

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

## **Título del trabajo de investigación**

**Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica trinidad de la ciudad de Tarapoto 2019.**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas

Autores:

Emily Pérez Rojas  
Flor Jossely Diaz Saurin

Asesor:

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

**Tarapoto, setiembre de 2020**

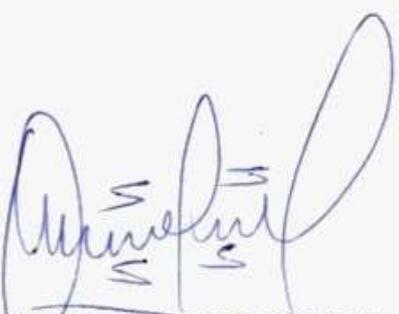
## **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, *Jose Joel Cruz Tarrillo* de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión. DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “TÍTULO DEL TRABAJO DE LA INVESTIGACIÓN” constituye la memoria que presenta(n) el(la)(los) Bachiller(es) Pérez Rojas , Emily y Diaz Saurin, Flor Jossely; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 25 días del mes de noviembre del año 2020.



**Mtro. José Joel Cruz Tarrillo**  
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

---

Asesor

Mg. Jose Joel Cruz Tarrillo

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a 27 día(s) del mes de Setiembre del año 2020 siendo las 14:30 horas,

se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente(a) Mtra. Mario Manuel Siles Rótes

secretario(a) Mtro. Amado Arce Cobenias y los demás miembros

Mtro. Jhin ciro Sánchez Salazar

y el (la) asesor (a)

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Estrategia transformacional y relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica trinidad - Tarapoto"

de los (las) egresados (as) a Emily Pérez Rojas

b) Flor Jossely Diaz Saurin

conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en

Ciencias Administrativas

(Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a las candidato (a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los candidato (a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a) Emily Pérez Rojas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Candidato/a (b) Flor Jossely Diaz Saurin

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobada</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidato (a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente/a

Alfo  
\_\_\_\_\_  
Secretario/a

\_\_\_\_\_  
Asesor/a

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

Este sustentación fue realizado de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de grados y Títulos.

---

## Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad de Tarapoto 2019. El tipo de investigación fue correlación de enfoque cuantitativo.

Para la investigación se usó el instrumento que fue válido mediante tres juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad por el Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0.860, para la variable liderazgo transformacional, mientras que para la variable relaciones interpersonales tuvo un valor de 0.837, lo cual indica alta fiabilidad.

El valor mínimo aceptable del alfa de Cronbach para considerar la confiabilidad del instrumento es 0.7. Los resultados obtenidos mediante la correlación Rho Spearman de la investigación evidencia la existencia de una relación y significativamente alto ( $Rho = 0,855^{**}$ ;  $p = 0,000$ ) entre liderazgo transformacional y relación interpersonal. Esto quiere decir a un mayor liderazgo transformacional le corresponde una mayor relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad. En conclusión, señalamos que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y relaciones interpersonales.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, relaciones interpersonales

## Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between transformational leadership and the interpersonal relationship of the collaborators of the trinity clinic of Tarapoto 2019. The type of research was correlation and quantitative approach. For the investigation, the instrument that was valid through three expert judgments was used and the reliability of the data collection instrument was verified by Cronbach's Alpha was 0.860, for the transformational leadership variable, while for the

interpersonal relationships variable It had a value of 0.837, which indicates high reliability. The minimum acceptable value of Cronbach's alpha to consider the reliability of the instrument is 0.7. The results obtained through the Rho Spearman correlation of the research show the existence of a high relationship and challenges (Rho = 0.855 \*\*; p = 0.000) between transformation leadership and interpersonal relationship. This means a transformational leadership mayor corresponds to a greater interpersonal relationship of the trinity clinic collaborators. In conclusion, we point out that there is a significant relationship between transformational leadership and interpersonal relationships.

**Keywords:** transformational leadership, interpersonal relationships

## 1. Introducción

El liderazgo es uno de los puntos fuertes de toda organización, por medio de él se alcanzan de mejor forma los objetivos, este poder sobre una persona le identifica como líder que posee las aptitudes, habilidades y tiene claro los objetivos para guiar a un grupo hacia la meta, obteniendo lo mejor de ello como también velando por su bienestar. Para Bass citado por (Leithwood y Janty, 2012).

Se manifestó sobre el liderazgo; *considerándolo un proceso de los líderes que influyen en los trabajadores, en el que éstos últimos trascienden sus metas personales por los de la institución* (aspecto simbólico), y activan necesidades de un orden más alto (aspecto motivador), mejorando el desempeño esperado y logrando junto con el líder las metas, obteniendo altos niveles de motivación y moralidad. ***“Liderazgo significa visión, incentivo para los demás seguidores, admiración, amor, seguridad, vitalidad, obsesión”.***

El liderazgo se va observar a nivel de todos los niveles de los trabajadores o seguidores (P.12).

Va a depender de esas cosas pequeñas con cuidado, persistencia y obsesión, ***pero la suma de todas esas cosas y de esas cosas pequeñas van a ser nada si no existe la confianza, la visión y la creencia básica***”

Liderar es inmiscuirse en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos. Los tres elementos importantes en la definición son influencia, apoyo, esfuerzo y va ser voluntario el logro de objetivos citado (Leithwood y Jantý, 2012).

El liderazgo transformacional como, opuesto al liderazgo transaccional que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logra sus grandes efectos sobre las personas que dependen de él, cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional va tener éxito al cambiar la forma de motivación del individuo desde un estímulo inicial hasta dirigirlo al compromiso (p. 2 y 3).

Los líderes transformacionales levantan los deseos de logros y auto-desarrollados de los seguidores, mientras que se ocupan del desarrollo de los grupos y organizaciones. En vez de responder al auto-interés inmediato de los seguidores como resultado del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales despiertan en cada individuo un alto conocimiento de temas claves para el conjunto de personas y organizaciones, mientras elevaban la confianza de sus seguidores. (Maquín, Aguirre, & Cabrera, 2015) sostuvo que la esencia distintiva entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se define en término del comportamiento de los líderes para influenciar a los seguidores y el efecto del comportamiento de estos en los seguidores.

Bass, B. (2000) sostiene que los líderes pueden ser tanto transformacionales como transaccionales, y sugiere que los líderes más efectivos utilizan ambos estilos de liderazgo.

Se entiende por relaciones interpersonales que son los hechos básicos que tiene el individuo para con su entorno, generando así relaciones interpersonales que se especifican por darse entre dos o más individuos dando como resultado la interacción el uno del otro. Las relaciones interpersonales son la interacción que tiene el individuo para con su entorno, y que así mismo alcanzar metas y objetivos para que nos

podamos desarrollar en una sociedad por otra parte también se utilizan para llegar a tener beneficios ya sea un puesto laboral, u otros casos. (Bembibre, 2013).

Las personas se caracterizan por poseer ciertas cualidades y capacidades que nos permiten resaltar entre un determinado grupo social. En el ámbito clínico se debería contar con Buenos líderes que ayude a los colaboradores a estar siempre motivados y poder atender bien a algún paciente, tener el carisma para el buen trato, ser eficientes en lo que hacen ya que tiene la labor de salvar vidas.

## **2. Marco teorico**

### ***2.1. Liderazgo transformacional***

El líder transformacional va tener éxito al cambiar la forma de motivación del individuo desde un estímulo inicial hasta dirigirlo al compromiso. Los líderes transformacionales levantan los deseos de logros y auto desarrollado de los seguidores, mientras que se ocupan del desarrollo de los grupos y organizaciones. En vez de responder al auto-interés inmediato los líderes transformacionales despiertan en cada individuo un alto conocimiento de temas claves para el conjunto de personas y organizaciones, mientras elevaban la confianza de sus seguidores (Rojas, 2017).

Un médico motivado se convierte en un excelente motivador para sus practicantes de medicina impulsándolos a que dirijan sus esfuerzos en logros exitosos. Cuando todos el personal esta positivamente motivado, se convierte en una poderosa herramienta de cambio. Para llevar a cabo esta transformación es necesario ejercer un liderazgo apropiado, es decir un liderazgo transformacional. Burns, (1978). Explica la teoría del liderazgo transformacional como un ejercicio moral que incrementa el estándar para la conducta del ser humano, este líder cuida los valores de sus seguidores y los enseña a ser líderes trabajando en las etapas más altas de sus valores morales.

### **2.1.1. Dimensiones**

#### **Motivación inspiracional**

Fardella (2011) señaló que el líder, de sus valores personales finales, las raíces de su corazón, siente que su vida tiene sentido y esta lo conlleva a su realización personal y máxima felicidad. Así mismo lo va lograr desarrollándose sus propias competencias. Sus tres sistemas caóticos: pensamientos, sentimientos, actitudes y comportamiento, se auto organizan. Se refiere a los medios con que los líderes motivan a los seguidores, como visiones, optimismo del futuro, objetivos ambiciosos, proyecciones idealizadas comunicando que dicho horizonte es conquistable (p.2-15).

#### **Carisma**

El carisma no es algo que se pueda tocar ni ver quizás a simple vista, pero es algo que detectamos algunas personas. Unos detestan a las personas carismáticas porque ven en ellos a una competencia, otros los admiran y confían en estas personas; pero lo que está claro, es que un líder carismático tendrá muchísima más fuerza que un líder a secas.

Cuando un líder tiene carisma no solo lidera, sino que hace que le sigan y quieran seguir, la imagen de un líder es realmente muy importante y prácticamente se podría decir que toda aquella persona que vota en unas elecciones lo hace muchas veces hacia un político y no hacia un partido (Castañeda, 2011).

#### **Estimación intelectual**

Los líderes fomentan la creatividad, ayudando a desarrollar, a que las personas piensen y actúen de manera independiente. Para un líder, esta dimensión implica que el aprendizaje es un valor y las situaciones inesperadas son vistas como oportunidades para aprender. En tanto que los trabajadores deben preguntar, pensar hondamente acerca de las cosas y descubrir maneras mucho más fáciles de realizar y cumplir sus tareas (Morales, Gaviria, 2011).

## **Consideración**

Es una de las clases de líderes más idóneas, provee a su equipo de oportunidades y retos, es empático con ellos y a la vez ha desarrollado una escucha activa muy fuerte, se interesa por el desarrollo profesional y personal de sus seguidores. (Bass, B. 1985, p.21)

### **2.2. Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son la interacción que tiene el individuo para con su entorno, y así mismo alcanzar metas y objetivos para que nos podamos desarrollar en una sociedad, por otra parte también se utilizan para llegar a tener beneficios ya sea un puesto laboral, u otros casos.

Bembibre (2013) mencionó que un ambiente agradable de relaciones humanas, se refiere tanto a las interpersonales y laborales, son aquellas en que a pesar de las diferencias lógicas o emocionales entre las personas, existe un esfuerzo por parte de todos, un pequeño espacio de comprensión de parte de todo el grupo y un interés de bien común. Cuando se hace un análisis de las relaciones entre los individuos en la organización, se puede hablar de la relación entre el líder y el subordinado o entre líderes.

#### **2.2.1. Dimensiones**

##### **Valores**

Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir a apreciar y a elegir unas cosas en lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro, también son fuente de satisfacción y plenitud.

Nos proporciona pautas para formular metas y propósitos personales o colectivas reflejando nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes (Jimenez, J. 2011).

Un colaborador con valores es muy valioso para una organización ya que gracias a sus buenas prácticas ayuda a que la empresa y el entorno en el que se desenvuelve sea cada vez mejor, con un buen clima laboral, con buenas prácticas, disciplina en su trabajo.

### **Empatía**

Empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. La empatía hace que las personas se ayuden entre sí, están estrechamente relacionadas con el altruismo, el amor y la preocupación por los demás y la capacidad de ayuda (Colquitt, 2007).

### **Congruencia**

La lógica es el trato de semejanza que alcance concurrir entre ambas o aumento de personas, la congruencia se vivencia en la vida diaria cuando las personas se juntan y actúan de forma parecida teniendo los mismos(Choque, 2016)

### **Cordialidad**

La cordialidad o amabilidad es una característica de la persona sobre cómo se relaciona con los demás, es como la primera impresión que se da al conocer a otra persona, casi siempre surge la decisión de tener una relación con esa persona. Esta dimensión almacena la condición de la interrelación social: es una unidad de temperamento que se puede hablar sobre aptitud para la formación y relación, fortalecimiento del vínculo distintos. La cordialidad se le deduce como la cortesía, la naturalidad, y la galantería de un individuo. En General es la carta de presentación sobre la forma de relacionarse con los demás y demuestra cuanta humildad podemos tener (Bennetts, 2007).

## **Conflictos**

El conflicto es una situación que tiene su origen cuando dos o más personas tienen diferentes ideas, opiniones o intereses lo que ocasiona que surja una confrontación buscando descartar a la persona que no está de acuerdo con él. (Salinas Durand, 2018).

Los conflictos en una organización u empresa afectan bastante, más que todo si es en un ámbito de salud ya que debido a esos conflictos puede no haber una buena comunicación y esto conlleva a un caos, ya que se estaría poniendo en riesgo la salud de muchas personas que asisten a esa clínica para ser atendidas.

## **Los valores P de Fisher**

Alrededor de los años 20 del siglo pasado RA Fisher desarrolló un procedimiento, que él denominó Pruebas de Significación, para analizar las Hipótesis Estadísticas. Su criterio está basado en la realización de un proceso de inferencia inductiva para enjuiciar las evidencias contenidas en los datos. Fisher se basó, para fundamentar su criterio, en la necesidad de acumular evidencias a favor o en contra de una hipótesis como criterio de decisión acerca de su validez, para Fisher “las conclusiones a partir de su proceso de pruebas de significación son pasos con los que el investigador obtiene una mejor comprensión de su experimento”

## **3. Materiales y Método**

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no-experimental de tipo correlacional por que se buscó determinar la relación liderazgo transformacional con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad de la ciudad de Tarapoto 2019.

Según (Hernández, Fernández y Baptista 2014) mencionan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y en análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (pág.4)

Según (Hernández, Fernández y Baptista 2014) mencionó que esta investigación de tipo correccional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (pág.93)

La muestra del estudio estuvo conformada por 40 colaboradores de la clínica Trinidad de la ciudad de Tarapoto 2019.

***Instrumentos: liderazgo transformacional (Rojas, 2017). Relaciones interpersonales (Bembibre, C. 2013)***

**Liderazgo transformacional: una encuesta que contiene 40 ítems con 4 dimensiones las cuales son:**

- D1. Motivación inspiracional
- D2. Carisma
- D3. Estimulación intelectual
- D4. Consideración individual

**Relaciones interpersonales: una encuesta que contiene 58 ítems con 5 dimensiones las cuales son:**

- D1. Valores
- D2. Empatía
- D3. Congruencia
- D4. Cordialidad
- D5. Conflictos

### 3.1. Participantes

La población está constituida por aquellos trabajadores que laboran en clínicas y centros médicos y hospitalarios en la ciudad de Tarapoto

La muestra del presente estudio estuvo compuesta por 40 colaboradores de la clínica Trinidad, siendo hombres y mujeres con edades comprendidas entre 18 a 42 años o más, la mayor parte de ellos son profesionales y otros no como los de limpieza. Estos trabajadores se encuentran laborando en la clínica trinidad Tarapoto 2019.

De los 40 encuestados observamos la situación sociodemográfica, que el 57.5% es de género masculino y el 42,5% de género femenino, con respecto a la edad, el 10% tiene entre 18 a 25 años, el 35% tiene entre 26 a 33 años, el 32.5% tiene entre 34 a 41 años y el 22.5% tiene más de 42 años. Los participantes estaban conformados por profesionales (**doctores, enfermeras, personal administrativo, personal de limpieza, vigilancia y practicantes que laboran en el turno mañana**).

**Punto que deseamos dar a conocer:** la encuesta que manejamos “no” está dirigida a profesionales de medicina específicamente, está dirigida a todo el personal de la empresa incluso al personal de limpieza, vigilancia, etc. Todos están considerados, es por tal motivo que no declaramos el puesto de los colaboradores.

**Tabla 1**

*Información sociodemográfica*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Masculino	25	62,5%
	Femenino	15	37,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Edad	18 – 25	6	15%
	26 – 33	13	32,5%
	34 – 41	13	32.5%
	42 a más	8	20%

<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	<b>3.2.</b>
--------------	-----------	-------------	-------------

De los 40 encuestados observamos la situación sociodemográfica, que el 57.5% es de género masculino y el 42,5% de género femenino, con respecto a la edad, el 10% tiene entre 18 a 25 años, el 35% tiene entre 26 a 33 años, el 32.5% tiene entre 34 a 41 años y el 22.5% tiene más de 42 años.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos**

Para la evaluación de las razones que inciden el liderazgo transformacional y su relación con las relaciones interpersonales, se aplicó un cuestionario con una escala llamada “escala de Likert” en donde se plantearon las preguntas que sirvieron como guía para indagar sobre determinadas razones de elección. Para validar el instrumento se solicitó el juicio de expertos, quienes evaluaron la coherencia, claridad, suficiencia, cumplimiento de objetivos, replicabilidad y relevancia de los ítems presentado en el cuestionario.

Según (Bertram, 2008). Las llamadas ‘escalas Likert’ son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional.

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación pero no independencia.

El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más próximo esté a 1, más consistentes serán los ítems serán entre sí (y viceversa). Por otro lado, hay que tener en cuenta que a mayor longitud del test, mayor será alfa ( $\alpha$ ). (Barbero, 2010).

**Análisis de confiabilidad**

*Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Liderazgo Transformacional y Relaciones interpersonales*

<b>Liderazgo Transformacional</b>		Alfa de Cronbach	de Ítems
Dimensiones			
	Motivación inspiracional	0,931	10
	Carisma	0,938	10
Liderazgo transformacional con un Alfa de Cronbach de 0,860 (38 ítems)	Estimulación intelectual	0,950	8
	Consideración individual	0,941	10
<b>Relaciones Interpersonales</b>		Alfa de Cronbach	de ítems
Dimensiones			
	Valores	0,897	10
	Empatía	0,717	13
Relaciones interpersonales con un Alfa de Cronbach de 0,837(58 ítems)	Congruencia	0,723	13
	Cordialidad	0,782	15
	Conflictos	0,728	7

El Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos tuvo un valor de 0.860, para la variable liderazgo transformacional, mientras que para la variable relaciones interpersonales tuvo un valor de 0.837, lo cual indica alta fiabilidad. El valor mínimo aceptable del alfa de Cronbach para considerar la confiabilidad del instrumento es 0.7.

**3.4. Análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24 para Windows, aplicado a las ciencias sociales; también, se utilizó técnicas estadísticas inferenciales a un nivel de significancia  $p < 0.05$ .

## 4. Resultados

### 4.1. Resultado del nivel de liderazgo transformacional de la clínica Trinidad, Tarapoto 2019.

Tabla 2

Análisis descriptivo del liderazgo transformacional Tarapoto 2019.

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Liderazgo transformacional</b>	Nunca	0	0%
	A veces	1	2,5%
	Casi siempre	28	70%
	Siempre	11	27,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Motivación inspiraciones	Nunca	0	0
	A veces	2	5%
	Casi siempre	17	42,5%
	Siempre	21	52,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Carisma	Nunca	0	0%
	A veces	4	10%
	Casi siempre	20	50%
	Siempre	16	40%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Estimulación intelectual	Nunca	0	0%
	A veces	3	7,5%
	Casi siempre	17	42,5%
	Siempre	20	50%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Consideración individual	Nunca	0	0%
	A veces	4	10%
	Casi siempre	24	60%
	Siempre	12	30%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

En la tabla 2 se observa que la variable liderazgo transformacional del 100% de los colaboradores el 70% marco casi siempre, en la dimensión motivación inspiracional del 100% de los colaboradores el

52.5% marco siempre, en la dimensión carisma del 100% de los colaboradores el 50% marco casi siempre y finalmente en la dimensión estimulación intelectual del 100% de los colaboradores el 50% marco siempre, en la dimensión consideración individual del 100% de los colaboradores el 60% marco casi siempre.

#### 4.2. Resultado del Nivel de las Relaciones Interpersonales en la clínica “Trinidad”, Tarapoto 2019.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de las relaciones interpersonales en la clínica Trinidad, Tarapoto 2019.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	1	2,5%
	Casi Siempre	33	82,5%
	Siempre	6	15%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Valores	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	2	5%
	Casi Siempre	8	20%
	Siempre	30	75%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Empatía	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	2	5%
	Casi Siempre	16	40%
	Siempre	22	55%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Congruencia	Nunca	1	2,5%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	7	17,5%
	Casi Siempre	29	72,5%
	Siempre	3	7,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Cordialidad	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	2	5%
	Casi Siempre	19	47,5%
	Siempre	19	47,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
Conflictos	Nunca	0	0%
	Casi nunca	0	0%
	A veces	7	17,5%
	Casi Siempre	26	65%
	Siempre	7	17,5%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

En la tabla 3 se observa que la variable relaciones interpersonales del 100% de los colaboradores el 82.5% marco la escala casi siempre, en la dimensión valores del 100% de los colaboradores el 75% marco la escala siempre, en la dimensión empatía del 100% de los colaboradores el 55% marco la escala siempre, en la dimensión congruencia del 100% de los colaboradores en 72.5% marco la escala casi siempre, en la dimensión cordialidad del 100% de los colaboradores el 47.5% marcaron las escalas casi siempre y siempre y finalmente en la dimensión conflictos del 100% de los colaboradores el 65% marco la escala casi siempre.

#### 4.3. Resultado del análisis de Baromación de los Niveles del Liderazgo Transformacional y Género

**Tabla 4**

##### *Niveles del Liderazgo transformacional según el género*

		Genero		Total
		Masculino	Femenino	
Medio	Recuento	23	15	38

<b>Liderazgo transformacional</b>		% del total	57,5%	37,5%	95%
	Alto	Recuento	2	0	2
	Total	% del total	5%	0%	5%
<b>Motivación inspiracional</b>		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
	Bajo	Recuento	0	2	2
	Medio	% del total	0%	5%	5%
		Recuento	19	10	29
	Alto	% del total	47,5%	25%	72,5%
<b>Carisma</b>		Recuento	6	3	9
	Total	% del total	15%	7,5%	22,5%
		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
	Bajo	Recuento	2	2	4
	Medio	% del total	5%	5%	10%
<b>Estimulación Intelectual</b>		Recuento	22	10	32
	Alto	% del total	55%	25%	80%
	Total	Recuento	1	3	4
		% del total	2,5%	7,5%	10%
		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
<b>Consideración Individual</b>	Bajo	Recuento	0	1	1
	Medio	% del total	0%	2,5%	2,5%
		Recuento	10	8	18
	Alto	% del total	25%	20%	45%
	Total	Recuento	15	6	21
		% del total	37,5%	15%	52,5%
		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,7%	100%
	Bajo	Recuento	1	1	2
	Medio	% del total	2,5%	2,5%	5%
	Alto	Recuento	16	12	28
	Total	% del total	40%	30%	70%
		Recuento	8	2	10
		% del total	20%	5%	25%
		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%

*En la Tabla 4 se puede apreciar en la variable liderazgo transformacional el género masculino califica con 57,5% como medio, con 5% como alto; en el género femenino califica con 37,5% como medio.*

*Para motivación inspiracional en género masculino califica con 47,5% como medio, con 15% como alto; el género femenino califica con 5% como bajo, con 25% como medio, con 7% como alto.*

Para carisma en género masculino califica con 5% como bajo, con 55% como medio, 2,5% como alto; el género femenino califica con 5% como bajo, con 25% como medio y con 7,5% como alto.

Para estimulación intelectual el género masculino califica con 25% como medio, con 37,5% como alto; el género femenino califica con 2,5% como bajo, con 20% como medio, con 15% como alto.

Para consideración individual el género masculino califica con 2,5% como bajo, con 40% como medio, con 20% como alto; el género femenino califica con 2,5% como bajo, con 30% como medio, con 5% como alto.

#### 4.4. Resultado del análisis de Baromación de los niveles de las relaciones interpersonales y género

**Tabla 5 Niveles de las Relaciones Interpersonales según el género**

			Genero			
			Masculino	Femenino	Total	
Relaciones Interpersonales	Bajo	Recuento	25	15	40	
		% del total	62,5%	37,5%	100%	
	Total	Recuento	25	15	40	
		% del total	62,5%	37,5%	100%	
	Valores	Bajo	Recuento	0	1	1
			% del total	0%	2,5%	2,5%
Medio		Recuento	15	8	23	
		% del total	37,5%	20%	57,5%	
Alto		Recuento	10	6	16	
Total		% del total	25%	15%	40%	
		Recuento	25	15	40	
			% del total	62,5%	37,5%	100%
Empatía		Bajo	Recuento	0	1	1
			% del total	0%	2,5%	2,5%
	Medio	Recuento	15	8	23	
		% del total	37,5%	20%	57,5%	
	Alto	Recuento	10	6	16	
	Total	% del total	25%	15%	40%	

		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Congruencia	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,5%	0%	2,5%
	Medio	Recuento	23	15	38
		% del total	57,5%	37,5%	95%
	Alto	Recuento	1	0	1
		% del total	2,5%	0%	2,5%
Total	Recuento	25	15	40	
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Cordialidad	Bajo	Recuento	1	1	2
		% del total	2,5%	2,5%	5%
	Medio	Recuento	20	13	33
		% del total	50%	32,5%	82,5%
	Alto	Recuento	4	1	5
		% del total	10%	2,5%	12,5%
Total	Recuento	25	15	40	
		% del total	62,5%	37,5%	100%
Conflictos	Bajo	Recuento	3	4	7
		% del total	7,5%	10%	17,5%
	Medio	Recuento	16	11	27
		% del total	40%	27,5%	67,5%
	Alto	Recuento	6	0	6
		% del total	15%	0%	15%
Total	Recuento	25	15	40	
		% del total	62,5%	37,5%	100%

### **En la Tabla 5**

Observamos a la variable “**Relaciones Interpersonales**” el género masculino califica con 62,5% como bajo; el género femenino califica con 37,5% como bajo.

En el caso de la Dimensión **Valores** el género masculino califica con 37% como medio, con 25% como alto; el género femenino califica con 2,5% como bajo, con 20% como medio, con 15% como alto.

Para **Empatía** el género masculino califica con 37,5% como medio, con 25% como alto; el género femenino califica con 2,5% como bajo, con 20% como medio, con 15% como alto.

Para **Congruencia** el género masculino califica con 2,5% como bajo, con 57,5% como medio, con 2,5% como alto; el género femenino califica con 37,5% como medio.

Para **Cordialidad** el género masculino califica con 2,5% como bajo, con 50% como medio, con 105 como alto; el género femenino califica con 2,5% como bajo, con 32,5% como medio, con 2,5% como alto.

Para **Conflictos** el género masculino califica con 7,5% como bajo, con 40% como medio, con 15% como alto; el género femenino califica con 10% como bajo, con 27,5% como medio y finalmente con 15% como alto.

#### 4.5. Prueba de Hipótesis

##### Resultado de la Hipótesis General I

**Ha:** Sí existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

##### Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 6**

**Relación entre el liderazgo transformacional con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.**

Liderazgo transformacional	Relaciones Interpersonales	
Rho	p- valor	n
,855**	,000	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**En la tabla 6**, se observa la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,855 (correlación positiva alta), observa que el valor “p” es 0,000 por lo tanto Sí se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional, sí se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad.

### **Resultado de la hipótesis específica 01**

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y los valores de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y los valores de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

### **Regla de decisión**

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### ***Tabla 7***

***Relación entre el liderazgo transformacional con los valores de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.***

Liderazgo transformacional	Valores		
	Rho	p- valor	n
	,322*	,000	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

**En la tabla 7,** se observa la relación entre el liderazgo transformacional y el valor de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,322 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con el valor de los colaboradores de la clínica Trinidad.

### Resultado de la hipótesis específica 02

**Ha:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la empatía de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la empatía de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

### Regla de decisión

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Tabla 8

**Relación entre el Liderazgo Transformacional con la Empatía de los Colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.**

<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Empatía</b>	
	Rho	p- valor
	,260	0,43
		n
		40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

*En la tabla 8*, se observa la relación entre el liderazgo transformacional y la empatía de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,260 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,43 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. No se relaciona significativamente.

**Resultado de la hipótesis específica 03**

**Ha:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Regla de decisión**

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 9**

**Relación entre el Liderazgo Transformacional con la Congruencia de los Colaboradores de la Clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.**

<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Congruencia</b>		
	Rho	p- valor	n
	,710**	,000	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 9, se observa la relación entre el liderazgo transformacional y la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,710 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad.

**Resultado de la hipótesis específica 04**

**Ha:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Regla de decisión**

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 10**

**Relación entre el liderazgo transformacional con la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.**

<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Cordialidad</b>		
	Rho	p- valor	n
	,543**	,000	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 10, se observa la relación entre el liderazgo transformacional y la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,543 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad.

**Resultado de la hipótesis específica 05**

**Ha:** Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el conflicto de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el conflicto de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

**Regla de decisión**

Si p valor es mayor a 0.05 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula.

Si p valor es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tabla 11**

**Relación entre el liderazgo transformacional con el conflicto de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.**

Liderazgo transformacional	Conflicto		
	Rho	p- valor	n
	344**	1,000	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 11, se observa la relación entre el liderazgo transformacional y conflictos de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,344 (correlación positiva media), observa que el valor p es 1,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el Liderazgo Transformacional si se relaciona significativamente con el conflicto de los colaboradores de la clínica Trinidad.

## 5. Discusión

Lo principal de ésta investigación ha sido determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores en la clínica Trinidad - Tarapoto, 2019., a través de un instrumento que permitió evaluarlos. Al analizar los resultados en referencia al objetivo general, se encontró la presencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales percibidos en la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Vasquéz (2015). Realizó un estudio sobre el liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo. En su estudio menciona que las personas son entes que están constantemente buscando caminos que los reconozcan y de amistad entre ellos. Concluyendo finalmente que la autoestima se relaciona con el liderazgo, la confianza se manifiesta en el momento de solicitar ayuda o lo contrario entregarla. Sintiéndose complacido normalizándose ese momento y no hacer presente una parodia de esta acción.

Bolaños (2015) realizó una investigación titulada relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, Guatemala, sin embargo la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil, por lo cual se tiene que implementar actividades para conservación de los buenos niveles de interacción docente.

(Salinas, 2018) realizó una investigación titulada “Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos”; cuyos resultados evidenciaron que **Sí existe relación entre Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales.**

Dicho estudio concluyó que los niveles liderazgo transformacional y las relaciones presentan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,892, un valor altamente significativo.

Estos resultados estarían apoyando el presente objetivo de investigación de correlacionar las prácticas de Liderazgo Transformacional y las Relaciones Interpersonales, al igual que los resultados conseguidos en

otra investigación en la cual el liderazgo transformacional favoreció satisfactoriamente el apoyo en el lugar de trabajo, particularmente el del supervisor (Lin, MacLennan, Hunt, & Cox, 2015).

Rojas (2017) realizó una tesis titulada “Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica: conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012 Chiclayo – Perú”.

Finalmente dijo las relaciones interpersonales de las enfermeras son ineludible un clima de trabajo establecido en el compañerismo, legalidad, auto respeto, unidad, correlación, igualdad y comunicación verdadera que favorezcan las relaciones, el cuidado humano, y la solución de enfrentamientos en el trabajo, muchas veces por malos entendidos, rencor, envidia y necesidad de poder.

Conclusión final, es necesario estimular el desarrollo individual de la persona y auto identificarse profesionalmente mediante habilidades de mejora como talleres o cursos de coaching.

Se puede decir de esta investigación que el clima de trabajo debe ser bueno amable y trabajar con calidad y calidez teniendo en cuenta la 90 comunicación constante frecuentemente se debe tener reuniones de confraternidad y muchos otros aspectos, generando unión y consecuencia efectuando cambios positivos en beneficio de todos los involucrados.

## **Conclusión**

En fundamento a los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se concluye que: si se pone en práctica de mejor manera el liderazgo transformacional las relaciones interpersonales mejorarán de manera proporcional.

## **Primero**

Se concluye que, *Sí existe relación entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad*, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,855 (correlación positiva alta), observa que el valor p es 0,000 por

lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional, si se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la clínica Trinidad.

## **Segundo**

Se concluye que, *si existe relación entre el liderazgo transformacional y el valor de los colaboradores de la clínica Trinidad*, de la ciudad de Tarapoto, 2019.

Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,322 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional Sí se relaciona significativamente con el valor de los colaboradores de la clínica Trinidad.

## **Tercero**

Se concluye que, *Sí existe relación entre el liderazgo transformacional y la empatía de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,260 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 0,43 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. No se relaciona significativamente.*

## **Cuarto**

Se concluye que, *“Sí existe relación entre el liderazgo transformacional y la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,710 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la congruencia de los colaboradores de la clínica Trinidad.”*

## **Quinto**

Se concluye que, *Sí existe relación entre el liderazgo transformacional y la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad*, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho

Spearman de 0,543 (correlación positiva media), observa que el valor p es 0,000 por lo tanto ***se acepta la hipótesis alterna, el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la cordialidad de los colaboradores de la clínica Trinidad.***

### **Sexto**

Se concluye que, ***Sí existe relación entre el liderazgo transformacional y conflictos de los colaboradores de la clínica Trinidad***, de la ciudad de Tarapoto, 2019. Teniendo como coeficiente Rho Spearman de 0,344 (correlación positiva baja), observa que el valor p es 1,000 por lo tanto ***se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. No se relaciona significativamente.***

### **Recomendaciones**

- Se recomienda que, para obtener una mayor relación interpersonal entre los colaboradores de la clínica trinidad de Tarapoto, que se realice una reunión y que se trate de resolver todas las incomodidades de los colaboradores que no les permite realizar bien su trabajo, o que les incomoda de su ambiente laboral. Para esto también tener una capacitación por áreas de labor y mejorar sus dificultades entre los colaboradores.
- En tanto a los valores se recomienda que los trabajadores hagan una lista lo que no les debe faltar al momento de desarrollar sus actividades y dar trato a las personas.

## Referencias

- Bass, B. (1985). *"Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research"*, New York: Free Press.
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso internacional sobre dirección de centros educativos.* ICE: Universidad de Deusto. Bilbao. Ediciones. Mensajero.
- Burns, J. (1978) *Leadership*, New York, Harper y Row.
- Bembibre, C. (2013). *Relaciones Interpersonales.* Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php>
- Bennetts, M. del S. (2007). El liderazgo transformacional y la evaluación de programas académicos universitarios en México. *Educación*, (40), 163–189.
- Colquitt, S. & L. (2007). conflicto entre los trabajadores mediante las relaciones interpersonal. *Libro, I*, 432.
- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017.* Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8861/Rojas\\_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8861/Rojas_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jimenez, J (2011). *El valor de los valores en las organizaciones.* Recuperado de <https://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/>
- Lisbeth, V. (2015). “*Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*” *TESIS*. 3(2), 54–67.
- Maquín, A., Aguirre, D., & Cabrera, N. (2015). *Consecuencias en las Relaciones Interpersonales que*

*genera la primera experiencia laboral.* 66. Retrieved from [http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/maquin\\_melgarejo\\_andrea.pdf](http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/maquin_melgarejo_andrea.pdf)

Morales, Gaviria, M. y C. (n.d.). *como influye la relación interpersonal en el area de salud del hospital de morales.* 2007.

Pandero. (2013). *caracteristicas de liderazgo de los estilos transformacional / transaccional en los profesionales de enfermeria de una IPS de bogotá 2011.*

Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017.* Retrieved from [file:///D:/TESIS/GLORIA/Rojas\\_CC \(INSTRUMENTO 3\).pdf](file:///D:/TESIS/GLORIA/Rojas_CC%20(INSTRUMENTO%203).pdf)

salinas Durand, yony alberto. (2018). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21212>

Universidad del Rosario, Bogotá, D.C., Colombia: <http://www.scielo.org.co/pdf/unsc/v17n2/v17n2a07.pdf>

Bertram, D. (2008). *Likert Scales... are the meaning of life. Topic report: Recuperado de* <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>

Barbero, M.I. (2010). *Psicometría (teoría, formulario y problemas resueltos).* Madrid: Sanz y Torres