendo el instrumento de alta confiabilidad, ello permitió la aplicación eficaz de la herramienta Hernández, Fernández y Baptista (2014).

III RESULTADOS

El análisis de datos nos da a conocer la tendencia entre la variable impediendo frente a la dependiente, los datos son cualitativos y datos no paramétricos en consecuencia se hizo uso del análisis de la prueba de la regresión logística ordinal. Con respecto a las variables 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. Del mismo modo, se presentó las consecuencias de la bondad de ajuste de las variables, donde no se impugna la hipótesis abolida de los datos de la variable, posibilitando mostrar la dependencia, ya que el reconocimiento de las variables y el modelo que se presenta muestra un 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 el ámbito de estudio señalado.

IV. DISCUSION

El estudio 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 siendo un estudio con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, cuyo diseño es no experimental, transaccional y correlacional de causalidad que busco determinar la incidencia de una variable respecto a las otras, se construyó formularios electrónicos por efecto de la pandemia de Covid-19 y se aplicó a través del internet, a los docentes y trabajadores de las instituciones educativas del ámbito de estudio.

Boza, Cobo, Moncayo, Muñoz y Tachong (2017) en su investigación donde identificaron la situación actual del trabajo en equipo que posee el ámbito de que conforma el grupo de estudio, concluyeron 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. Este resultado coincide con la contratación de hipótesis ejecutado donde se tuvo como resultado a la prueba de R del Pseudo cuadrado. Se observa la

dependencia porcentual del liderazgo directivo en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Del resultado, el 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. En ese sentido, de acuerdo al resultado referido se interpreta que el liderazgo transformacional de las instituciones educativas mencionadas está incidiendo negativamente en las relaciones interzonales y trabajo colaborativo. Estos resultados establecen la similitud de consecuencias con Cajahuaringa, (2015) en cuya investigación buscó determinar el tipo de relación entre el desarrollo institucional y las relaciones interpersonales en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 - Huaral, 2015. La conclusión de este estudio mostró una correlación moderada entre dichas variables. Todo desarrollo institucional está ligado al ejercicio de un liderazgo donde hace que los trabajadores de una organización vislumbran unas relaciones interpersonales que acredite complicidad eficaz, diálogo fluido, trabajo y logros de equipo. Asimismo, los resultados del coeficiente de Nagelkerke, establecen la incidencia del liderazgo transformacional en las variables relaciones interpersonales y trabajo, también tiene comparación con los resultados de Díaz y Quiñones, (2017) quienes realizaron una investigación donde los resultados obtenidos fue que la relación de dichas variables no es uniforme, pero en cierta medida según resultados estadísticos tienen un vínculo significativo. Por otro lado, este mismo estudio demostró que existe una asociación considerable entre la variable gestión educativa con las dimensiones de liderazgo como la dimensión influencia idealizada conductual; la dimensión influencia idealizada atribuida, la dimensión motivación inspiracional y la dimensión estimulación intelectual respectivamente.

Por otro lado, se obtuvo los resultados específicos donde la prueba de R del Pseudo cuadrado, estableció la dependencia porcentual de la consideración individual en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. En ese sentido, el coeficiente de Nagelkerke hizo referencia que la incertidumbre de las relaciones interpersonales y el trabajo

colaborativo se debe al 63,8% por el procedimiento de la consideración individual en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Este resultado hace constar que los directivos en su gran mayoría no tienen preocupación en generar oportunidades de progreso profesional, son poco comunicadores de que solo siempre piensan solo en realizar su labor individual de gestión, posiblemente por la recarga de acciones que deben de cumplir, sin embargo, es ahí donde se debe aprovechar la capacidad individual de los trabajadores en hacer sus cómplices de acción en conjunto. En ese marco Bass y Avolio (2006) hacen referencia que la consideración individual involucra el cuidado, la empatía, la capacidad para generar retos y oportunidades para los demás.

En ese contexto, Leithwood, Mascal, y Strauss (2009) manifiestan que el líder típico es un comunicador efectivo y posee una escucha activa en ese consideraron, el factor individualista de un líder considera a sus subordinados, buscando alcanzar no solo el logro y desarrollo organizacional sino también, en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. De ello se desprende que existe una relación de colegas entre el colaborador y su líder predominando una relación horizontal haciendo a un lado la verticalidad que existe entre ambos actores. Así los resultados mencionados coinciden con los de López (2014) quien observó en los resultados obtenidos de su estudio, 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. Sin embargo, los colaboradores educativos tienen buena disposición de su para la ejecución de prácticas colaborativas en el futuro, siempre que la institución educativa genere las condiciones para su realización cuyo trabajo es de los líderes directivos. Es así que señalan como mayores obstáculos que frenan considerablemente la colaboración entre ellos la falta de tiempos comunes entre los docentes y la asignación de horarios apretados, el factor tiempo es un obstáculo. El aspecto limitante para el trabajo colaborativo radica en la necesidad de proveer a los profesores recursos y herramientas acordes para la planeación y ejecución de acciones para el trabajo en equipo, cuyo propósito sea mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje

Por otro lado, en lo que respecta a la prueba de R del Pseudo cuadrado, donde si visualizó la dependencia porcentual de la estimulación intelectual en las relaciones interpersonal y trabajo

colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. La consecuencia que produjo el coeficiente de Nagelkerke donde la inestabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo se debe al 67,4% por la conducta de la consideración individual en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Estos resultados resaltan el individualismo que tienen los directivos donde las opiniones poco a nada son tomados en cuenta. Existe en las instituciones educativas profesionales de mucha experiencia que pueden brindar sus conocimientos prácticos y teóricos donde los directivos líderes deben de fructificar; no obstante, muchos no son tomados en cuenta. Al respecto la estimulación intelectual para Bass y Avolio (2006) anuncian que los líderes buscan que los demás desarrollen sus propias habilidades intelectuales para la resolución de problemas; provocando la reflexión, creación de ideas nuevas que sirvan para enfrentar situaciones de conflicto institucional. Se entiende entonces a la estimulación intelectual como el generador de soluciones pertinentes a partir de los cuestionamientos y análisis que los colaboradores realicen.

Asimismo, el resultado obtenido se asemeja con los resultados de Balda y Guzmán (2015) quienes ha referido que es preponderante el ejercicio del liderazgo educativo con un estilo tradicional donde destaca el papel absolutista del director quien es figura principal dentro de una institución educativa. Es así que proponen la necesidad de que las instituciones focalizadas en su investigación utilicen un nuevo estilo de liderazgo de carácter transformacional que integre plenamente a todos los miembros de la comunidad educativa escolar.

Todo líder debe de tener la habilidad de motivar a las personas para lograr un resultado superior, la inspiración provocada tiene un impacto en el logro de los objetivos planteados visualizándose en los colaboradores realizar esfuerzos extras para ello. Este líder tiene la habilidad de convencer a sus seguidores, alentándolos a comprometerse con los intereses y objetivos comunes (Bass y Avolio, 2006). En estas circunstancias, lo que no ocurre en la Red donde se ha realizado la investigación ya que en la contratación de la hipótesis específico realizado con la prueba de R del Pseudo cuadrado, se visualizó el sometimiento porcentual de la motivación/ inspiración en las relaciones interpersonales, así como el trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Donde el coeficiente

de Nagelkerke estableció 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 de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. Este resultado es comparable con los resultados Hermsilla, Amutio, da Costa, y Páez (2016) quienes mostraron que el liderazgo transformacional está vinculado a la satisfacción, efectividad y motivación. Destaca que la concepción implícita y percepción que poseen los directivos sobre los estilos de liderazgo y eficiencia se diferencian de la percepción que tienen los asociados de la satisfacción y motivación, lo cual puede deberse a una cuestión de cultura institucional. A pesar de ello, aquellos líderes que adoptan un estilo de dirección transformacional logran un buen nivel de apoyo hacia sus propuestas por parte de sus colaboradores, confiando en ellos para ser orientados en situaciones de cambio e incertidumbre. Siguiendo el mismo lineamiento de estudio.

En lo que respecta a la prueba del Pseudo R cuadrado, en que determinó la dependencia porcentual de la práctica de una mala influencia idealizada en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas, el resultado del coeficiente de Nagelkerke hizo referencia que la variabilidad de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo que se debió al 76,9% por el comportamiento de la influencia idealizada en las instituciones educativas de la Red N° 03 de la Ugel 04 de Comas. En ese sentido, el directivo está influyendo negativamente en los servidores de las instituciones educativas, están obligados a cumplir y hacer cumplir el desarrollo de conocimientos a los educandos, olvidándose de que los maestros para realzar su trabajo requieren de muchas herramientas pedagógicas y sobre todo de capacitaciones y apoyo continuo. Este estudio contrasta con lo que menciona Villegas, Pedraja, y Rodríguez, (2016) consideran al liderazgo como un componente indispensable en el éxito de una organización; por ello señalan que es importante que se disponga de herramientas funcionales y estratégicas, que permitan vincular la organización institucional con el nivel de dimensiones asociadas útiles en otras organizaciones educativas.

Finalmente, se menciona que de acuerdo a los resultados es imprescindible reconocer el trabajo que ejecutan los directivos, quienes conducen a las instituciones educativas, es imprescindible su cambio de

actitud profesional y personal. Si bien es cierto en estos tiempos donde se ejerce mayor presión en para liderar la dirección de las instituciones educacionales no amerita que su liderazgo sea deficiente; al contrario debe de ejercer un liderazgo como lo mencionan Castro y Lupano (2007), quienes consideran que deben ser generadores de cambios asentados en valores, ideales e intercambio de emociones y que también sean agentes que encaminen el cumplimiento de las responsabilidades contractuales establecidas y por los propósitos planteados siguiendo criterios meramente racionales.

V. CONCLUSIONES

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.

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.

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.

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. 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Alqatawenah, A. (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. (2006). Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. doi: Mindgarden. http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Balda, M. y Guzmán, R. (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. (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.
- 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/csy/article/download/
- Cajahuaringa (2017). Desarrollo institucional y relaciones interpersonales en las instituciones educativas UGEL 10 - Huaral, 2015. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú).
- 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)
- Francia, A., Mata, J., y Socorro, J. (1992). Dinámica y técnicas de grupo. Madrid, España: CCS.
- 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.
- 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/Docs_Tec_11533.pdf?sequence=1
- Leithwood, K., Mascal, B., & Strauss, T. (2009). Distributed leadership according to the evidence. EEUU: Routledge Press.
- 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)

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. (2010). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. (2ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.

Vroom, V. H. , Yetton, P. W. (1973). Leadership and decision making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press

BIODATA

QUIÑONES CUYUBAMBA SANDRA MILUSKA: Licenciada en Educación Inicial y primaria, Magister en Administración de la Educación .

ALEJANDRO SABINO, MENACHO RIVERA:

Licenciado en Educación Primaria, Magister en Docencia y Gestión y Doctor en Educación. (Todos los estudios en la Universidad César Vallejo de Trujillo)