

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

**Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en
estudiantes del 5° año de secundaria del
Colegio Adventista Americana,
Juliaca, 2018**

Por

Iván Neftalí Calapuja Quispe

Asesor:

Mg. Ángel Becerra Santa Cruz

Juliaca, diciembre de 2018

*Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en
estudiantes del 5° año de secundaria del Colegio Adventista
Americana, Juliaca, 2018*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Educación
con mención en Investigación y Docencia Universitaria

JURADO DE SUSTENTACIÓN




Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia
PRESIDENTE




Mg. David Elías Palacios Pinedo
SECRETARIO



Mg. Ángel Becerra Santa Cruz
ASESOR



Mg. María Elizabeth Minaya Herrera
VOCAL



Mg. Imelda Calsin Molleapaza
VOCAL

Lima, 30 de diciembre de 2018

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS


Yo **ÁNGEL BECERRA SANTA CRUZ**, identificado con DNI N° 16760521, dictaminador y asesor de la UPG de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: *“Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en estudiantes del 5º año de secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018”*, constituye la memoria que presenta **IVÁN NEFTALÍ CALAPUJA QUISPE**, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los treinta días del mes de diciembre de 2018.


Mg. Ángel Becerra Santa Cruz
Asesor

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a mis padres Ismael y Luzmila, por su apoyo incondicional y por sus sabios consejos que me han ayudado mi superación profesional.

A mi tutor por sus palabras y confianza, por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis dictaminadores, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido en el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser el inspirador, motivador, sustentador y fuente de sabiduría, quien me llamó para su viña.

A la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca por instruirme y guiarnos en la formación de cada estudiante.

A mis padres, Ismael y Luzmila, por su amor incondicional que promueve mi buena educación.

A mis hermanos Noé, Josué y Esthefani, por estar presentes, por el apoyo moral, que me brindaron en esta etapa para hacer realidad los objetivos propuestos.

A mi asesor el Mg. Ángel Becerra Santa Cruz, por su calidad académica, humana y profesional, quien me brindó su apoyo a pesar de sus múltiples actividades.

Al Ing. Hugo Joel Fernández, por su apoyo incondicional en la corrección estructural del presente trabajo.

A las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
CONTENIDO.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I.....	1
EI PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS	1
1. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Descripción de la situación problemática	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema.	4
2. Finalidad e importancia de la investigación	5
2.1. Propósito	5
2.2. Relevancia social	5
2.3. Relevancia pedagógica	6
3. Objetivos de la investigación	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos específicos	7
4. Hipótesis de estudio	7
4.1. Hipótesis principal	7
4.2. Hipótesis derivadas.....	7
5. Variables de estudio.....	8

5.1. Variable predictora/independiente.....	8
5.2. Variable criterio/dependiente.....	8
5.3. Operacionalización de variables.....	9
CAPÍTULO II.....	14
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1. Antecedentes de la Investigación.....	14
2. Marco histórico.....	22
3. Marco Filosófico.....	27
4. Marco Teórico.....	30
5. Marco conceptual.....	37
CAPÍTULO III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
1. Tipo de estudio.....	50
2. Diseño de investigación.....	51
3. Definición de la Población y muestra.....	51
4. Técnica de muestreo.....	52
5. Técnica de recolección de datos.....	52
6. Plan de tratamiento de datos.....	52
7. Instrumentos para la recolección de datos.....	52
8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	54
CAPÍTULO IV.....	55
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	55

1. Análisis descriptivo de los datos	55
2. Prueba de hipótesis	57
3. Discusión de resultados	59
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	64
LISTA DE REFERENCIAS.....	65
ANEXOS/APÉNDICES	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	9
Operacionalización de la variable de estudio Perfil de Valores Personales	9
Tabla 2	13
Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.....	13
Tabla 3	55
Población estudiada por aulas y su edad.....	55
Tabla 4	56
Población estudiada por aulas y sexo	56
Tabla 5	57
Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio ..	57
Tabla 6	58
Coefficiente de correlación entre perfil de valores personales y liderazgo transformacional.....	58
Tabla 7	79
Análisis de confiabilidad para la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones.....	79
Tabla 8	80
Análisis de confiabilidad para la variable Perfil de valores personales	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	79
Propiedades psicométricas de las escalas	79
Anexo 2	81
Matriz de consistencia.....	81
Anexo 3	84
Cuestionario	84

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar el grado de relación entre, el perfil de valores personales y el liderazgo transformacional en estudiantes de 5° año de secundaria del Colegio Adventista Americana de Juliaca en el año 2018. La metodología de la presente investigación corresponde a un diseño no experimental de corte transversal de tipo descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 74 estudiantes entre varones y mujeres con edades que oscilan entre 15 a 17 años. Los instrumentos utilizados fueron: el perfil de valores personales de S. Schwartz (versión castellana de L. Arciniega) que cuenta con 40 ítems y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio, con 17 ítems. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva media a considerable (0.541) entre el perfil de valores personales y el liderazgo transformacional con un p-valor de 0.000. A partir de los datos analizados se concluye que el perfil de valores personales se encuentra relacionado con el liderazgo transformacional en los estudiantes de la población estudiada.

Palabras clave: Perfil de valores personales, liderazgo, transformacional.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the degree of relationship between the profile of personal values and the transformational leadership in students of 5th year of secondary of the Seventh-day Adventist “Americana” School of Juliaca in the year 2018. The methodology of this research corresponds to a non-experimental design, kind cross-section correlational descriptive, 74 students between males and females formed the population with ages ranging from 15 to 17 years. The instruments used were the profile of personal values of S. Schwartz (Spanish version of L. Arciniega) which has 40 items and multifactor leadership questionnaire (MLQ form 5 X short) B. Bass and B. Avolio, with 17 items. The results show that there is a medium positive correlation (0.541) between the profile of personal values and the transformational leadership with p-value of 0.000. From the analyzed data concludes that the personal values are correlated with the transformational leadership in students of the studied population.

Keywords: profile of personal values, leadership, transformational.

INTRODUCCIÓN

La siguiente Investigación se desarrolla al nivel secundario con el propósito de determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional en estudiantes de 5º año de secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.

El tipo de investigación pertenece a un tipo no experimental, pues no se ha construido ninguna situación experimental, tampoco se han manipulado las variables. El trabajo de campo responde a un tipo descriptivo con un diseño correlacional, transaccional o transversal, con el propósito de conocer la relación de las variables (perfil de valores), además determinar qué variables predicen mejor el desempeño del liderazgo; el diseño correlacional permitió medir y describir las relaciones: el Perfil de valores y liderazgo transformacional en sus dimensiones: Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual, consideración individualizada.

En el capítulo I se encuentra el planteamiento del problema, descripción de la situación problemática, formulación de los problemas de investigación y los problemas específicos, la justificación y viabilidad, los objetivos de la investigación específicos y general, como también la hipótesis y variable, al mismo tiempo la operacionalización de variables.

El capítulo II se muestra las bases teóricas de la investigación, como antecedentes de la investigación, el marco conceptual, filosófico y teórico.

El capítulo III se estructura el método de la investigación, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población, muestra y muestreo, la delimitación espacial y temporal, por último, se presenta las técnicas e instrumento de recolección de datos.

En el capítulo IV encontramos los análisis de resultados y resultados del cuestionario terminando la última parte de este capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EI PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS

1. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El mundo posmoderno exige líderes altamente calificados con un perfil alto en creatividad, innovación y con pensamiento crítico. Además, numerosos estudios han demostrado que los líderes transformacionales muestran valores en su diario vivir y a los que lo rodean.

Los países tienen la mayor preocupación e interés por estudiar el tema del liderazgo transformacional, actualmente los estudios indican que los estilos de liderazgo son trascendentales en las organizaciones públicas y privadas.

En la gestión educativa, el Perú viene atravesando momentos difíciles; la deficiente calidad educativa, falta de liderazgo, la aceleración de los cambios tecnológicos. “El liderazgo transformacional destaca como unos de los tipos de liderazgo más adecuados para orientar las organizaciones hacia el cambio y la innovación” (Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez, 2016).

En la actualidad, hay quienes especulan que es posible hablar de valores sin relacionarlas al liderazgo. En el siglo XXI, los distintos gobiernos y la comunidad científica, le otorgan importancia el tema del liderazgo dentro de los distintos

países, en cuanto al estudio de la axiología del ser humano y en concreto los valores (Jaén, 2010).

Desde la perspectiva de la Psicología Social, los valores forman parte tanto de la construcción de la identidad individual como de la formación de las normas culturales que afectan a los comportamientos individuales y a los de grupo. Si consideramos que los valores son elementos que guían las acciones de las personas y de los grupos sociales. “El logro de los objetivos organizacionales depende de una enorme cantidad de factores, pero la literatura señala que los valores, las actitudes de los subordinados las características del líder y el contexto resultan decisivas a la hora de alcanzar resultados extraordinarios”(Nader y Castro, 2009).

Los valores personales tienen un papel muy importante en nuestra sociedad y en el comportamiento humano.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) señala que los valores son una situación esencial para descubrir la cosmovisión de cada individuo así como su contexto, en cada país, grupo cultural, el individuo debe lograr el talento de identificar sus propios valores y evaluarlos en el contexto de la sostenibilidad.

También los valores se definen como construcciones cognitivas interconectadas a emociones que funcionan como guías de conducta que trascienden situaciones específicas, como vías de expresión cognitiva de necesidades y como criterios de evaluación de acontecimientos, conductas y personas. “El ser humano necesita una formación holística personal, social, y

profesional que pueda enseñarle una pauta de principios y valores” (García, 2009).

El estado peruano busca conocer las actitudes, percepciones y conocimientos que están relacionadas con el desarrollo de valores como la autonomía, la responsabilidad, la disciplina, la tenacidad y la capacidad de afrontar dificultades y problemas (Cueva, 2015).

Los valores influyen en el liderazgo, frente al liderazgo de una nación se requiere líderes con valores, prudentes, con valor de afrontar, justos, con la voluntad de liderar. Determina al líder sus valores, allí se ve la mayor expresión de un líder de un contexto cultural y el concepto de la nación.

Estos componen por un conjunto de creencias sobre lo justo y lo injusto, sobre lo bueno y lo malo, estos establecen la base de las actitudes y las conductas externas de los hombres; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al individuo de manera correcta.

Con el transcurso del tiempo es posible apreciar que existen valores que se derrumban y otros que surgen. Por lo tanto, las costumbres y los valores de los pueblos no siempre son los mismos. También es importante destacar que, así como existen valores en una cultura también es posible identificar contravalores.

Bautista (2001) menciona algunos de los principales contravalores:

La ambición, la adulación, la avaricia, la codicia, la complicidad, el compadrazgo, el desorden, la desconfianza, el desenfreno, el dedazo, la deslealtad, la estafa, el egoísmo, el fraude, la hipocresía, la injusticia, la ineptitud,

la irresponsabilidad, la insolencia, la incompetencia, la improvisación, la impunidad, el libertinaje, la mentira, la malversación de recursos, el nepotismo, la negligencia, la prevaricación, el soborno, el tráfico de influencias, el temor, la traición, entre otros. (pp. 30-31).

Esta es una de las grandes tareas en el área educativa es cambiar los contravalores que vemos cada día. En las instituciones educativas adventistas se incrementa la pérdida de valores y liderazgo con capacidades de liderazgo transformacional para enfrentar estos importantes desafíos, a las nuevas necesidades de formación del siglo venidero, es evidente la búsqueda de líderes profesionales con valores, como principal criterio de selección, pues esto nos ayudará a alcanzar un desarrollo organizacional exitoso en Perú, en las instituciones educativas hay una gran necesidad de una investigación que promueva y garantice cambios positivos en el liderazgo.

1.2. Planteamiento y formulación del problema.

1.2.1. *Pregunta general.*

¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales y el liderazgo transformacional en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018?

1.2.2. *Preguntas específicas.*

- ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales y la dimensión de carisma en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?

- ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de inspiración en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?
- ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de estimulación intelectual en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?
- ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de consideración individualizada en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?

2. Finalidad e importancia de la investigación

2.1. Propósito

En el siglo XX y en nuestra actualidad, el tema Perfil de valores personales y Liderazgo transformacional ha sido un componente de gran importancia para investigadores desde varios puntos de vista: Organizacional, educación, social conductual, político. Etc.

2.2. Relevancia social

La presente investigación aportara en material bibliográfico y estadístico a los administradores de la institución como también el compromiso de los padres en la formación del perfil de valores personales en sus hijos adolescentes.

Los resultados de esta investigación contribuyen con el mejoramiento del liderazgo con valores en los estudiantes.

Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en estudiantes de 5 año de secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018.

El presente proyecto se basa en una investigación cuantitativa y completa todo sobre lo referente al índice de liderazgo sobre los valores. Por lo tanto, el tipo de alcance de la investigación es descriptiva correlacional. Para completar el proceso de investigación realizaremos unas encuestas en las que reflejaran el índice de estudiantes con problemas de pérdida de valores y más aún en el liderazgo.

El cuestionario de la encuesta es impersonal, es decir, anónimo ya que no lleva nombre, únicamente se presentará lo necesario para realizar las tabulaciones.

2.3. Relevancia pedagógica

Esta investigación tiene relevancia teórica, puesto que pretende explicar la influencia del perfil de valores personales en el liderazgo transformacional y así delimitar la influencia del perfil de valores.

Por otro lado, la presente tiene notabilidad metodológica puesto que pretende validar la prueba del perfil de valores personales y liderazgo transformacional en nuestro contexto cultural.

Se pretende proporcionar datos estadísticos sobre el perfil de valores personales y liderazgo transformacional que presenta los estudiantes del Colegio Adventista Americana de Juliaca, y con ello aportar a la formación para utilidades en intervenciones.

3. Objetivos de la investigación

3.1. Objetivo General

Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales y el liderazgo transformacional en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales y la dimensión de carisma en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales y la dimensión de inspiración en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales y la dimensión de estimulación intelectual en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales y la dimensión de consideración individualizada en estudiante de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.

4. Hipótesis de estudio

4.1. Hipótesis principal

Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales y el liderazgo transformacional en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Americana, Juliaca, 2018.

4.2. Hipótesis derivadas

- Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales y la dimensión de carisma en los estudiantes de 5to año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales y la dimensión de inspiración en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales y la dimensión de estimulación intelectual en los estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales y la dimensión de consideración individualizada en estudiantes de 5to. año de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca 2018.

5. Variables de estudio

5.1. Variable predictora/independiente

Perfil de valores personales

5.2. Variable criterio/dependiente

Liderazgo transformacional

5.3. Operacionalización de variables

5.3.1. Perfil de valores personales

Tabla 1

Operacionalización de la variable de estudio Perfil de Valores Personales

Variable	Dimensión	Ítems	Instrumento	Categoría de respuesta
Perfil de valores personales	Autoridad	2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras. 17. Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice. 39. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder	Cuestionario de Perfil de valores personales	1=No se parece nada a mí
	Logro	4. Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace 13. Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente. 24. Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es. 32. Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.		2=No se parece a mí 3=Se parece un poco a mí 4=Se parece algo a mí 5=Es como yo
	Hedonismo	10. Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan 26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo 37. El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse		6=Se parece mucho a mí

<i>Estimulación</i>	<p>6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.</p> <p>15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.</p> <p>30. Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él.</p>
<i>Autodirección</i>	<p>1. Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas a su manera original</p> <p>11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.</p> <p>22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas</p> <p>34. Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo.</p>
<i>Universalismo</i>	<p>3. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.</p> <p>8. Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas.</p> <p>19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.</p> <p>23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo</p> <p>29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad.</p> <p>40. Es importante para él adaptarse a la naturaleza</p>

	<p>y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza.</p>
<i>Benevolencia</i>	<p>12. Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.</p> <p>18. Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.</p> <p>27. Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce.</p> <p>33. Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.</p>
<i>Tradicición</i>	<p>9. El piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.</p> <p>20. La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.</p> <p>25. Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido</p> <p>38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.</p>
<i>Conformidad</i>	<p>7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.</p> <p>16. Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.</p> <p>28. Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.</p> <p>35. Es importante para él la existencia de un</p>

	<p>gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.</p>
<i>Seguridad</i>	<p>5. Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.</p> <p>14. Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.</p> <p>21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío.</p> <p>31. Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.</p> <p>35. Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.</p>

5.3.2. Liderazgo transformacional

Tabla 2

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Ítems	Instrumento	Categoría de respuestas
Liderazgo transformacional	Carisma	Toma consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas. Es un modelo a seguir. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás. Hace que se me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo. Muestra que todos son importantes. Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones.	Cuestionario Liderazgo transformacional	1=Totalmente en desacuerdo 2=Bastante en desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=Bastante de acuerdo 5=Totalmente de acuerdo
	Inspiración	Logra que me comprometa con la visión a futuro. Muestra el futuro de forma optimista. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas. Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales.		
	Estimulación Intelectual	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo. Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista. Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones.		
	Consideración Individualizada	Dedica tiempo a enseñarme como se realiza mi trabajo. Toma en cuenta mis necesidades personales. Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal.		

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Antecedentes de la Investigación

El interés de este apartado plantea revisar la información acerca de los estudios previos sobre el problema de estudio. En la revisión bibliográfica de trabajos de investigación se encontraron indagaciones coherentes al estudio realizado, se muestra los siguientes datos de estudio.

En el siglo XXI se han caracterizado muchos cambios en el área educativa, preconizado por la pérdida de valores. La raíz de decadencia en nuestro país es la pérdida de valores que rigen a las personas en sus acciones, pensamientos, decisiones, etc. Considerando que los valores y el liderazgo son imprescindibles en la vida diaria (Rojas, 2015).

El perfil de egreso es la visión común e integral de lo que deben lograr los estudiantes al término de la Educación Básica. Esta visión permite unificar criterios y establecer una ruta metodológica hacia resultados comunes que respeten nuestra diversidad social, cultural y geográfica, de ahí su importancia y pertinencia como respuesta a las demandas de nuestra sociedad y del mundo de hoy (Piña,2010).

El perfil de egreso describe los aprendizajes comunes que todos los estudiantes deben alcanzar como producto de su formación básica para desempeñar un papel activo en la sociedad y seguir aprendiendo a lo largo de la vida. Estos aprendizajes constituyen el derecho a una educación de calidad y se vinculan a los cuatro ámbitos principales de desempeño que deben ser nutridos por la educación, desarrollo personal, ejercicio de la ciudadanía, vinculación al mundo del trabajo y participación en la sociedad del conocimiento (Zambrano, 2015).

Se espera que desde el inicio de la escolaridad y de manera progresiva durante toda la Educación Básica, según las características de los estudiantes, así como de sus intereses y aptitudes particulares, se desarrollen y pongan en práctica los aprendizajes del perfil, en diversas situaciones vinculadas a las prácticas sociales. Así, al final de la Educación Básica, los estudiantes peruanos deberían ser competentes en el ejercicio de sus derechos y deberes ciudadanos con sentido ético, valorando la diversidad e interculturalidad de modo que puedan contribuir activamente, de manera individual y colectiva, en el desarrollo sostenible de la sociedad peruana en un contexto democrático (Sánchez, 2006).

El perfil de egreso de la Educación Básica involucra los siguientes aprendizajes esperados: a) afirman su identidad: reconociéndose como personas valiosas desde su diversidad e identificándose con su cultura en diferentes contextos. b) Ejercen su ciudadanía: favorecen al dialogo intercultural. c) Muestran respeto y tolerancia por las creencias y cosmovisiones. d) Se desenvuelven con iniciativa a través de su

motricidad. e) Aprecian artísticamente y crean producciones. f) interpretan la realidad y toman decisiones (Sucre y Asunción, 2006).

El logro de los aprendizajes esperados del perfil de egreso implica el desarrollo gradual y la combinación estratégica de un conjunto de competencias en los estudiantes. Estas se ejercitan en forma vinculada, simultánea y sostenida a lo largo de su experiencia educativa (Vexler, 2004).

La política educativa está, finalmente, en el centro del debate público en el Perú. Esto se debe a su rol central como parte de la apuesta por lograr un proceso de crecimiento sostenido y desarrollo inclusivo, y a los avances que ha mostrado en los últimos años en el país. El sector con el liderazgo del Ministerio de Educación, en el marco de un complejo proceso de descentralización de funciones y competencias ha producido importantes cambios, observables no solo en el incremento de la asignación presupuestal del sector, sino también en el impulso por mejorar el desempeño docente, en el incremento de la inversión asociada a la infraestructura educativa, en el fortalecimiento de los procesos de gestión educativa y, fundamentalmente, en la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes de la educación básica regular. Estos resultados son consecuencia de una serie de reformas emprendidas por el sector, particularmente durante las dos últimas décadas (Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas, 2017).

Un hito clave para la política educativa en el Perú es el Programa de Mejoramiento de la Calidad Educativa (MECEP), que se emprendió en la década de 1990. Aunado a otras decisiones, el Mecep contribuyó a activar iniciativas vinculadas a las grandes

líneas de política del sector. Esto implicó diseñar e implementar intervenciones que delinear, hasta la fecha, la estrategia de trabajo del Ministerio de educación tales como eficiencia, calidad, institucionalidad y equidad (MINEDU, 2016).

Delgado y Solano (2009) realizaron una investigación titulada: Estrategias innovadoras para propiciar la formación de Valores Éticos – Morales en los alumnos de la II Etapa de Educación Rural. Estos autores enmarcaron su trabajo en el paradigma del diseño metodológico empleado, este estudio tiene relevancia en tema de valores. Dando a conocer que la investigación es útil para desarrollar posteriores trabajos dirigidos a diseñar estrategias innovadoras con relación al desarrollo de los valores éticos - morales, de esta forma contribuir al desarrollo de los dichos valores; porque son ellos el centro del propósito de la educación.

Así mismo, Barrera, Maldonado y Rodríguez (2012) investigó que el proceso cualitativo de la evaluación de los aprendizajes con el eje transversal en la I y II etapa del nivel de la educación básica, se seleccionó dicho eje por que desarrolla aspectos como: Solidaridad, respeto, honestidad, libertad, identidad nacional, perseverancia, todos ellos como valores positivos que exige la sociedad actual.

En otro estudio de Cáceres (2015) realiza una publicación sobre el “Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia”, con el objetivo de determinar los estilos de liderazgo en los docentes y directivos: coexisten como el liderazgo transformacional, transaccional y correctivo evitador. La metodología del estudio y el análisis e interpretación de los resultados, son tanto desde una perspectiva cuantitativa, a

través del cuestionario. Entre los resultados y conclusiones se destaca que existe Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Correctivo Evitador. El Liderazgo Transformacional predomina sobre el Transaccional y el Correctivo Evitador.

Ponce (2008) realizó un estudio descriptivo en Chile, cuyo objetivo de estudio, era ver la influencia de los padres en relación a su liderazgo que genera en el hogar y sus atributos de modo particular, sino en una relación entre personas. En los resultados que sus docentes tienen comportamiento alegres y optimistas, dando un buen clima de aprendizaje en el aula. De modo general se concluye que el docente incide positivamente en el rendimiento de los alumnos.

González y González (2015) desarrolla su investigación en el estudio de conductas de liderazgo observadas por los estudiantes en docentes universitarios, Venezuela. El objetivo de esta investigación es describir las conductas observadas por los estudiantes en relación al liderazgo de los profesores de las escuelas de Arquitectura y Diseño, el diseño de investigación es descriptivo y de corte transversal. Dentro del resultado de esta investigación describe a un profesor que influye positivamente en los estudiantes, ganándose el respeto, confianza y al mismo tiempo se establezcan comunicaciones efectivas en beneficio de su crecimiento en el estudiante.

En otro estudio sobre el Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. El objetivo de la investigación es analizar el papel estratégico que desempeña el liderazgo

transformacional en cómo influye en la organización, se ha tomado una muestra empírica a 408 empresas españolas. Dándose como resultado que el papel del liderazgo transformacional ejerce en el seno de las organizaciones como generador de ventas competitivas sostenibles (García, Romerosa y Lloréns, 2007).

Robinson, Lloyd, & Rowe (2012) realizaron una investigación dónde tuvieron como propósito examinar el impacto relativo de los diferentes tipos de liderazgo, una de ellas es el liderazgo transformacional y el liderazgo instructivo, en la mayor parte los líderes que focalizan sus relaciones, su trabajo y su aprendizaje en la enseñanza y el aprendizaje, estos elementos nos ayudará a tener una mayor resultado de los estudiantes.

Al mismo tiempo Pareja, López, El Homrani y Lorenzo (2012) mencionan en su investigación titulada el liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. El objetivo de la investigación era describir la autopercepción del líder universitario sobre el ejercicio de su función. Llegando a una conclusión del estudio realizado se da a conocer que el liderazgo estudiantil se perfila de su propia práctica. El liderazgo también como gestión y resolución de problemas, por lo tanto, el líder universitario aprende básicamente en el ejercicio de su propia práctica.

Hernández (2013) realizó un estudio sobre el liderazgo organizacional en Colombia. La investigación planteaba la necesidad fundamental de generar un proceso de análisis. En esta medida el liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes. Concluyendo que el ser humano necesita prever, planificar, organizar, coordinar y controlar de

forma organizada y racional, acciones que permite alcanzar objetivos con los esfuerzos y con las mayores satisfacciones.

Nader y Castro (2007) realizaron un estudio sobre la “Influencia de los valores sobre los Estilos de Liderazgo: un análisis según el modelo de Liderazgo Transformacional - Transaccional de Bass. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la influencia que ejercen los valores del líder sobre su estilo de liderazgo. Este estudio fue realizado con 224 líderes (142 hombres y 84 mujeres), residentes en la ciudad de Buenos Aires. concluyendo que los valores de Auto trascendencia y apertura al cambio predecían el Estilo de Liderazgo Transformacional, mientras que el valor de Autopromoción predecía el Estilo de Liderazgo Transaccional”. Por consiguiente, llegan a la conclusión que la relación de valores es un elemento determinante, en las empresas públicas y privadas, y así alcanzar el éxito organizacional; representando esto un antecedente asociado con una de las variables de esta investigación.

Según Véliz, Dörner, Gonzáles & Ripoll (2017) mencionan en su tesis titulada Perfil de valores de estudiantes de carreras de salud del sur de Chile, con el objetivo de “implementar en sus planes curriculares estrategias que posibiliten decisiones guiadas por principios y valores propios de cada profesión”. En el trabajo realizado, El perfil de valores de los estudiantes de la salud debería realizarse la comparación del perfil de valores de egreso de cada disciplina, para favorecer el fortalecimiento de las dimensiones de su desempeño profesional.

Aguilar, Calvo y García (2007) realizaron un estudio sobre los valores laborales y percepción del Estilo de Liderazgo en personal de enfermería. Teniendo como objetivo identificar el perfil de los Valores laborales de estos profesionales y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido". Como resultados encontraron que el estilo de liderazgo se relacionaba positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección; concluyendo que el estilo de liderazgo adoptado por el revisor puede influir en el perfil de valores de los dependientes.

Siendo que los valores se viven y se reflejan en la interacción que se da día a día en los seres humanos, verdaderamente, los valores no es posible transmitirlos con base a una actividad de discurso, se puede decir que los valores se modelan durante la infancia. De allí pues que, la enseñanza de valores comienza desde la niñez, estando en el hogar (Quilisque, 2009).

En otro estudio, tenían como principal objetivo determinar las diferencias que existen entre los estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. El enfoque fue de tipo cuantitativo de corte transversal, el cual fue aplicado bajo una encuesta a 195 hombres y mujeres. Llegando a la conclusión, que los principales factores que influyen son: motivación de inspiración, consideración individualizada, recompensa contingente por ese motivo es necesario conocer que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son esenciales para la vida diaria (Campoverde, Rosero, González y Ortiz, 2018).

Cuadrado, Molero y Navas (2003) realizaron una investigación con el objetivo de encontrar las diferencias de género en el estilo de liderazgo transformacional.

Concluyendo que en la muestra de este estudio no existe una diferencia en las evaluaciones entre ambos sexos.

Mendoza, Ignacio, Uribe y García (2014) realizan el estudio de la Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior en Estados Unidos; se aplicó el cuestionario sobre datos sociodemográficos y organizacionales del trabajador, el estudio es correlacional, pudiéndose reafirmar los hallazgos teóricos del Modelo de Bass. El trabajo concluye que, el liderazgo directivo si influye en la gestión educacional de las instituciones educativas públicas del nivel de educación.

García (2014) realizó un estudio titulado: el liderazgo transformacional y auténtico en organizaciones de seguridad, emergencia y defensa en España. La investigación se desarrolló en unidades del ejército. Teniendo como conclusión resaltar la importancia positiva con la potencia grupal por los objetivos estratégicos.

Finalmente, otro estudio tenía el propósito establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en instituciones educativas. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Teniendo como resultados que existe una relación positiva moderada y significativa entre las dos variables (Morocho, 2010).

2. Marco histórico

2.1. Perfil de valores personales

Desde finales del siglo XIX y principios del XX, se han venido ofreciendo multitud de opiniones sobre los valores. (Herrera, 2007) con la finalidad de fijar con claridad su concepto para poder evaluarlos y analizarlos. Por este motivo el concepto de “valor” ha tenido diferentes áreas de conocimiento. Andrés Orizo es el principal responsable en el inicio de la investigación de valores (Javier, 2004).

El cambio de valores en la era moderna a la posmoderna, se está viviendo un periodo de mutación histórica. Según Javier (2004) existen dos tipos de valores:

Valores de la modernidad:

- Lo holístico
- Lo absoluto
- La unidad
- El gran relato
- Lo universal
- El estado
- Lo objetivo
- El esfuerzo
- El pasado/el futuro
- La razón
- La certeza
- La autorresponsabilidad
- Secularización frente a la religión

- El día
- El trabajo
- La utopía
- La construcción
- La familia frente a la comuna
- El papel

Valores de la posmodernidad

- Lo fragmentario
- Lo relativo
- Lo diversidad
- El pequeño relato
- Lo particular la ciudad
- Lo subjetivo
- El placer
- El presente
- La emoción
- La duda
- La responsabilidad diferida
- Espiritualidad frene a la religión
- La noche
- La fiesta

- La quimera
- La deconstrucción
- La familia frente a la pareja
- La pantalla
- La red.

Es cada vez más difícil formar valores en una persona. Las escalas de valores se desplazan, los sistemas de valores se desmoronan, apareciendo antivalores y falsos valores que velozmente se imponen y propagan.

Según Zierer (2004) menciona que los valores tienen importancia y se articulan en tres dominios, entendidos como variables:

Competencia cognoscitiva: Capacidad intelectual del hombre para discernir un bien como valor. Formación de valores.

Competencia vivencial: Facultad del hombre para experimentar una vivencia positiva. Practica e internaliza los valores

Competencia volitiva: Fuerza de voluntad del hombre para actuar en concordancia con el contenido del valor.

Así mismo, Javier (2004) menciona que el sistema de valores fueron dominantes en la sociedad occidental durante los últimos cincuenta años ha condicionado problemas actuales. Por ese motivo la escuela tiene un papel crucial en la formación, educación y transmisión de valores, a menudo se valora la transmisión de conocimientos y se la juzga.

El hombre nace, crece y madura, su desarrollo no es meramente físico; la etapa de desarrollo se va modificando su forma de ser y pensar en gran medida por sus valores. En la etapa de los adolescentes le interesa conocer, experimentar, probar, sentir, en algunas ocasiones se olvidan de sus valores, el cual es decisivo para su identidad personal (Hermosillo, 2005).

2.2. Liderazgo transformacional

La historia del liderazgo inicia a partir de la labor de los primeros líderes en la historia de la humanidad, hombres, mujeres que formaron parte de los imperios, naciones como también en diversos contextos. En los inicios de la humanidad, las primeras civilizaciones afirmaban que el líder era un enviado de Dios (Huillca, 2015).

La evolución de las teorías sobre el liderazgo se da inicio desde el punto de la psicología organizacional, donde se utiliza fundamentalmente en el campo de la gestión de empresas (Pucheu, 2009).

Según Balarezo (2013) liderazgo es influencia, comunica, es tener el poder de crecimiento y consolidación paulatina y constante, es aquel que motiva, hace relaciones, y tiene una amplia visión, un líder es aquel que persevera, tiene capacidad, objetividad, congruencia entre lo que dice y hace, tiene principios y valores, tiene su rumbo claro, el líder es el mayor servidor, capaz de trabajar en equipo, es la base de la pirámide y no el de arriba. El líder no nace, el líder se hace, porque nadie nace con todas sus capacidades desarrolladas. Ser líder es tener vocación de servicio a los demás.

Daft (2015) define al liderazgo como una relación de influencia que existe entre un líder y sus seguidores en la cual se pretende generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen los propósitos compartidos. Los elementos de esta relación son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

3. Marco Filosófico

3.1. Elena White y los valores

Elena White nos habla sobre los valores, nos dice que son importantes ante los ojos de Dios; son fundamentales en la formación de su personalidad del adolescente.

Desarrollar en los jóvenes el interés por los valores es una tarea no fácil y que acepten sin imponérselo son parte de la educación, para que sus emociones internas sean controladas. Valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vázquez, 2001).

White (2009) menciona que la creación de Dios no requiere tanto de personas de grandes capacidades como de carácter noble, la edificación del carácter es la obra más importante que jamás haya sido confiada al ser humano y nunca antes ha sido su estudio diligente tan significativo como ahora.

Así mismo, Van (2015) menciona que nuestro mayor objetivo es enseñar a los hijos a trabajar ya que trae mejores recompensas que un hijo holgazán. Se puede

alcanzar esta meta con el ejemplo de los padres con constancia y tenacidad. Muchos padres envían a los hijos a trabajar sin enseñarlos antes y no se dan cuenta que es un desarrollo negativo de su carácter. Es como si estuvieran mandando mensajes dobles, sino trabajas te doy una paliza.

White (2007) escribió: Pero el carácter no se hereda, no se puede comprar. La excelencia moral y las buenas cualidades mentales no es la evidencia de la eventualidad. Los dones más preciosos carecen de valor a menos que sean aprovechados. La formación de un carácter noble es la obra de toda una vida, y debe ser el resultado de un esfuerzo aplicado y perseverante. Dios da las oportunidades; el éxito depende del uso que se haga de ellas. (pp.55-56).

La formación del carácter garantiza que los valores éticos lleguen a ser la meta más alta, incluso por encima de la autoestima. Establece objetivos y anima a que los jóvenes los adopten como reglas básicas de vida. La meta de las escuelas y de los educadores cristianos es ayudar a que los alumnos desarrollen una relación salvadora con Jesucristo, teniéndolo como su modelo educativo y como ejemplo de vida. Un buen carácter es el fruto de nuestra relación con Cristo. La gracia de Jesucristo también capacita a los educadores para que puedan ser.

Respecto al valor y a la importancia de ella está en la influencia de educar a los jóvenes y elevar su moral, en la enseñanza de tener valor, de esta manera amoldar a los demás en vez de ser amoldados con el modelo del mundo (White, 1971).

White (1868) menciona en uno de sus escritos sobre la Integridad moral que la obra de Dios exige hombres de poder moral superior para involucrarse en su promulgación.

Por otro lado, White (1971) menciona cuanto más íntima sea la relación del ser humano con su hacedor, más pleno será en comprender el valor de la verdadera ciencia.

No debemos ser espectadores de escenas ociosas impresionantes se debe de desplegar el valor y el entusiasmo de un cristiano (White, 1989). La preocupación de la escritora es que el ser humano en lo general como soldado de cristo necesita estar al lado de Cristo.

Se enseñó que la iglesia debe de cultivar los valores como aceptación, el amor, la afirmación, la tolerancia Al mismo tiempo sucede con la necesidad del liderazgo (Plenc, 2012).

3.2. Elena de White y el liderazgo

En cambio, en esta sociedad posmoderna, gracias al aumento de competitividad, y búsqueda del éxito, el tema del liderazgo es más estudiado y teorizado.

Elena de White nos ayuda a entender sobre los secretos que hicieron de Cristo el líder por excelencia. Pueden hacer del ser humano un líder modelo, miembros y dirigentes, padres y maestros, jóvenes y adultos. En la actualidad nuestro mundo se enfrenta a una amenaza, una intensa crisis de liderazgo en nuestras organizaciones e instituciones.

En cuanto a la formación de los líderes, no solo con el objetivo de que sean útiles para nuestra organización, sino inclusive para la sociedad en general. Todos, admitámoslo o no, en mayor o menor escala, somos líderes. Liderazgo es influencia, y todos tenemos algún grado de influencia sobre los demás. Ya lo dijo el apóstol Pablo: “Ninguno de vosotros vive para sí” (Romanos 14:7).

La calidad de un líder siempre ha sido, un factor importante en la vida humana, pero conforme pasa el tiempo se ha acrecentado la necesidad de líderes en la dirección de las personas y la dificultad de hallar líderes para esto. Esto se debe a los cambios de intensidad competitiva, aparición de nuevas tecnologías y globalización.

4. Marco Teórico

4.1. Liderazgo transformacional

Realizando la revisión de los estudios relacionados a la investigación se determina que existen trabajos con temas similares con los contenidos variables que son objeto de estudio.

Huillca (2015) menciona que el liderazgo transformacional generan cambios significativos en la vida de las personas, se realizaron investigaciones con el eje principal que es el comportamiento humano, se dio a conocer que hay relación del líder seguidor, los líderes se caracterizan por ser carismáticos de tal manera que cada seguidor se identifica y expandiendo las habilidades de sus seguidores.

El tema, el liderazgo transformacional y la sinergia organizacional en los trabajadores de Instituto Ecuatoriano de seguridad social del Cantón Ambato, dentro de los objetivos de la investigación esta identificar el estilo de liderazgo en las conclusiones se da a conocer que el liderazgo transformacional si influye en la sinergia organizacional (Cortez, 2016).

El liderazgo se ha convertido en nuestro siglo una de las dimensiones importantes para el análisis organizacional. De la misma manera se desarrolla de manera gradual en el campo educativo.

El origen de esta palabra Liderazgo deriva del verbo ingles “*To Lead*”, que significa ir delante, guiar, conducir, mostrar el camino. De cada una de las palabras menciona deriva el concepto *leadership*, donde las definiciones cuentan con el aporte de diferentes autores (Garay, 2016)

La mayor parte de las teorías sobre el liderazgo, este concepto inicia en la gestión de las empresas. El liderazgo tiene usos diversos una de ellas hace referencia a la influencia, es posible mencionar que la influencia de la persona sobre las creencias y valores (Pucheu, 2009).

Los mayores desafíos globales está en las organizaciones que siguen enfrentando, mayor será la necesidad de líderes que diseñen y den estrategias que transformen las debilidades y se fortalezcan para que una organización tenga más oportunidades y menos amenazas. El líder transformacional influye para su cambio, los líderes tienen el objetivo claro para lograr en los intereses propios hacia los intereses colectivos (Cruz y Rodea, 2014).

“Los grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se mostraron interesados en el tema del liderazgo, esto fue una de las más antiguas preocupaciones que tuvo el ser humano, en sus inicios” (Villalón, 2014, p.32).

El liderazgo transformacional en nuestro mundo global se debe innovar y dar las nuevas orientaciones a las deficiencias que se presenten, conociendo las metas fundamentales las cuales son identificar y establecer metas claras y tener visión (Cruz y Rodea, 2014).

En la parte educativa el liderazgo y la planeación estratégica son modelos para diseñar el modelo pedagógico, las utilidades que se den a estos enfoques darán éxito en la red educativa (Villalón, 2014).

Pucheu (2009) menciona que el liderazgo generalmente se utiliza para referirse a la influencia de un sujeto sobre la motivación de otros. Dándose a conocer el que liderazgo se da en la gestión de las empresas, en el enfoque del liderazgo transformacional las nociones son diferentes, porque hablamos de motivación, cambios y persistencia que expresan sacrificio, cada una de estas cosas deben de ser enseñadas para su cambio conductual en el cambio social.

La importancia del liderazgo radica en las habilidades y capacidades de la persona en guiar y liderar, porque esto permite tener una buena gestión para la organización, entidad o institución. Morocho (2010) menciona que los rasgos de personalidad nos ayudan a definir al líder dentro de ellos está el: empuje, el deseo de dirigir, la honestidad y la integridad, confianza en sí mismo, carisma, la inteligencia y el

conocimiento relativo al trabajo, la mayor parte de los líderes se puede apreciar en su proyección de las cualidades que posee.

Las líneas de investigación relacionada en el liderazgo transformacional, realizando la revisión en las investigaciones encontramos a Bass y Avolio, que puede considerarse el modelo básico, que eficientemente realiza el cambio a nivel de motivación del seguidor para alcanzar objetivos sobresalientes (Pucheu, 2009). En sus cuatro dimensiones que es: a) demostrar afecto y preocupación, considerando que en sus necesidades habilidades y aspiraciones. b) Dando sugerencias nuevas en realizar el trabajo. c) Inspira confianza. d) ayuda a definir los objetivos para su vida.

Cervera (2012) menciona que el liderazgo es un proceso permanente para desarrollar sus capacidades, motivaciones y valores, para su crecimiento académico y en su futuro éxito laboral.

La función del liderazgo está en contribuir en satisfacer las necesidades, los propósitos del líder en la búsqueda de eficacia y motivación, su objetivo es construir y perfeccionar la autonomía institucional (Melim, 2011).

El papel del liderazgo juega un rol importante para el impulso del proceso de cambio e innovación en las organizaciones, estos líderes comunican una visión clara, inspiran compromiso, logran confianza y motivan a sus subordinados (Hermosilla et al., 2016).

Los liderazgos educativos son la estrategia necesaria para llevar en frente los objetivos que pretende alcanzar. Se argumenta que el liderazgo depende de los

valores del líder y este estilo de liderazgo identifica los valores, es comprometido, inspira a los otros con su visión, observa los efectos y delega poder (Melim, 2011).

El estudio del liderazgo ha adquirido nuevos roles en las organizaciones, al mismo tiempo en la influencia en el alumno y en la calidad educativa en su conjunto, el liderazgo está en la propuesta de mejora (Directores & Mart, 2007).

Para Bass (citado por Peris, 1998) el liderazgo que trasciende, el intercambio que provoca en los seguidores un cambio de necesidades, creencias y valores. Es por eso estos líderes estimulan la organización. Por este motivo hay características centrales de personalidad que son encontrados en estos líderes son:

- *Creativo*: El líder tiene un desafío, buscando nuevos horizontes para el futuro.
- *Interactivo*: El líder escucha con interés la postura de los miembros para favorecer el crecimiento de los miembros.
- *Visionario*: Comparte una visión de la organización realizada para superar.
- *Empowering (invertir de poder)*: Promociona la responsabilidad, trasladando a los líderes.
- *Apasionado*: Su pasión le permite crecer con compromiso con una visión macro.
- *Ético*. Tiene la capacidad de hacer las cosas correctamente en cada momento.

4.2. Perfiles de valores personales

Los cambios son constantes en el mundo actual son rápidos y con frecuencia generan valores contradictorios, necesitan nuevas directivas de liderazgo que dirijan

ideas y acciones, mostrando confianza en la labor que tienen los líderes representantes (Rojas, 2017).

Cervera (2012) da a conocer que el perfil profesional de la organización es un factor determinante para la organización y su calidad educativa, sabiendo que el líder una gran influencia sobre las actividades, individuos y grupos.

La labor de los adultos está en adiestrar al niño en sus normas sociales que lo garanticen a su desarrollo integral, la interacción de los padres en su etapa de desarrollo de sus hijos es base para su crecimiento como persona (Peris, 1998).

Cuando hablamos de educación nos referimos también al estudio de los valores, sabiendo la importancia de los valores como elementos integrales de la acción educativa, en consecuencia, el individuo, piensa y siente de acuerdo a los valores, el valor se adquiere en aquello que se aspira, el desafío de las instituciones educativas es instruir y enseñar valores que ayuden a su crecimiento integral (Quilarque, 2009).

El valor de demuestra en el accionar de cada persona, se identifica a través de las actividades y comportamientos como la dignidad, altruismo, estética, igualdad, libertad, justicia y verdad (Ramió, 2005).

Los valores son una guía para toda la humanidad para su convivencia en la sociedad porque cada persona emite juicios, criterios, concepciones y comportamientos, siendo estos los que ayudan a relacionarse con su prójimo (Zambrano, 2015).

Schwartz (2012) indica que los valores sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social, se da a conocer que el valor puede influir en el comportamiento del ser humano.

Bardi & Schwartz (2003) menciona sobre los valores que tienen orden motivacional se considera sobre los valores como los que inician, conducen y vigilan el accionar del ser humano de tipo grupal o individual.

Los valores se definen como construcciones cognitivas llamado creencias que están conectadas a emociones que funcionan como guías de conductas que trascienden situaciones específicas. Dichos valores se presentan en diferentes grados de importancia para la persona, en relación a su cultura y creencia. Las creencias y actitudes se toman como base de los valores, el valor central está en la responsabilidad, el cual según el tipo de motivador es humanitaria, sirve como principio y criterio universal, a esto se le llama valores estructurados como base de la creencia y actitudes (Cueva, 2015).

La educación en valores debe de merecerse un lugar prioritario en toda sociedad avanzada también en el ámbito universitario. A este sueño se debe de trabajar en busca de la honestidad, civismo, solidaridad. Se considera que el perfil de valores personales son motivadores del comportamiento humano (Morales, Trianes y Infante, 2013).

Investigadores definen el valor como un modelo ideal de realización personal que perseguimos a lo largo de nuestra vida, los valores son las prioridades que reflejan el mundo interno de las personas y que son manifestadas en la conducta. Como el

respeto, aceptación y reconocimiento, cooperación y solidaridad, democracia cultural, se debe de enseñar a vivir con ellos, desde la escuela y la familia, y estos, son los valores que nos van a permitir construir una ciudadanía intercultural y responsable (Sánchez, 2006).

Los valores forman parte tanto de la construcción de la individualidad, en este sentido, si consideramos que los valores son elementos que guían las acciones de las personas y de los grupos sociales. Los valores que tengan prioridad servirán para la toma de decisiones y la acción humana (Jaén, 2013).

El liderazgo basado en valores y principios tendrá como consecuencia un buen trabajo en equipo, este líder puede enfrentar situaciones difíciles durante su camino o decisiones difíciles a tomar, pero lo sacaran adelante siempre sus valores y obtiene resultados como también resuelve problemas precisamente porque no se limita a ejercer poder como dominio o la persuasión como capacidad de convencimiento sobre otros, su liderazgo lo conlleva a servir. Los valores tienden a guiar las acciones y los juicios de la gente en los diferentes escenarios en donde actúan. En el trabajo los factores como la remuneración, el reconocimiento y el status, a menudo se clasifican como valores comunes (Balarezo, 2013).

5. Marco conceptual

En este contexto hacemos nuestra una metodología adecuada al objetivo de estudio que proseguimos y usaremos en el trabajo un conjunto de conceptos básicos revisamos a continuación.

5.1. Generalidades del Liderazgo transformacional

- *Carisma*. Destaca por tener una visión clara, ganarse el respeto y la confianza, dar seguridad, provoca identificación y compromiso de sus colaboradores. Se refiere a los comportamientos del líder y tiene un objetivo claro de lo que sueña.
- *Consideración individualizada*: Presta atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal y les otorgan diferentes responsabilidades. Como líder conoce las necesidades como también las habilidades y aspiraciones donde el líder los ayuda a desarrollar las fortalezas de los integrantes (Pucheu, 2009).
Capacidades del Líder. En las capacidades del líder está en su carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada como también el refuerzo contingente. Motivación del seguidor. El líder decide ejecutar comportamientos más allá de sus obligaciones. Resultados organizacionales. El líder mejora en resultados en su clima organizacional.
- *Cultura*. Cultura es todo complejo que incluye el conocimiento, el arte, las creencias, la ley, la moral, las costumbres y todos los hábitos y habilidades adquiridos por el hombre no sólo en la familia, sino también al ser parte de una sociedad como miembro que es.
- *Estimulación intelectual*. Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamiento de estrategias. El líder en su labor como líder está en sugerir nuevas formas de realizar el trabajo.

- *Gestión*: Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio, institución o una empresa (Morocho, 2010).
- *Inspiración*. Estímulo o lucidez repentina que siente una persona y que favorece la creatividad, la búsqueda de soluciones a un problema, la concepción de ideas que permiten emprender un proyecto, etc.
- *Líder*: “líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales” (Cruz y Rodea, 2014).
- *Liderazgo*: Conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
- *Motivación*: Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo.
- *Transformacional*: Es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos y facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comprende interdisciplinar, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes (Pucheu, 2009).

- *Inspiración y motivación:* gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización. Dan ánimo y general entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes, comportamientos (Cruz y Rodea, 2014). El líder expresa confianza en alcanzar las metas.
- *Seguidor:* es toda aquella persona que siente empatía con el líder, y gracias a las constantes situaciones de retroalimentación y estimulación hacia la consecución de metas y objetivos que estos comparten, desarrolla su trabajo de una manera creativa, proactiva y eficiente.
- *El liderazgo transformacional:* El liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción organizacional. Se ha demostrado que el liderazgo puede llegar a ser una ventaja competitiva. Dentro de los estilos de liderazgo, el liderazgo transformacional es la más efectiva en el entorno educativo. El liderazgo transformacional se interesa en satisfacer necesidades a sus seguidores, en el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, ir más allá de su auto interés por el bienestar del grupo (Mendoza, Ignacio, Escobar y García, 2012).

Morocho (2010) menciona que la importancia del liderazgo radica en:

- Proyectar las habilidades y capacidades de una persona para guiar y dirigir.

- La organización debe de tener un sistema adecuado, sistema de planificación y organización.
- Es vital para la gestión para cualquier tipo de organización.
- Es de vital importancia la existencia de un líder con capacidades y habilidades que permitan realizar una gestión adecuada para la dirección de la organización.

5.1.1. Características del liderazgo transformacional

Espinosa (2012) menciona algunas características del liderazgo:

- *Liderazgo autocrático*: Ejercido por líderes que toman decisiones sin contar con sus liderados, dictan disposiciones a los empleados sobre lo que deben hacer, y los supervisan muy de cerca.
- *Liderazgo democrático*: Ejercido por líderes que alientan la participación de los trabajadores en sus decisiones, trabajan con los empleados para determinar lo que hay que hacer y no supervisan muy de cerca a los empleados.

Estos dos tipos de liderazgo se refieren a la forma como se lo ejerce, es decir, haciendo o no haciendo participar a los liderados.

- *Liderazgo transaccional*: Es aquel en el que los seguidores ceden posiciones y se adhieren al líder haciendo negociaciones con él, a cambio de recibir algún beneficio personal. No es, entonces un auténtico liderazgo, porque quienes lo siguen al líder, no lo hacen libre y voluntariamente, sino cobrando beneficios personales.
- *Liderazgo transformacional*: Es aquel en el que el líder ejerce su influencia en los seguidores provocando cambios en sus convicciones y actitudes y generando compromiso y adhesión.
- *Liderazgo servidor*: Es aquel en el que el líder arrastra a sus seguidores a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de sentimientos de gratitud y confianza.

Estos tres tipos de liderazgo se refieren a la relación entre el líder y los liderados, la misma que puede ser a base de negociación, a base de cambio de mentalidad o a base del servicio que el líder les presta a los liderados.

- *Liderazgo carismático*: Es aquel en el que el líder puede ver una misión o un curso de acción trascendental sin ayuda de otra persona, que no sólo es capaz de atraer a los seguidores potenciales, sino de impulsarlos a actuar sobre esta misión o curso de acción, alentando en ellos, con sus acciones, la creencia de que tiene dones extraordinarios. Uno de los mayores ejemplos es Jesús.

5.2. Perfil de Valores Personales

- **Valor**: Es la cualidad que distingue y caracteriza a las personas, a los animales o a las cosas. Por ejemplo, decimos que un hombre es bueno, porque evidencia el valor de la bondad; decimos que un perro es fiel, porque evidencia el valor de la fidelidad; decimos que la naturaleza es bella, porque evidencia el valor de la belleza (Espinosa, 2012).
- **Gestión**: Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio, institución o una empresa (Morocho, 2010).
- **Valores**: Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud (Lopez, 2011).

5.2.1. Características de los valores.

Son diversos los elementos que caracteriza a los valores, entre las cuales se identifican las siguientes propiedades.

Los valores no son transferibles

Es cada persona que debe construirse y el papel de los educadores es ayudar en este proceso. Los valores están íntimamente relacionados con alguien que valore, por lo que se puede afirmar que los objetos solo tienen valor por la relación con la persona, los valores no existen por si solos

Los valores no son estáticos e inamovibles

Los valores son vivos y cambiantes, los valores cambian a lo largo de la historia, los valores son diferentes en una cultura y otra, los valores cambian de acuerdo a las etapas de desarrollo, como en la infancia, en la adolescencia, los mismos van modificándose a medida que el individuo va creciendo (Castro, 2008).

Ahora analizaremos algunas características del valor:

- *Bipolaridad:* Consiste en que los valores siempre se dan por pares, es decir a un valor positivo corresponde un valor negativo y viceversa, ejemplos: belleza y fealdad, bondad y maldad, riqueza y miseria, verdad y falsedad, virtud y vicio, etc.
- *Polaridad:* Todos los valores podrán ser buenos o malos, dependiendo de cómo sean aplicados a la vida.

- *Durabilidad:* Los valores se reflejan en el paso del tiempo, son los que permanecen constantes.
- *Integridad:* Los valores son una abstracción íntegra en sí misma.
- *Flexibilidad:* Los valores se adaptan dependiendo del tiempo y las necesidades.
- *Dinamismo:* Consecuentemente relacionado con la anterior, los valores pueden ser transformados o modificados dependiendo la época.
- *Trascendencia:* Los valores se dan de un modo perfecto sólo en su esencia, pero cuando se encarnan en los seres materiales, existe de un modo imperfecto. El término trascender significa estar más allá de éste mundo, no aquí. La justicia, el amor, la fidelidad, la honradez, la bondad en general, siempre están en un nivel inferior al ideal que les corresponde.
- *Satisfacción:* surgirá siempre que las personas pongan en práctica algún valor, podemos considerarla como una forma de recompensa.
- *Preferibilidad:* Tienen la particularidad por la cual los valores atraen o inclinan hacia sí mismos la atención, las facultades y, en especial, la voluntad del hombre que los capta, enfrente de las cosas, el hombre prefiere las que encierran un valor. El hombre tiene la tendencia natural para dirigirse hacia lo valioso. Cuando una persona no ha captado un valor, queda indiferente hacia él su ánimo no se inclina en pro o en contra.
- *Objetividad:* Los valores se dan en las cosas o personas independientemente de que sean conocidos, o no, por alguien en particular (Cota, 2014).

- *Jerarquía:* En todas las sociedades, algunos valores tienen más peso e importancia que otros.
- *Trascendencia:* Por lo general son transmitidos de generación en generación.
- *Aplicabilidad:* Los valores se pueden aplicar a cada una de las situaciones de nuestra vida cotidiana y de esta manera nos retroalimentamos para darle un verdadero significado al uso de estos.
- *Complejidad:* Las personas deben de utilizar su criterio para utilizar estas herramientas tan importantes

Los valores personales son los anhelados por el individuo para sí mismo entre ellos: felicidad, armonía interior y salud.

Los valores y creencias personales también influyen en el estilo de liderazgo desplegado, en cómo se interpretará una situación y cómo será la intervención, las cuales intentan cambiar las actitudes, creencias y valores del seguidor, ayudándolo a acceder a un foco de control interno, autodirección y autonomía.

5.2.2. Dimensiones del perfil de valores personales.

El modelo teórico planteado por Schwartz (2012) es una extensión del modelo propuesto por Rokeach, aunque en su teoría los valores resultan importantes en su función tanto del orden que ocupan en la estructura como de su posición respecto a los valores. Asimismo, plantea diferentes características de los valores. A su vez, representan en la forma de metas conscientes, las respuestas que personas y grupos sociales deben de dar a tres requisitos universales: La necesidad de los

individuos en su condición de seres biológicos, la coordinación de las acciones sociales y el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos.

Schwartz (2012), a partir de un estudio transcultural, propone un modelo teórico que postula la existencia de una estructura de diez valores motivacionales:

- *Autoridad o poder:* Se refiere al interés por lograr el poder social, autoridad y riqueza. El objetivo central de los valores de poder, es alcanzar un status de logro y d prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos.
- *Logro:* Este tipo motivacional de valores se define en la búsqueda del éxito personal, a través de la demostración de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales. Para que los individuos lleguen a obtener recursos de supervivencia deben de alcanzar como requisito previo la realización competente, a objeto de que la interacción social y el funcionamiento institucional sean exitosos.
- *Hedonismo:* Este tipo de dominio motivacional deriva de las necesidades orgánicas del sujeto y del placer asociado a la satisfacción de ellas. El objeto motivacional que las gesta es simplemente la obtención de placer o gratificación sensual para el sujeto mismo.
- *Estimulación:* Importan la novedad y los desafíos. El objetivo motivacional de ellos es la emoción, la novedad y el desafío de la vida.
- *Autodirección:* Se refiere al interés por poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser activo. El objetivo que define este tipo

de valor es ser independiente en la acción y el pensamiento “elección de la creación y la exploración”. Se refiere a la confianza en sí misma y a la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión.

- *Universalismo*: El objetivo motivacional es el entendimiento, la apreciación, la tolerancia y la protección. Su propósito es lograr el bienestar de todas las personas y de la naturaleza en general.
- *Benevolencia*: Importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor. Se centra en la preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos. El objetivo de motivación de los valores de benevolencia es la preservación y mejora del bienestar de la gente con la cual está sujeta en frecuente contacto personal (servicial, leal, indulgente, responsable, amistad verdadera, amor maduro).
- *Tradicición*: El objetivo que motiva los valores es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura o religión impone sobre uno mismo.
- *Conformidad*: Este dominio surge del requisito de que los individuos inhiban sus inclinaciones antisociales para que la interacción y el funcionamiento del grupo se lleven armoniosamente. El propósito de este tipo de valor es restringir acciones, inclinaciones y probables impulsos que puedan alterar o dañar a otros y violar expectativas de normas sociales.

- *Seguridad:* La meta o realización de este tipo motivacional es la armonía y estabilidad de la sociedad, de sus relaciones y de sí mismo, como una proyección de las necesidades de los organismos de sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad.

Asimismo, el autor plantea que de estos tipos de valores emergen dos dimensiones bipolares, la primera contrasta los valores de apertura al cambio con los de conservación, oponiendo aquellos que enfatizan la independencia del juicio, acción y favorecen al cambio, autodirección, estimulación y hedonismo, con los que ponen el acento en la auto depresión sumisa, preservación de prácticas tradicionales y la protección de la estabilidad conformidad, tradición y seguridad. La segunda dimensión contrasta con los valores de autopromoción con los de auto trascendencia, que oponen los valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros poder y logro con aquellos que destacan la aceptación que los otros como iguales y la preocupación por su bienestar benevolencia y universalismo (Pérez, 2008).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Tipo de estudio

En esta investigación el estudio pertenece a un tipo no experimental, pues no se ha construido ninguna situación experimental, tampoco se han manipulado las variables. El trabajo de campo responde a un tipo descriptivo con un diseño correlacional, transversal, con el propósito de conocer la relación de las variables (perfil de valores), además determinar qué variables predicen mejor el desempeño del liderazgo; el diseño correlacional permitió medir y describir las relaciones: el Perfil de valores y liderazgo transformacional en sus dimensiones: Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual, consideración individualizada. Se ha aplicado el instrumento en un solo momento del estudio, según Hernández y Baptista, (2006), porque describe al grupo de personas en formación primaria en el perfil de valores y liderazgo transformacional.

El presente estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo correlacional, las variables a describir y relacionar son las fuentes de presión laboral y satisfacción laboral (Valderrama, 2002).

Charaja (2014) menciona el tipo de investigación según su propósito es básico o también denominado teórico y su estrategia es descriptiva. Mientras que Hernández, Fernández, y Baptista (2006) refiere que el tipo de investigación es correlacional y esta se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores, este tipo de investigación ofrece predicciones, explica la relación entre variables y las cuantifica.

La presente investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como propósito medir la relación que existe entre dos variables en una sola población.

2. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como propósito medir la relación que existe entre dos variables en una sola población, o como se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable (Hernández, et al., 2006).

El diseño de investigación es no experimental, puesto que no se pretende manipular directamente alguna de las variables, y de corte transversal ya que busca establecer la relación entre dos variables en un solo punto del tiempo (Cortés & Iglesias, 2004).

3. Definición de la Población y muestra

Nuestra población comprende a 74 estudiantes del 5º año de secundaria del Colegio Adventista Americana de la ciudad de Juliaca, para la determinación de la muestra, se realizó un muestreo probabilístico.

4. Técnica de muestreo

La técnica de muestreo que se empleó fue el muestreo consecutivo, que consiste en seleccionar a los alumnos que cumplen los criterios de selección.

5. Técnica de recolección de datos

En primer lugar, se coordinó con la Dirección de la institución educativa, la fecha y el lugar de la aplicación de los instrumentos. de la misma manera, se entregaron los consentimientos informados a cada alumno, para que hagan la entrega a los padres. Seguidamente, se dio la aplicación de los instrumentos los días jueves y viernes a las 8 am de forma colectiva a los alumnos del 5º grado del nivel secundario en sus respectivas aulas y secciones, luego se explicaron con claridad las instrucciones. Los cuestionarios son de fácil aplicación, por lo que tomó aproximadamente de 25 a 30 minutos para ser resueltos.

6. Plan de tratamiento de datos

Así mismo, se realizó la depuración de pruebas inválidas de acuerdo a los criterios establecidos. Por otro lado, se empleó el programa estadístico SPSS, dónde se realizó el vaciado y la limpieza de la data.

7. Instrumentos para la recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos en esta investigación el estudio pertenece a un tipo no experimental, pues no se ha construido ninguna

situación experimental, tampoco se han manipulado las variables. El trabajo de campo responde a un tipo descriptivo con un diseño correlacional, transaccional o transversal, con el propósito de conocer la relación de las variables (perfil de valores), además determinar qué variables predicen mejor el desempeño del liderazgo; el diseño correlacional permitió medir y describir las relaciones: el Perfil de valores y liderazgo transformacional en sus dimensiones: Carisma, Inspiración, Estimulación Intelectual, consideración individualizada. Se ha aplicado el instrumento en un solo momento del estudio, según Hernández, et al. (2006) describe al grupo de personas en formación primaria en el perfil de valores y liderazgo transformacional. Las pruebas fueron adaptadas al Perú.

Dando a conocer sobre la prueba, está constituido por 57 reactivos, 17 correspondientes al componente: Liderazgo transformacional específicas del área y 40 correspondientes al componente: Perfil de valores personales.

Los instrumentos utilizados para el perfil de valores personales, fue creado por S. Schwartz (versión castellana de L. Arciniega) que cuenta con 40 ítems y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio, con 17 ítems. El indicador de la investigación comprende de dos variables. Variable Independiente, Perfil de valores personales y liderazgo transformacional; variable dependiente. En el análisis de resultados se usó estadística descriptiva y correlacional. Se halló una adecuada capacidad de discriminación de los ítems, y alto índice de confiabilidad ($\alpha = 0.97$). Algunos autores utilizaron el instrumento para ejecutarlos en sus investigaciones con población estudiantil hallando una

confiabilidad similar (Contreras, 2007; Vega y Zavala, 2004). Al ser importante obtener el valor de confiabilidad de la prueba que se usó, la Escala de Perfil de valores personales se sometió al análisis de Alfa de Cronbach en sus ítems totales y dimensiones.

8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Primero, se analizó y se procesaron los resultados en el software estadístico SPSS. Además, los resultados que se obtuvieron fueron ordenados en tablas de frecuencia, por lo que cada una tiene una interpretación. De la misma manera se utilizó la prueba paramétrica del coeficiente de R de Pearson porque cumple con el requisito de distribución normal, verificado con el Kolmogorov de Smirnov.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Análisis descriptivo de los datos

En la tala 3 se observa que el 20.3% de los adolescentes de la edad de 16 años se encuentra en el grupo A. Así mismo, el 27% de los estudiantes de la misma edad se encuentran en el grupo B. Sin embargo, en el grupo C el 4.1% de los estudiantes son de la edad de 15 y 17 años.

Tabla 3

Población estudiada por aulas y su edad.

	Edad					
	15		16		17	
	n	%	n	%	n	%
Grupo A	7	9.5%	15	20.3%	2	2.7%
Grupo B	2	2.7%	20	27%	3	4.1%
Grupo C	3	4.1%	19	25.7%	3	4.1%

En la tabla 4, se observa la participación de estudiantes según el grupo académico y género, cuyos valores son: 24 estudiantes pertenecen al grupo A, de los cuales el

16.2% de los estudiantes son varones y el 16.2% son mujeres. El grupo B posee 25 estudiantes, con 12 varones y 13 mujeres, el último grupo posee 25 estudiantes, es decir, el 17.6% son varones y el 16.2% son mujeres haciendo un total de 74 estudiantes.

Tabla 4

Población estudiada por aulas y sexo

	Sexo			
	Varón		Mujer	
	n	%	n	%
Grupo A	12	16.2%	12	16.2%
Grupo B	12	16.2%	13	17.6%
Grupo C	13	17.6%	12	16.2%

1.1 Prueba de normalidad para las variables para las variables

Tomaremos el estadístico de Kolmogorov-Smirnov debido a que los datos son mayores a 50 y menores a 1000 que es donde se manifiesta la prueba con mayor probabilidad estadística y que además para que se cumpla con la normalidad sea una p-valor mayor a 0.05 (p-valor obtenido = 0.200 que es mayor a 0.05), por lo tanto, podemos afirmar que los datos obtenidos para la variable de Liderazgo Transformacional pertenecen a una distribución normal; es decir, que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula. Por lo tanto, se ha optado por la prueba paramétrica r de Pearson para establecer las correlaciones correspondientes.

Así también, podemos afirmar que los datos obtenidos para la variable de Perfil de valores personales pertenecen a una distribución normal; es decir, que rechazamos la hipótesis alternativa y nos quedamos con la hipótesis nula. Además, los datos son

de tipo intercalar y cuantitativos, por lo tanto, se ha optado por la prueba paramétrica r de Pearson para establecer las correlaciones correspondientes.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio

Variabes	Media	D.E.	K-S	P
Liderazgo transformacional	.059	74	.200*	.934
Perfil valores personales	.066	74	.200*	.083

2. Prueba de hipótesis

Para establecer la intensidad de relación entre dos variables expresadas en intervalos o rangos se ha empleado el coeficiente de correlación propuesto por Karl Pearson. Interpretando los datos obtenidos, vemos que el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables es de 0,531. Como los valores de Pearson van de -1 a 1, siendo el 0 el indicador de que no existe correlación, vemos que entre estas dos variables existe una correlación positiva media hacia considerable (Hernández), ya que no es 0. La dirección de la correlación es positiva, es decir, es directa, por lo tanto, al aumentar el perfil de valores personales, mejoraría el liderazgo transformacional, y viceversa.

Otro aspecto que debemos considerar para la interpretación es la significación, que en su interpretación está estrechamente vinculado al nivel de confianza y al error alfa (α). El error alfa es equivalente al nivel de significación. Un nivel de significación

del 5% (significación=0,05) significa que, al señalar que existe asociación entre las variables (o rechazar que no existe asociación), tenemos un 5% de probabilidad de equivocarnos. Como estamos trabajando con un 95% de confianza, valores iguales o menores a 0,05 en la significación corroboran que hay asociación entre las variables. Sin embargo, si la significación es mayor al error alfa o nivel de significación establecido, no podemos señalar que existe asociación entre las variables, por más que el estadístico así lo indique, porque la probabilidad de estarnos equivocando al señalar que hay asociación es muy alta o mayor al nivel de confianza establecido.

Al analizarla entonces para este caso, vemos que el p-valor obtenido es de 0,000, es decir, está bajo el 0,05 (y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01), por lo que estaría indicando que existe una fuerte correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson.

Como conclusión podemos decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, con lo cual estaríamos afirmando que existe una correlación positiva (0.531) entre las variables Perfil de valores personales y Liderazgo Transformacional con una significancia al 95% y con p-valor de 0.000.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre perfil de valores personales y liderazgo transformacional

Dimensiones	Perfil de valores personales	
	r	p
Carisma	.574	.000
Inspiración	.472	.000
Estimulación intelectual	.311	.007

Consideración individualizada	.296	.010
Liderazgo transformacional	.531	.000

3. Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional en estudiantes de 5º año de secundaria del Colegio Americana, Juliaca, 2018.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Barrera et al. (2012) quienes señalan que la base de los valores son solidaridad, respeto, honestidad, libertad, identidad nacional, perseverancia, para desarrollar el liderazgo transformacional. Ello es acorde con lo que en estudio de halla.

Respecto a la primera parte de nuestra hipótesis encontramos que si existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de carisma. Estos hallazgos guardan relación con investigaciones dadas por Nader y Castro (2007) realizaron un estudio sobre la “Influencia de los valores sobre los Estilos de Liderazgo: un análisis según el modelo de Liderazgo Transformacional - Transaccional de Bass. El objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia que ejercen los valores del líder sobre su estilo de liderazgo.

Por otro lado, el estudio de Morocho (2010) el propósito de esta investigación fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en instituciones educativas, dentro de esta investigación hay una relación positiva moderada y significativa.

Dentro de la segunda parte de nuestra hipótesis se puede apreciar también que existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de inspiración. El estudio realizado por Campoverde et al. (2018) da conocer que los principales factores que influyen en el liderazgo es la inspiración por ese motivo es necesario conocer que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son esenciales para la vida diaria.

Gracias a Cruz y Rodea (2014) a su visión clara de inspiración y motivación, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a jóvenes adolescentes con mayor proactividad y compromiso a la organización o escuela. Dan ánimo y general entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes, comportamientos.

El líder expresa confianza en alcanzar las metas. Cuadrado, Molero y Navas (2003) mencionan en su tema de investigación, encontrar alguna diferencia de género en el estilo de liderazgo transformacional, la muestra de este estudio no existe una diferencia en las evaluaciones entre ambos sexos. El líder por este motivo debe de abrir sus panoramas en desarrollar las a cada ser humano en inspirar confianza.

Por lo consiguiente en la tercera parte de nuestra hipótesis vemos la relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de estimulación intelectual.

Pucheu (2009) da conocer sobre las capacidades del Líder y una de ellas está en la estimulación intelectual. Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamiento de estrategias. El líder en su labor como líder está en sugerir nuevas formas de realizar el trabajo.

En el cuarto punto de nuestra hipótesis encontramos una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de consideración individualizada. Pero, en lo que no concuerda el estudio del autor (González, 2009). Referidas con el presente, menciona la relevancia en tema de valores. En cambio, Pucheu (2009) menciona sobre las capacidades del Líder, está en su carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada como también el refuerzo contingente. Motivación del seguidor. El líder decide ejecutar comportamientos más allá de sus obligaciones. Resultados organizacionales. El líder mejora en resultados en su clima organizacional.

Como líder conoce las necesidades como también las habilidades y aspiraciones donde el líder los ayuda a desarrollar las fortalezas de los integrantes. Presta atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal y les otorgan diferentes responsabilidades. El líder en su labor como líder está en sugerir nuevas formas de realizar el trabajo (Morocho, 2010).

CONCLUSIONES

Según los objetivos definidos podemos afirmar las siguientes conclusiones:

- Que existe correlación positiva de media a considerable (0.541) entre las variables perfil de valores personales y liderazgo transformacional con una significancia al 95% y con p-valor de 0.000.
- Que existe correlación positiva media a considerable (0.574) entre la variable perfil de valores personales y la dimensión de carisma con una significancia al 95% y con p-valor de 0.000.
- Que existe correlación positiva con tendencia a media (0.472) entre las variables perfil de valores personales y la dimensión de inspiración con una significancia al 95% y con p-valor de 0.000.

- Que existe correlación positiva tendiente a media (0.311) entre las variables perfil de valores personales y la dimensión de estimulación intelectual con una significancia al 95% y con p-valor de 0.007.
- Que existe correlación positiva débil a media (0.296) entre las variables perfil de valores personales y la dimensión de consideración individualizada con una significancia al 95% y con p-valor de 0.010.

RECOMENDACIONES

En función al resultado se recomienda.

- Al Colegio Adventista Americana de Juliaca, desarrollar programas de intervención, para fortalecer el liderazgo y sus valores de los estudiantes, en especial aquellos que están nivel bajo.
- Al Colegio Adventista Americana de Juliaca, desarrollar actividades culturales, de oratoria, actividades recreativas que motiven el desarrollo del liderazgo con valores para el perfeccionamiento de sus habilidades
- Se recomienda al Colegio Adventista Americana de Juliaca que se debería de diseñar un programa de consejerías y acompañamiento en beneficio para los estudiantes, quienes deben egresar con un perfil personal diferente e idóneo para la educación superior.
- Esta investigación puede servir como referencia para otras investigaciones dadas en el ámbito regional de tipo se ha hecho de tipo cuantitativo, sería relevante para la región que se haga de tipo cualitativo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, M., Calvo, A. y García, M. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Revista salud pública de México*, 49(6), 401-407. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v49n6/a06v49n6.pdf>.
- Balarezo, C. (2013). Influencia de la práctica de valores como la responsabilidad, respeto, honestidad, y el espíritu de la conducción del liderazgo juvenil en la organización "Líderes en acción", del caserío Santa Rosa-Laredo (Tesis para obtener título profesional de licenciada en trabajo social). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4108>.
- Bardi, A., & Schwartz, S. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207–1220. Doi: <https://doi.org/10.1177/0146167203254602>.
- Barrera, F., Maldonado, D. y Rodríguez, C. (2012). Calidad de la Educación Básica y Media en Colombia: Diagnóstico y Propuestas. *Universidad de los Andes*, 3-50. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/10907>.
- Bautista, O. (2001). *La Ética en los Servidores Públicos*. (1ra ed.). México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Becardino, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Colombia: Ecoe. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/08/Estadistica-y-Muestreo-13ra-Edici%C3%B3n.pdf>.
- Cáceres, P. (2007). El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una

perspectiva de género (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72101>.

Cáceres, M. (2015). Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, de

Bucaramanga - Colombia (Tesis doctoral publicada). Universidad de Granada.

Colombia. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=57507>.

Campoverde, R., Rosero, C., González, V., G. y Ortiz, E. (2018). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres universitarios que estudian ciencias administrativas. *Revista*

Espacios, 39(13), 7-10. Recuperado de:

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p07.pdf>.

Cervera, L. (2012). Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima

organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos (Tesis doctoral en educación no publicada). Universidad Mayor de San Marcos. Perú.

Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>.

Charaja, F. (2014). Vigencia de la clase magistral en la universidad del siglo XXI.

Apuntes Universitarios, 0(1), 57–66. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/276159603_Vigencia_de_la_clase_magistral_en_la_universidad_del_siglo_XXI.

Contreras, Y. (2007). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una

institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco (Tesis de

licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>.

Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. (1ra ed.). México: Universidad Autónoma Del Carmen. Recuperado de:

http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.

Cortez, J. (2016). El liderazgo transformacional, y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal de cantón pillaró, provincia de tungurahua (Tesis para optar título de licenciatura en Psicología industrial). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/23166>.

Cruz, Y., y Rodea, M. (2014). Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: empresa textilera, Municipio Ixtapaluca) (Tesis de licenciatura en Administración). Universidad Autónoma del Estado de México. México. Recuperado de:

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo de Tesis.pdf?sequence=1>

Cuadrado, I., Molero, F. y Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *revista Acción psicológica*, 2(2), 115-129.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/262764809_El_liderazgo_de_hombres_y_mujeres_diferencias_en_estilos_de_liderazgo_relaciones_entre_estilos_y_predict

ores_de_variables_de_resultado_organizacional.

Cueva, A. (2015). Creencias y actitudes sobre infancia y trabajo infantil en su relación con los valores en un contexto de vulnerabilidad (Tesis de licenciatura en Psicología social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7079>.

Daft, L. (2015). *Teoría y diseño organizacional*. México: Learning.

Delgado, M. y Solano, A. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Revista electrónica actualidades investigativas en educación*, 9(4), 1-21. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44713058027.pdf>.

Garay, S. (2016). Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Liderazgo y Logros En Las Organizaciones Escolares de Chile (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40417/1/T38095.pdf>.

García, V., Romerosa, M. y Llórens, F. (2007). Liderazgo transformacional : innovación y resultado organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 16(4), 25–46. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2504888.pdf>

García, D. (2009). La dimensión social de la Universidad del siglo XXI creación del programa de aprendizaje-servicio en la Universidad Técnica de Ambato (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/22393/1/T34660.pdf>.

González, M. (2009). Estrategias didácticas creativas en entornos virtuales para el aprendizaje. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación"*, 9, 1–

21. Recuperado de:

www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713058027

González, O. y González, L. (2015). Conductas de liderazgo observadas por los estudiantes en docentes universitarios. *Revista Redalyc*, 15(2), 204–209.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90443048010>.

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. Perú :Grade.

Recuperado de:

<http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P, (2006). Metodología de la investigación (4ta ed.). México:MC Graw Hill.

Hernández, J. (2013). El Liderazgo Organizacional: Una Aproximación Desde La Perspectiva Etológica. *Facultad De Administracion Universidad Del Rosario*, (23),

3–80. Recuperado de:

https://www.academia.edu/7563294/i_EL_LIDERAZGO_ORGANIZACIONAL_UNA_APROXIMACION_DESDE_LA_PERSPECTIVA_ETOLOGICA.

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. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

Hermosillo, M. (2005). El cine-forum como recurso didactico para la clarificacion de valores, 2005 (Tesis para obter título de licenciada en pedagogía). Universidad Pedagógica Nacional. México. Recuperado de: <http://200.23.113.51/pdf/21804.pdf>.

Herrera, M. (2007). Los valores de los adolescentes, de sus padres y profesores, en función de que el contexto educativo sea monocultural o pluricultural.

Departamento de Psicología Evolutiva y de La Educación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72160>

Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico (Tesis de título) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/Huillca_cb.pdf;jsessionid=B0A90D174BFC714FD719AC6119DB11EB?sequence=1.

Jaén, I. (2010). Una revisión teórica de los valores en el estudio de la intención emprendedora. *Universidad de Sevilla*, 1–30. Recuperado de:

<http://institucional.us.es/vie/documentos/resultados/ValoresIntencionEmprendedoralInmaJaen.pdf>

Jaén, I. (2013). Estudio de los valores y la intención emprendedora de los titulados universitarios en España (Tesis doctoral no publicada).Universidad de Sevilla.

Sevilla. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/56307>.

Javier, E. (2004). La educación del futuro y los valores "Ciclo Debates de educación".

- La Universidad virtual*, 4-21. Recuperado de:
www.solache.com/laeducaciondelfuturoylosvalores.pdf
- Melim, G. (2011). Emociones, personalidad y liderazgo: Un estudio con directores de centros educativos (Tesis no publicada) Universidad de Cádiz. España.
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51526>
- Mendoza, M., Ignacio, A., Escobar, A., y García R. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista Del Centro de Investigación*, 10, 189–206. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34224543013>.
- Mendoza, M., Ignacio, A., Uribe, P. y García, R. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1412–1429. Doi:
[https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70384-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70384-9)
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), Currículo Nacional de la Educación Básica. Recuperado de: www.minedu.gob.pe.
- Morales, F., Trianes, M. y Infante, L. (2013). Perfiles de valores éticos en estudiantes universitarios. *Aula Abierta*, 41(2), 55–66. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Pc10/Downloads/Dialnet
PerfilesDeValoresEticosEnEstudiantesUniversitarios-4239108.pdf](file:///C:/Users/Pc10/Downloads/Dialnet%20PerfilesDeValoresEticosEnEstudiantesUniversitarios-4239108.pdf).
- Morocho, L. (2010). Liderazgo Transformacional Y Clima Organizacional De Las

Instituciones Educativas De La Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao,
Universidad San Ignacio de Loyola, 78. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/wpcontent/uploads/2014/07/2010_Morocho_Liderazgo-transformacional-y-clima-organizacional-de-las-intituciones-educativas-de-la-Ciudad-Satélite-Santa-Rosa-Región-Callao.pdf.

Nader, M. & Castro, A. (2007). Influence of Values on Leadership Styles : an analysis according to bass Transformational. *Universitas Stuttgart*, 6, 689–698. Recuperado de: www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657.

Nader, M. & Castro S. (2009). Relación entre los estilos de liderazgo, valores y cultura organizacional: Un estudio con líderes civiles y militares. *Anuario de Psicología*, 40(2), 237–254. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2009-24379-006&site=ehost-live%5Cnmnader@fibertel.com.ar>.

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO, 2005). Hacia las sociedades del conocimiento. *Editorial UNESCO*. Recuperado de: <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text/>.

Pareja, J. A., López, J. A., El Homrani, M., & Lorenzo, R. (2012). El liderazgo en los estudiantes universitarios : una fructífera línea de investigación. *Revista Educar*, 48(1), 91–119. Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130838006.

Peris, R. (1998). El Liderazgo Organizacional: Un Acercamiento Desde Las Teorías Implícitas (Tesis doctoral). Universidad Jaume I. España. Recuperado de:

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/10522>

Piña, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010 (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2366/1/Piña_sr.pdf

Plenc, D. (2012). Detrás de la revolución eclesial. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 2, 101–111. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/4676/467646125007.pdf>

Ponce, R. (2008). El Liderazgo Y Su Relación Con El Rendimiento Académico (Tesis para optar grado de magister en educación). Universidad del Bío-Bío. Chillán.

Recuperado de:

repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2125/1/Ponce_Vidal_Ricardo.pdf

Pucheu, J. (2009). Liderazgo transformacional como relación de ayuda en Enfermería (Tesis doctoral en Psicología). Universidad de Chile. Chile.

Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-pucheu_j/pdfAmont/cs-pucheu_j.pdf

Quilarque, A. (2009). Elaboracion de un video como recurso instruccional para la educacion en valores. Buenos Aires: Limusa. Recuperado de:

<https://docplayer.es/68241765-Elaboracion-de-un-video-como-recurso-instruccional>

Ramió, A. (2005). Valores y actitudes profesionales. Estudio de la práctica

- profesional enfermera en Catalunya. *Sociología y Análisis de Las Organizaciones*, 354. Recuperado de:
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2867/ARJ_TESIS.pdf.
- Robinson, V., Lloyd, C. & Rowe, K. (2012). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un analisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 12, 13–40. Recuperado de:
www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/551/55131688002/6.
- Rojas, A. (2015). Retos a la Educación Peruana en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 14(1), 101–115. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/551/55143412006.pdf>.
- Rojas, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima , 2016 (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: repositorio.ucv.pe/handle/UCV/7091.
- Sánchez, C. (2006). Educacion en Valores Interculturales (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada. Recuperado de:
https://eodelgadorcursos.files.wordpress.com/2019/02/book_estadc3adstica-y-muestreo-13va-edicic3b3n-ciro-martc3adnez-bencardino.pdf.
- Schwartz, S. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values, 2, 1–20. Recuperado de:
<https://pdfs.semanticscholar.org/e2f9/2629915f73d752fae4c1657a291a4bc4ac99.p>

df?_ga=2.202460561.1227693474.1564103417-177579506.156410341.

Sucre, B. y Asunción, R. (2006). Formación de valores para la población que integra la comunidad educativa de educación básica : prototipo de diseño curricular (Tesis para optar título de licenciada en educación mención educación integral).

Universidad Metropolitana. Caracas. Recuperado de:

<http://repositorios.unimet.edu.ve/docs/34/ATLB1140S82B7.pdf>.

Van, N. (2015). *Triunfadores Hijos: La formación del carácter y la personalidad*.

EE.UU: GEMA/APIA, Ed.

Valderrama, M. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. (S. Marcos, Ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>.

Vázquez, F. (2001). La espiritualidad como estilo de vida y bienestar en el último tramo de la vida, *48*, 615–634. Recuperado de:

www.redalyc.org/pdf/312/31204807.pdf.

Vega, C. y Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo

(mlq forma 5x corta) de b. bass y b. avolio al contexto organizacional chileno

(Tesis para obtener el título de psicología). Universidad de Chile. Chile.

Recuperado de:

http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf.

Véliz, A., Dörner, A., Gonzáles, E. & Ripoll, M. (2017). Perfil de valores de

estudiantes de carreras de salud del sur de Chile. *Revista Horizonte Médico*,

- 17(2), 48–54. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000200008.
- Vexler, I. (2004). Informe sobre la Educación Peruana Situación y perspectivas Idel Vexler Talledo Vice Ministro de Educación. *Informe Sobre La Educación Peruana Situacion y Perspectivas*, 1–19. Recuperado de:
<https://www.oei.es/historico/quipu/peru/ibeperu.pdf>.
- Villalón, G. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal (Tesis para optar grado de magister en educación). Universidad de Chile. Chile. Recuperado de:
<repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>.
- White, E. (1971). *Consejo Para los Maestros*. Florida: Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1989). *Consejos sobre la Salud*. Florida: Casa Editora Sudamericana.
Recuperado de: http://comadpp.org/docs/Consejos_sobre_la_Salud.pdf.
- White, E. (2007). *Mente, Carácter y Personalidad Tomo 1*. Florida: Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (2009). *La educación*. Florida: Casa Editora Sudamericana.
- Zambrano, L. (2015). Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 a 16 años y en profesores de Educación General Básica y Bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa Paccha de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, en el año 2013-2014 (Tesis para optar el grado de licenciatura en educación). Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. Recuperado de:

dspace.utpl.edu.ec.

Zierer, E. (2004). *Entre valores y Antivalores*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

Recuperado de:

https://www.cnfl.go.cr/documentos/comision_valores/entre_valores_y_antivalorespdf.

ANEXOS/APÉNDICES

ANEXO 1 Propiedades psicométricas de las escalas

ANEXO2 Matriz de consistencia

ANEXO 3Cuestionario

Anexo 1

Propiedades psicométricas de las escalas

Encuesta liderazgo transformacional

La tabla 7 muestra los coeficientes de confiabilidad para la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones, cuya escala de respuestas pertenecen al tipo Likert, siendo el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach el más apropiado. El coeficiente de confiabilidad de dicha variable posee un 0,872, y las dimensiones Carisma (0,647); Inspiración (0,732); Estimulación intelectual (0,797) y Consideración individualizada (0,774) siendo éstos valores aceptables por (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Tabla 7

Análisis de confiabilidad para la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones.

Dimensiones	Nº de ítems	Alpha
Carisma	6	.647
Inspiración	4	.732
Estimulación intelectual	4	.797
Consideración individualizada	3	.774
Liderazgo transformacional	17	.872

Propiedades psicométricas de la encuesta perfil de valores personales

En la tabla 8 el análisis de confiabilidad de Cronbach para la variable perfil de valores personales cuya escala pertenece al tipo Likert, siendo el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach el más apropiado. El coeficiente de confiabilidad de dicha variable posee un 0,938. Siendo esto como valor aceptable.

Tabla 8

Análisis de confiabilidad para la variable Perfil de valores personales

Prueba	Nº de ítems	Alpha
Perfil de valores personales	40	.938

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Perfil de valores personales y liderazgo transformacional en estudiantes 5to grado de educación secundaria del

Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018.

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018?</p>	<p>General Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana, Juliaca, 2018</p>	<p>General Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio americana, Juliaca, 2018</p>	<p>1. Perfil de valores personales 2. Liderazgo transformacional</p>	<p>Tipo: Correlacional Diseño: No experimental Población: Estudiantes de 5º de secundaria del Colegio Adventista Americana Muestra: Técnica: Encuesta Instrumento: Guía de cuestionario</p>
<p>Específicos 1. ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de</p>	<p>Específicos 1. Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de</p>	<p>Específicos 1. Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo</p>		

<p>carisma en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?</p> <p>2. ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de inspiración en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?</p> <p>3. ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de estimulación intelectual en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?</p> <p>4. ¿Cuál es el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de</p>	<p>carisma en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista americana.</p> <p>2 Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de inspiración en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista americana.</p> <p>3 Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de estimulación intelectual en los estudiantes 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana.</p> <p>4 Determinar el grado de relación entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de</p>	<p>transformacional de carisma en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana.</p> <p>2. Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de inspiración en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de estimulación intelectual en los estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana.</p> <p>4. Existe una relación directa y significativa</p>		
---	---	---	--	--

<p>consideración individualizada en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana?</p>	<p>consideración individualizada en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista americana.</p>	<p>entre el perfil de valores personales en el liderazgo transformacional de consideración individualizada en estudiantes de 5to grado de educación secundaria del Colegio Adventista Americana.</p>		
--	--	--	--	--

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cada ítem tiene cinco posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Liderazgo Transformacional					
	Carisma	1	2	3	4	5
1	Toma consideración a las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
2	Soy un modelo a seguir.					
3	Actúa de modo que se gana el respeto de los demás.					
4	Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo.					
5	Muestra que todos son importantes.					
6	Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones.					
	Inspiración	1	2	3	4	5
7	Logra que me comprometa con la visión a futuro.					
8	Muestra el futuro de forma optimista.					
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
10	Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales.					
	Estimulación Intelectual	1	2	3	4	5
11	Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo.					
12	Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista.					
13	Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas.					
14	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones.					
	Consideración Individualizada	1	2	3	4	5
15	Dedica tiempo a enseñarme como se realiza mi trabajo.					
16	Toma en cuenta mis necesidades personales.					
17	Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal.					

III. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN: PERFIL DE VALORES PERSONALES

Cada ítem tiene seis posibilidades de respuesta. Marque con una X solamente un número de la columna correspondiente a su respuesta. En la casilla de la derecha muestre qué tanto se parece la persona descrita a usted.

No se parece a nada a mí	No se parece a mí	Se parece un poco a mí	Se parece algo a mí	Es como yo	Se parece mucho a mí
1	2	3	4	5	6

N°	Perfil de Valores Personales						
		1	2	3	4	5	6
1	Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas a su manera original.						
2	Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.						
3	Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.						
4	Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.						
5	Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.						
6	El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.						
7	Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.						
8	Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas.						
9	El piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.						
10	Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan.						
11	Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.						
12	Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.						
13	Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.						
14	Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.						
15	Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.						

		1	2	3	4	5	6
16	Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.						
17	Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.						
18	Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.						
19	Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.						
20	La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.						
21	Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío.						
22	Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas.						
23	Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.						
24	Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es.						
25	Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido.						
26	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo.						
27	Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce.						
28	Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.						
29	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad.						
30	Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él.						
31	Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.						
32	Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.						
33	Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.						
34	Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo.						
35	Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.						
36	Le es importante ser amable todo el tiempo con las personas. Trata de nunca molestar o irritar a los demás.						
37	El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse.						

38	Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.						
39	Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.						
40	Es importante para él adaptarse a la naturaleza y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza						