



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y VALORES EN INTEGRANTES DE  
ASOCIACIONES CULTURALES DE LOS DISTRITOS DE ATE, SANTA ANITA Y  
SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2019

### **Línea de investigación:**

**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en psicología con  
mención en Psicología Social

### **Autor:**

Campos Ricaldi, James Brayan

### **Asesor:**

Díaz Hamada, Luis  
(ORCID: 0000-0002-9081-7625)

### **Jurado:**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero  
Tantalean Terrones, Lislely  
Del Rosario Pacherras, Orlando

**Lima - Perú**

**2023**



## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo: A2 – CAMPOS RICALDI JAMES BRAYAN - OFICIO N° 084-2023-OGGE-AS-FAPS-UNFV

Fecha del Análisis: 31 /05/2023

Operador del Programa Informático: SALAZAR CHAMBA SOFIA TERESA

Correo del Operador del Programa Informático: ssalazar@unfv.edu.pe

Porcentaje: 8 %

Asesor: LUIS DIAZ HAMADA

Título: **CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y VALORES EN INTEGRANTES DE ASOCIACIONES CULTURALES DE LOS DISTRITOS DE ATE, SANTA ANITA Y SAN JUAN DE LURIGANCHO-2019.**

Enlace: <https://secure.arkund.com/view/161713831-928800-275882>

Jefe de la Oficina de Grados y Gestión del Egresado:



MG. VILMA BARTOLA ZEGARRA MARTINEZ



# **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

## **CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y VALORES EN INTEGRANTES DE ASOCIACIONES CULTURALES DE LOS DISTRITOS DE ATE, SANTA ANITA Y SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2019.**

Línea de investigación: Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en psicología con mención en  
Psicología Social

### **Autor:**

Campos Ricaldi, James Brayan

### **Asesor:**

Diaz Hamada, Luis

(ORCID: 0000-0002-9081-7625)

### **Jurado:**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

Tantalean Terrones, Lisley

Del Rosario Pacherres, Orlando

**Lima - Perú**

**2023**

**Pensamiento**

Enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades para su producción o creación, Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende a aprender (Pablo Freire). Donde “la educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo”. (Nelson Mandela)

### **Dedicatoria**

A Cristina Ricaldi C. por sembrar la motivación y a Elma y Jaime Campos por su apoyo constante, confianza brindado durante todo mi proceso formativo profesional y ser humano.

### **Agradecimientos**

A la Facultad de Psicología de la UNFV, por brindarme la oportunidad de ser una profesional en el área de la psicología. A mis profesores por sus enseñanzas dentro y fuera de las aulas. A mis compañeros de la promoción por que aprendimos a convivir durante los seis años de nuestra formación. A mi asesor de la tesis el Dr. Luis Alberto Díaz Hamada por su asesoría y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis. A todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron en la realización del presente trabajo.

## Índice de contenido

	<b>Página</b>
• Portada	i
• Pensamiento	ii
• Dedicatoria	iii
• Agradecimientos	iv
• Índice de contenido	v
• Lista de tablas	vii
• Resumen	ix
• Abstract	x
<b>I. Introducción</b>	11
1.1.1. Descripción y formulación del problema	12
1.1.1. Descripción del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	13
1.2 Antecedentes de investigación	14
1.3 Objetivos	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4 Justificación de la investigación	21
1.5 Hipótesis	22
<b>II Marco teórico</b>	23
2.1 Capacidad de liderazgo	23
2.2 Valores interpersonales	24
<b>III: Método</b>	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Ámbito espacial y temporal	34
3.3. Variables	34
3.4 Población y muestra	36
3.4.1. Población	36
3.4.2. Muestra	37

3.4.3. Características de la muestra	38
3.5 Instrumentos	41
3.6 Procedimiento	51
3.7 Análisis de los datos	52
<b>IV: Resultados</b>	53
4.1 Análisis exploratorio de las variables	53
4.2 Análisis descriptivo por niveles de las variables investigadas	54
4.3 Contrastación de hipótesis	59
4.3.1 Establecimiento de correlaciones	59
4.3.2 Establecimiento de comparaciones	60
<b>V: Discusión de los resultados</b>	70
<b>VI. Conclusiones</b>	73
<b>VII. Recomendaciones</b>	74
<b>VIII. Referencias</b>	80
<b>IX. Anexo</b>	



## Lista de tablas

<b>N° de tabla</b>		<b>Página</b>
1 <sup>a</sup>	Operacionalización de las variables	34
1	Distribución de grupos juveniles culturales de Lima Este	36
2	Distribución de la muestra por distritos	38
3	Distribución de la muestra por sexo	38
4	Distribución de la muestra por ocupación	39
5	Distribución de la muestra por tiempo en la organización	40
6	Distribución de la muestra por grupos etarios (4 años cada uno)	40
7	Confiabilidad de la escala capacidad de liderazgo	44
8	Análisis de ítems de la escala de capacidades de liderazgo	44
9	Confiabilidad del inventario de valores interpersonales	49
10	Análisis de ítems del valor interpersonal independencia	50
11	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para las variables de estudio	53
12	Niveles de liderazgo	54
13	Niveles en valores interpersonales independencia	55
14	Niveles en valores interpersonales soporte	56
15	Niveles en valores interpersonales benevolencia	56
16	Niveles en valores interpersonales conformidad	57
17	Niveles en valores interpersonales liderazgo	58
18	Niveles en valores interpersonales reconocimiento	58
19	Comparación descriptiva porcentual de capacidad de liderazgo y valor Interpersonal liderazgo.	59
20	Correlación entre capacidad de liderazgo con los valores interpersonales	60
21	Establecimiento de Comparaciones según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney	61
22	Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney	61
23	Comparaciones según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon.	62

24	Establecimiento de Comparaciones valores según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney	63
25	Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney	64
26	Comparaciones del valor independencia según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios.	65
27	Comparaciones valor soporte según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios	66
28	Comparaciones valor benevolencia según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios	67
29	Comparaciones valor conformidad según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios	67
30	Comparaciones valor liderazgo según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios	68
31	Comparaciones valor reconocimiento según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etarios	69

## RESUMEN

La investigación de tipo descriptiva-analítica, tuvo como objetivo determinar las capacidades de liderazgo y valores interpersonales en integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho – 2019. Se aplicaron a 191 integrantes la escala de liderazgo (Díaz 2017) y el SIV, adaptado por Higuera y Pérez en 1972. Concluyéndose: 1. Las escalas son válidas y confiables. 2. En capacidad de liderazgo, 35.1% nivel inferior, el 11.5% nivel moderado y 53.4% nivel superior. 3. En valores interpersonales: valor independencia, 52,9% promedio, 18.4% superior, 28.8% inferior. Soporte, 47.6% promedio; 20.4% superior, 31.9% inferior. Benevolencia, 41.4% promedio; 34.5% superior, 25.1% inferior. Conformidad, 54.5% promedio; 18.3% superior, 27.2% inferior. Liderazgo, 49.7% promedio; 15.2% superior, el 35.1% inferior. Reconocimiento, 41.9% promedio; 36.1% superior, 22% inferior. 4. Existe relación baja y negativa muy significativa entre capacidad de liderazgo con independencia, soporte y reconocimiento. Existe relación baja, positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con benevolencia y conformidad; correlación alta positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con valor liderazgo ( $\rho = 0.812$ ). 5. Existe diferencias significativas de la capacidad de liderazgo por ocupación, distrito de procedencia, tiempo de permanencia y grupos etareos. 6. De los seis valores interpersonales, existe diferencias muy significativas según ocupación en soporte, benevolencia, conformidad y liderazgo. Según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y grupos etarios existen diferencias muy significativas en los seis valores interpersonales.

*Palabras clave:* Capacidad de Liderazgo, valores interpersonales, integrantes de asociaciones, distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho.

## ABSTRACT

The descriptive-analytical research aimed to determine the leadership skills and interpersonal values in members of cultural associations in the districts of Ate, Santa Anita and San Juan de Lurigancho - 2019. The leadership scale (Díaz 2017) and the SIV, adapted by Higuera and Pérez in 1972. Concluding: 1. The scales are valid and reliable. 2. In leadership capacity, 35.1% lower level, 11.5% moderate level and 53.4% higher level. 3. In interpersonal values: independence value, 52.9% average, 18.4% higher, 28.8% lower. Support, 47.6% average; 20.4% higher, 31.9% lower. Benevolence, 41.4% average; 34.5% higher, 25.1% lower. Compliance, 54.5% average; 18.3% higher, 27.2% lower. Leadership, 49.7% average; 15.2% higher, 35.1% lower. Recognition, 41.9% average; 36.1% higher, 22% lower. 4. There is a very significant low and negative relationship between leadership capacity with independence, support and recognition. There is a low, positive and very significant relationship between leadership capacity with benevolence and conformity; high positive and very significant correlation between leadership capacity and leadership value ( $\rho = 0.812$ ). 5. There are significant differences in leadership capacity by occupation, district of origin, length of stay and age groups. 6. Of the six interpersonal values, there are very significant differences according to occupation in support, benevolence, compliance and leadership. According to the District of origin, length of stay and age groups, there are very significant differences in the six interpersonal values.

*Key phrase:* Leadership capacity, interpersonal values, members of associations, districts of Ate, Santa Anita and San Juan de Lurigancho.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en general, han sido afectadas por el proceso de la globalización de los mercados (internos y externos), por el avance tecnológico, por el incremento de las técnicas de información y comunicación (TIC) y por ello, el capital humano que las conforman, no deben ser solo tener información en lo que se desempeñan dentro de las organizaciones, sino que además, deben ser altamente especializados, en lo que hacen, de esa forma las organizaciones empresariales y en especial, las organizaciones culturales que existen en Lima este, tienen una dinámica particular de participación, algunas llevan constituidas varios años y con ello muchos logros alcanzados y otros, pocos años que intentan sostenerse en el tiempo, la muestra visible de sus funcionamiento interno es muchas veces el desarrollo de la actividades que realizan en diferentes espacios públicos, la mayoría de los grupos tienen una finalidad social que es contribuir a combatir algún tipo de problema social, ya sea la drogadicción, pandillaje, vicios digitales y tiempos de ocio usados inadecuadamente.

El presente trabajo de investigación utilizó la metodología cuantitativa, de tipo descriptivo analítico y tuvo como objetivo Determinar la relación entre las capacidades de liderazgo y los valores interpersonales en integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho 2019.

Finalmente, el trabajo está distribuido de varios acápites (capítulos), en el I: denominado introducción, donde se enfatiza la descripción y formulación del problema, se mencionan los antecedentes de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación de la investigación y sus hipótesis. En el II acápite, se desarrolla el marco teórico, enfatizándose en sus definiciones, características, entre otros datos. En el III acápite se enfatiza en el Método, donde se plantean el tipo de investigación, ámbito espacial y temporal, población y muestra, las

variables y su operacionalización, instrumentos, procedimiento y técnicas de análisis de los datos. En el IV rubro se describen los resultados, describiendo en tablas y representando en figuras los resultados obtenidos por las técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para la contrastación de hipótesis estadísticas. En el V acápite se discuten los resultados confrontándolos con los reportes de los antecedentes. Se plantea en el rubro VI las conclusiones que dan respuesta a los objetivos específicos planteados; en el rubro VII se formulan algunas recomendaciones en función de las conclusiones planteadas. En el rubro VIII se describen las referencias utilizadas para el presente trabajo y finalmente, en el rubro IX se refiere al anexo, donde se describen los instrumentos de obtención de los datos y otras tablas complementarias (tablas cruzadas).

## **1.1. Descripción y formulación del problema**

### ***1.1.1. Descripción del problema***

Actualmente, entender en que están enfocados o que buscan lograr los jóvenes es bastante difícil. Alguna de la cosa que son determinantes en que los grupos se encuentren unidos y se mantengan activos, es el liderazgo que desarrollan unos a otros y el grado de compromiso que tienen para aportar y continuar en las metas que van trazando. Es así como de alguna forma los líderes juveniles que destacan forman parte de los grupos culturales juveniles y promueven la participación y el involucramiento de otros pares e invitan a sumarse en algún aspecto en la que comparten gustos, ideales, etc. utilizando como estrategias diferentes tipos manifestación artística cultural.

Para Gordon (1977. cómo se citó en Matalinares et al., 2009, p. 120) “los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos consciente o inconscientemente por el sistema de valores que adopten”.

Planteaba Lizardo (2013) que:

Según Yarce, (2009) el estudio de los valores ha sido a lo largo de los años un tema de interés y controversia. Desde la antigüedad fue difícil establecer qué y para quién algo es valioso (Beltrán, Torres, Beltrán & García, 2005), inclusive en la actualidad, se asevera que la humanidad se encuentra en una crisis o pérdida de valores manejada por los medios de comunicación, la violencia, la corrupción, entre otros antivalores que, además, se han venido amplificando en nuestra cultura (p. 11).

Afirma Valdez (2003, como se citó en Beltrán et al., 2005, p. 403) los valores que: “predominan en cada etapa del desarrollo humano no aparecen de forma espontánea e individual, sino que se van edificando en el interior de un contorno social en el que lo cultural y los dispositivos de socialización desempeñan un papel preponderante”

La situación planteada evidencia la necesidad de desarrollar en las personas las competencias individuales y sociales, necesarias para afrontar las demandas propias de una realidad sometida a un permanente cambio. Ello sugiere que la escuela, además de alfabetizar con letras y números, debe propiciar también la alfabetización de las emociones, las habilidades sociales, la toma de decisiones y el manejo de las relaciones interpersonales (Teruel, 2000).

### ***1.1.2 Formulación del problema***

¿Cómo se exteriorizan las capacidades de liderazgo y valores en integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho – 2019 y su asociación - comparación en función de la edad, ¿sexo, ocupación, tiempo de permanencia y distrito a los que pertenecen?

## **1.2. Antecedentes de la investigación**

En base a lo descrito, existen un conjunto de investigaciones que se han llevado a cabo a nivel internacional, así como en el ámbito lo nacional son muy pocas las investigaciones realizadas con las variables investigadas, y no existen investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional en organizaciones juveniles. Por lo tanto, se tomará en cuenta aquellas investigaciones reportadas desde la actualidad hasta el año 2013 como mínimo.

### ***1.2.1 Antecedentes Nacionales***

Mirano (2020) realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, observacional, prospectivo, transversal y analítico, cuyo objetivo fue: Determinar que **valores interpersonales** presentan los estudiantes de Estomatología de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. Concluyendo que la relación interpersonal es solamente de carácter académico, más no una relación amical, esto también se ve reflejado en los valores interpersonales en el cual el valor interpersonal con mayor nivel de los estudiantes es el valor de independencia.

Vílchez (2018) en Lima, realizó la presente investigación que utilizó las variables de **liderazgo y valores**; el tipo de estudio de investigación fue, investigación sustantiva, con diseño de investigación no experimental, con corte transversal y sub tipo de diseño correlacional. La población estuvo conformada por estudiantes universitarios (998) de tutoría de la Universidad Cesar Vallejo Lima Norte, utilizando una muestra probabilística de aleatorio simple. Así mismo los objetivos fueron, determinar la relación de Liderazgo y Valores en estudiante de tutoría; así también identificar la relación de estilos de liderazgo y valores. Los resultados revelaron existe relación directa y significativa entre liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, en caso de los hipostasis específicas la primera hipótesis el resultado mostro no existe relación directa y significativa entre liderazgo punitivo y valores en estudiante



de tutoría de una universidad de Lima, la segunda existe relación directa y significativa entre liderazgo nutritivo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la tercera hipótesis revela que existe relación directa y significativa entre el liderazgo racional y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la cuarta hipótesis manifiesta que existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo libre y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, la quinta hipótesis demostró que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo dócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima, y la última hipótesis refiere que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo emotivo indócil y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima.

Arboccó (2017) en su investigación que tiene como propósito identificar si existe relación entre el nivel de **sentido de vida y los valores interpersonales** en universitarios estudiantes de la carrera de Psicología. Se concluyó que existe una relación significativa entre el sentido de vida y los valores interpersonales en el grupo de estudiantes de la carrera de Psicología. Así, el valor interpersonal Benevolencia fue el de más alta correlación positiva ( $r= 0,270$ ). Además, tanto el sexo de los estudiantes como el nivel de estudios influyen, en parte, en la correlación de sentido de vida y los valores interpersonales.

Huayllani (2018) en Huancavelica, Perú, realizó la investigación que buscó determinar la relación que existe entre el **Liderazgo Pedagógico y práctica de valores** en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del Distrito de Churcampa. Huancavelica – 2018, para lo cual tome el enfoque cuantitativo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 30 docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del Distrito de Churcampa para cuya muestra se tomó al 100% de la población. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario. Con la investigación se llegó a concluir que:

Existe relación entre el Liderazgo Pedagógico y práctica de valores. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau\_c de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,747, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre el Liderazgo Pedagógico y práctica de valores, y el valor de p (nivel de significancia) es  $0,000 < 0,05$ . (0,747;  $p = 0,000 < 0,05$ )

Martínez (2015) en Huancayo, Perú, realizó una investigación con el propósito de relacionar **autoestima y liderazgo** en los directores de primaria, por ello el objetivo fue establecer la relación que existió entre autoestima y liderazgo transformacional en los directores del nivel primaria del Distrito de Satipo. El tipo y nivel de investigación fue descriptiva, se describió las dimensiones del liderazgo y autoestima en los directores. En el estudio se ha utilizado el método de investigación hipotético deductivo, en el presente trabajo se ha utilizado el diseño descriptivo correlacional, la población estaba constituida por todos los directores de educación primaria del distrito de Satipo de los diferentes centros educativos del nivel de educación primaria que suman aproximadamente 104. La muestra lo conforman 30 directores, seleccionadas con la técnica de muestreo al azar simple, se ha utilizado la técnica de la encuesta, para la recolección de los datos. Se ha llegado a los siguientes resultados, Existe una correlación directa y significativa entre autoestima y el liderazgo transformacional de los directores de las Instituciones educativas del nivel de educación primaria del distrito de Satipo, para un 95% de confianza y 28 grados de libertad. El nivel de autoestima de los 30 directores de las Instituciones educativas de educación primaria del distrito de Satipo es Medio, afirmación que se hace para un 95% de confianza y 2 grados de libertad. El nivel de liderazgo de los 30 directores de las Instituciones educativas de educación primaria del distrito de Satipo es Medio, para un nivel de significación  $\alpha=0,05$  y 2 grados de libertad.

### ***1.2.2 Antecedentes Internacionales***

Yamilka-Pino et al. (2021) en el artículo se analizan diferentes definiciones sobre el tema de los valores, entre los autores consultados y que permitieron alcanzar un significativo grado de comprensión teórica sobre ellos se señalan Baxter, 2001, 2003, y Fabelo, 2011. La búsqueda de atributos de la personalidad, sociales, físicos o intelectuales que distinguen a los líderes de quienes no lo son, se remonta a las primeras etapas de las investigaciones acerca del liderazgo. Los primeros esfuerzos de los investigadores por descubrir los rasgos del liderazgo terminaron en varios callejones sin salida. Una revisión realizada a finales de la década de 1960 de 20 estudios diferentes identificó cerca de 80 rasgos del liderazgo, pero tan solo cinco de ellos eran comunes en cuatro o más de las investigaciones. Robbins (2009, p. 369). Los líderes están conminados a responder con rapidez a los cambios del entorno, díganse los económicos, políticos, ambientales y sociales, por lo que es necesario pertrecharse de un conjunto de valores para propiciar el éxito de la empresa. A pesar del reconocimiento de la importancia de los estudios de liderazgo desde la axiología y su incidencia e importancia en la vida empresarial, se manifiestan carencias en el orden teórico-práctico, todo lo cual permitió identificar como objetivo del presente artículo: **análisis de los valores como complemento del liderazgo** en el sistema empresarial.

Riquelme-Castañeda (2020) en Chile en su trabajo se analiza, desde una perspectiva conceptual, el **liderazgo y la gestión**, desde la cultura organizacional y la toma de decisiones. Esto tiene como objetivo estructurar un modelo integrador frente a la solución de problemas perversos. Se recurre a fuentes secundarias cuyo análisis e integración favorece una propuesta teórica preliminar que relaciona diferentes dimensiones. Como resultado, se propone un modelo de liderazgo integrador que sugiere relaciones sistémicas entre la composición del equipo

directivo, la cultura organizacional, la relación con el escalafón superior, el proceso de toma de decisiones y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. Se evidencia un probable vínculo entre la efectividad del liderazgo y las condiciones sistémicas, encontrando, a partir de la metodología empleada, una asociación de naturaleza teórica no observada.

Bolaños y Shedden (2019) en Costa Rica, realizó la presente investigación que tuvo como propósito identificar **habilidades de liderazgo** del personal docente del área de Construcciones Metálicas, ubicado en el Centro Nacional Polivalente Francisco J. Orlich (CNPFJO), del Instituto Nacional de Aprendizaje, en la Uruca, San José, con el fin de buscar estrategias que permitan favorecer su desempeño. Buscó ser un proceso transformador mediante la investigación-acción participativa, en el que se produjeran espacios comunes para promover grupos focales dinámicos con personal docente y estudiantes e impulsar conversaciones dirigidas con el personal administrativo, que posibiliten fortalecer el estudio cualitativo. Por lo tanto, la búsqueda de información se basó en experiencias del personal docente del subsector, administrativo y las diferentes percepciones de los estudiantes, de forma participativa. De esta manera, se concluyó que, en el ámbito general, el personal docente muestra pocas habilidades para relacionarse de forma positiva con las demás personas, en especial en lo concerniente al valor del respeto. Poseen también dificultades para cooperar entre ellos, a nivel administrativo evidencia que la institución cuenta con estrategias de control interno, sin embargo, estas no permiten o facilitan que se lleven a cabo gestiones de mejora continua en el subsector, lo que provoca un problema ético. Por este motivo, es necesario realizar una intervención en el subsector desde dos líneas. Por un lado, fortalecer la gestión educativa a través de procesos de mejora continua y evaluación que tengan un impacto en la organización y, por otro, fortalecer las habilidades de liderazgo con

el personal docente. Esto, con el fin de que se favorezca el ambiente institucional, para lo que se propone el Proyecto Soldando Liderazgos.

Bisconte y Facundo (2018) realizaron un trabajo que describe y analiza las **Relaciones Interpersonales y los Valores Interpersonales**. Los resultados obtenidos indican que en este grupo de adolescentes el estilo interpersonal predominante es Frío de Ánimo y el valor interpersonal Soporte. Se encontraron diferencias significativas en cuanto al género, puntuando más alto las mujeres en los perfiles: Ingenuo-Modesto, Cálido-Afectuoso y Gregario-Extrovertido y los varones en: Arrogante-Calculador y Frío de Ánimo. Las mujeres puntúan más alto en el Valor interpersonal Independencia. No se encontraron diferencias con relación a la variable edad.

Castro et al. (2018) en Ecuador, en su trabajo **Gestión del liderazgo y los valores** en la educación, se realizó en La unidad Educativa Luis Rogelio González de la ciudad de Azogues, provincia del cañar, país Ecuador, con jornadas matutina y nocturna. Se utilizó el proceso descriptivo, analítico- sintético y la triangulación de la información teórica con los datos de la realidad y el criterio de los investigadores, utilizando las herramientas de encuestas, cuestionarios y entrevistas; con la aplicación de dichas herramientas a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, con los resultados se pudo determinar claramente que en la institución educativa no cuenta con plan estratégico, el cual es uno de los principales procesos para la gestión interna, así como no se ejecutan proyectos de capacitación continua dirigidos a los directivos y docentes; y, la escasa o nula importancia sobre los valores en los estudiantes de esta institución.

Garza, et al. (2017) planteaban en su investigación que tuvo como objetivo determinar las **Características de liderazgo** del administrador educativo de las Instituciones de Educación

Superior en México que la presencia de administradores eficientes en las organizaciones educativas se ha relacionado con los resultados organizacionales y el cumplimiento de metas, puesto que dichos funcionarios son responsables de llevar a cabo las políticas de calidad y para ello deben recurrir a su capacidad de liderazgo. Se concluye que las capacidades personales e interpersonales influyen en el liderazgo, tal como lo sugiere la literatura consultada. Esto cobra mayor importancia si se considera que diversos autores especializados en el área subrayan que el liderazgo es un factor crítico para que las instituciones de Educación superior puedan cumplir con sus objetivos.

Hernández (2017) en Venezuela, en su investigación **Liderazgo en Educación**, planteaba que todo líder, cualesquiera que sean sus objetivos personales, debe ser útil a sus seguidores o no será líder, este es el jefe o dirigente de un grupo y la función que ejerce se denomina liderazgo, que se refiere por lo general al ejercicio de una autoridad que ha sido aceptada por el grupo y se supone que el líder de alguna manera es reconocido por sus capacidades, por su autoridad, o porque así lo determina el grupo al que pertenezca. El liderazgo no es exclusivo de unos cuantos, es tarea de todos. En cada individuo existe un gran potencial para motivar a otros y, de hecho, todos influimos en alguna medida en las personas con las que nos relacionamos. Todo educador es un líder, pues, además de su labor propiamente docente, lo cual implica un liderazgo intelectual, desempeña un papel trascendente en el desarrollo y la formación de actitudes y valores en los alumnos, hecho este que repercutirá en la vida de estos, y por consiguiente, en sus trabajos y en la sociedad donde se desenvuelvan. Es por ello, que el líder docente debe dominar sus competencias y a su vez, ser motivador del cambio en sus estudiantes a fin de generar las oportunidades para que estos logren alcanzar sus objetivos. En la educación, el liderazgo guarda una estrecha relación con su aceptación por parte de los integrantes del grupo. Tomando en

cuenta la necesidad de estos, es el más adecuado en las relaciones interpersonales, escolares y educativas entre el docente y el alumno, por ende, es factor fundamental para lograr un proceso de enseñanzaaprendizaje satisfactorio. La búsqueda de la calidad, la excelencia y el liderazgo en la educación, supone un ejercicio permanente de corresponsabilidad, compartición y confluencia de voluntades en la perspectiva del interés grupal.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre las capacidades de liderazgo y los valores interpersonales en integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho 2019.

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- a) Representar las categorías de las capacidades de liderazgo en la muestra investigada.
- b) Representar los seis valores interpersonales en la muestra investigada.
- c) Relacionar las capacidades de liderazgo con los valores interpersonales en la muestra investigada.
- d) Hallar la diferencia de promedios de las capacidades de liderazgo en función de la edad, sexo, nivel instruccional, tiempo de pertenencia en la asociación y por distritos.
- e) Hallar la diferencia de promedios de los valores interpersonales en función de la edad, sexo, nivel instruccional, tiempo de pertenencia en la asociación y por distritos.

### **1.4. Justificación de la investigación**

No existe en nuestro medio un trabajo de investigación con las variables liderazgo y la variable valores interpersonales en poblaciones de grupos juveniles culturales en Lima Metropolitana. En la medida de que se establezca un perfil del liderazgo y los valores

interpersonales en los integrantes de los grupos juveniles culturales se podrá implementar un programa de mejora que permita a sus integrantes tener mayor convocatoria en los contextos donde están inmersos. Por los problemas sociales en dichos distritos donde el nivel de pandillaje, delincuencia juvenil, Drogadicción son tan altos y una forma de prevenirlos es brindar nuevas alternativas en el uso de su tiempo libre participando en los grupos juveniles cultural.

## **1.5. Hipótesis**

### ***1.4.1. Contrastación de las Hipótesis estadísticas***

Para los objetivos específicos a, b no se formularon hipótesis estadísticas por ser objetivos descriptivos. Para los objetivos específicos c, d y e, se formularon hipótesis estadísticas porque se utilizaron técnicas no paramétricas para la relación y comparación de las variables investigadas.

## **1.5. Justificación de la investigación**

En el contexto de los tres distritos (Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho) que conforman Lima Este no se han realizado investigaciones referentes a las capacidades del liderazgo y a los valores interpersonales en emporios asociaciones culturales. Los reportes policíacos hacen referencia de la existencia de problemas psico sociales tales como el pandillaje, transgresión juvenil, inseguridad ciudadana, consumo de drogas y alcohol, robos frecuentes de celulares y carteras, entre otros y una manera de advertir es proponer la participación de los jóvenes en grupos culturales – artísticos donde realicen actividades artísticas -culturales para el buen uso del tiempo libre y que sirva de modelo para la población infantil y niñez en dichos distritos y se puedan generalizar a los demás distritos de la Región de Lima y del Perú.



## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. *Capacidad de Liderazgo*

#### 2.1.1. *Conceptualización*

Según Garza et al. (2017) planteaban que

Existen múltiples definiciones y teorías que abordan el tema de liderazgo, algunas hacen énfasis en las características personales del líder, otras a sus funciones dentro de una organización, mientras que algunas más, se centran en las circunstancias particulares del individuo considerado líder, y en algunas otras se apunta a las circunstancias de su entorno (p. 4).

A medida que estos líderes influyen en los empleados, juegan un papel fundamental en la precipitación del cambio, al tiempo que motivan a los empleados a mejorar y desarrollar su máximo potencial". (Nothouse, 2007)

Sin un liderazgo estratégico y efectivo es difícil que los miembros de la organización sostengan la rentabilidad, productividad y ventaja competitiva de una empresa (Lussier y Achua, 2008).

Los líderes transformadores son similares a los líderes carismáticos, pero se distinguen por su habilidad especial para dar lugar a la innovación y al cambio mediante el reconocimiento de las necesidades y de los intereses de sus seguidores, al ayudarlos a contemplar los problemas antiguos y nuevas formas y motivarlos para cuestionar el estado de las cosas (Daft, 2006, p. 431).

Las organizaciones deben estar en constante cambio porque en el mundo actual tienen un nivel de exigencia más alto que en años anteriores. Los líderes se han convertido en una necesidad continua en todas las organizaciones. (Solarte, 2015)

Para Bass (1997, p. 133) planteaba que

Los auténticos líderes transformacionales motivan a los seguidores a trabajar en metas trascendentales donde los resultados van más allá de los intereses propios. Los líderes transformacionales mueven a sus seguidores a trascender a sus intereses propios por el bien del grupo, de la organización o el país (p. 133).

Brito et al. (2015) La importancia de un buen liderazgo dentro de la organización es que contribuirá con resultados satisfactorios para ella, formando parte fundamental del crecimiento de cada uno de los trabajadores que conforman el equipo y así realizar sus tareas con mayor objetividad y productividad para la organización.

Brito et al. (2015, p. 56) “El liderazgo es un conjunto de habilidades gerenciales que posee un individuo para influir o incentivar a las personas a trabajar de forma sinérgica para el logro de un objetivo”.

### ***2.1.2. Definiciones***

Planteaba Serrano (2003)

El hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común (p. 33).

Chiavenato (2005, p. 143) define el liderazgo como: “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Brown (citado por Sánchez 2010) lo define como: aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno.

Gonzales y Agudelo, (2014) el liderazgo es la “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”

Brito et al. (2015) el liderazgo se puede entender como el proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas del grupo. El mismo, tiene aplicación para la vida, a nivel familiar, social y por supuesto en el lugar de trabajo.

Alcázar (2020, p. 90) afirmaba que el liderazgo es “El proceso a través del cual un individuo influye en un grupo de individuos para alcanzar una meta común”.

### ***2.1.3. Tipos de liderazgo***

Según Cardona (2000) hay tres tipos de liderazgo relacional, las cuales dependen no de lo que hace el líder como tal, sino, realmente depende del tipo de relación que tiene el líder con un colaborador y el porqué de su interacción:

**2.1.3.1. Liderazgo transaccional.** Es el liderazgo definido por una relación de influencia de tipo económico en esta relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca.

**2.1.3.2. Liderazgo transformador.** Es el liderazgo definido por una relación de influencia de trabajo. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca.

**2.1.3.3. Liderazgo trascendente.** Es el liderazgo definido por una relación de influencia de contribución. En esta relación el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente.

#### ***2.1.4. Estilos de liderazgo***

Stoner (1989, p. 527) define el estilo de liderazgo “Como la suma total del comportamiento de un funcionario en sus relaciones directas con los subordinados”.

Stoner et al. (1996, p. 518) definen estilos de liderazgo “como los diversos patrones que prefieren los líderes para el proceso de influir en los trabajadores y dirigirlos”

El estilo de liderazgo como una variable importante en la influencia de cómo los miembros de una organización funcionan (Wu, 2010) y como un potente predictor del desempeño organizacional (Bass 2004).

Rodríguez (2006, p. 263) define a los estilos de liderazgo como “un patrón típico de conducta que observa un líder con el propósito de influir sobre el personal para que se almacenen objetivos organizacionales”.

Lussier y Achua (2008, p. 65) “el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores”.

#### ***2.1.5. Teorías del liderazgo***

Planteaban Garza et al. (2017) que

existen múltiples definiciones y teorías que abordan el tema de liderazgo, algunas hacen énfasis en las características personales del líder, otras a sus funciones dentro de una organización, mientras que algunas más, se centran en las circunstancias particulares del individuo considerado líder, y en algunas otras se apunta a las circunstancias de su entorno (p. 4).

**2.1.5.1. Teoría de los Rasgos:** Robbins (2004, p. 314) refería que la teoría de los rasgos es “teorías que consideran cualidades y características personales que distinguen a los líderes de lo que no lo son”.

Planteaban Lussier y Achua (2002, p. 32) que “los rasgos que debe poseer una persona para mantener un liderazgo efectivo son en base a sus comportamientos y actitudes que los diferencien de las demás personas; y esos rasgos pueden ser, físicos, intelectuales y sociales”.

**2.1.5.2. Teorías del Comportamiento:** Referían Brito et al. (2015, p. 44) que las teorías del comportamiento, llamadas también teorías conductistas, “son las que plantean ciertos comportamientos determinados, los cuales diferencian a los líderes de los no líderes, por lo tanto, la manera como el líder se comporta con sus colaboradores es la respuesta para alcanzar los resultados esperados”.

**2.1.5.3. Teoría de Rejilla o Grid Gerencial de Blake y Mouton:** Daft (2006a, p. 60), expresan que esta teoría no es más que un “modelo bidimensional del liderazgo que describe los principales estilos de los líderes con base a su grado de interés por las personas o por la producción”.

**2.1.5.4. Teoría de Poder:** Daft (2006, p. 257), afirmaba que el ejercicio de un verdadero liderazgo de poder se debe distinguir por "demostrar cada día la capacidad de encauzar los esfuerzos de las personas hacia la obtención de metas específicas, mediante el proceso de incentivar y ayudar a los demás a trabajar con entusiasmo y buena disposición para alcanzar objetivos". Además, que el liderazgo "es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y a promover el bienestar de sus miembros para lograr la autorrealización deseada, a través del excelente desarrollo de sus valiosos recursos.

**2.1.5.5. Teoría del liderazgo Situacional:** La teoría situacional propuesta por Hersey y Blanchard (1974, p. 3), que sostienen que el estilo “más eficaz del liderazgo varía según la madurez de los subordinados”. “La madurez no como la edad ni la estabilidad emocional, sino, como el deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades, la habilidad y experiencia relacionadas con la tarea”.

**2.1.5.6. Teoría Liderazgo transaccional:** El liderazgo transaccional ocurre cuando una persona se conecta con otras por la intención de un intercambio de aspectos de valor económico, político o de naturaleza psicológica (Burns, 1998).

Bass y Avolio (1994), proponen que el liderazgo transaccional está caracterizado por el intercambio que se da entre líderes, colegas y seguidores. El intercambio está basado en la discusión entre líderes y seguidores sobre los requisitos y recompensas que los seguidores recibirán si satisfacen las condiciones solicitadas.

**2.1.5.7. Teoría Liderazgo transformacional:** El liderazgo transformacional, es una práctica que cambia y transforma a los individuos para desempeñarse por encima de sus expectativas. El liderazgo transformacional, trata en esencia sobre transformación y cambio (Bass, 2006).

Mencionaban Mendoza y Ortiz (2006) que “el modelo de Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978 donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional”. (Bass, 1998, p. 9-13).

## ***2.2. Valores interpersonales***

### ***2.2.1. Conceptualización de los valores***

Baumeister y Leary, (1995) creadores de la teoría de la pertenencia como necesidad fundamental, afirman que las personas necesitan de interacciones habituales no hostiles dentro de un vínculo continuo de relaciones.

Gil (2001, citado por Beltrán et al., 2005, p. 400), apunta que “los valores son ingredientes de la vida humana, indispensables para vivir humanamente, pues influyen en la realización personal orientando nuestras decisiones y configurando lo más íntimo de nuestro ser”.

Los valores no se demuestran, sino que se descubren e investigan, pues se pueden observar claramente en quien los practica. No tienen tiempo para realizarse, todo tiempo permite practicar los valores que posee cada persona. No ocupan espacio, porque se encuentran en forma general en quien los posee. No se pueden medir con una norma o patrón. Pueden ser positivos o negativos (disvalores). Hay valores que se consideran más valiosos que otros (Chamba, 2008, p. 98).

Favelo-Corso (2013, p. 128), refiere que:

El hecho de que no sea la vida humana, sino el mercado, lo que se encuentra en el centro de las prioridades sociales, conduce a una total transmutación de valores. (...) El derecho a la vida deja de ser un asunto social y se convierte en un problema exclusivamente personal de cada individuo (...): el problema de la satisfacción de las necesidades humanas debe ser diferido hasta el momento en que el mercado, espontáneamente, por sí mismo, le ofrezca una solución (p. 128).

Toda persona encuentra en su realidad condiciones de vida a las que da un significado individual y subjetivo. La percepción de esos significados particulares se consigue fundamentalmente por medio de valores. Si bien existen valores universales, cada persona adhiere a aquellos que mejor responden a sus situaciones particulares de vida (Álvarez, 2015, p. 40).

### **2.1.2. Definiciones**

Schwartz (1996, p. 122) define los valores como “metas trans-situacionales, variables en importancia, que sirven como guías principales en la vida de las personas”.

Gordon (2005) describe los valores interpersonales como un conjunto de valores que intervienen en las relaciones interpersonales que establece el individuo con sus pares.

Navarro (2009) señalaba que

los valores interpersonales son principios que guían la vida social, los cuales pueden ser usados de forma fiable y válida para explicar decisiones de las personas a nivel individual como social. Rigen aquello que atribuimos un significado bueno o malo; son principios de acción que acompañan a metas en la vida y nos guían para comportarnos tanto en lo personal como colectivamente en diferentes contextos y situaciones (pp. 43-44)

### **2.1.3. Sistema de valores**

El sistema de valores es un parámetro importante en las Ciencias Sociales si se toma en cuenta que “el sistema de valores subyace a las actitudes y puede convertirse en un activador de la conducta” (Chocano, 1990; como se citó en Lobos-Castillo, 1992).

Los valores representan un conjunto de apreciaciones firmes y duraderas que determinan y orientan la conducta de los individuos (Lobos-Castillo, 1992).



#### ***2.1.4. Tipos de valores***

Según Chen (2019) los 10 valores más importantes en la sociedad son: El Respeto, el Amor, Libertad, Justicia, Tolerancia, Equidad, Paz, Honestidad, Responsabilidad y Lealtad

Según Morales (2019) los valores más importantes, destacan los valores humanos porque tienen mayor reconocimiento y repercusión en los distintos grupos sociales. Estos valores se relacionan con el respeto, la tolerancia, la bondad, la solidaridad, la amistad, la honestidad, el amor, la justicia, la libertad, entre otros.

#### ***2.1.5. Escala de valores***

Para Morales (2019) existe un gran número de valores, tanto generales como específicos, cuyo orden de importancia varía en cada individuo o grupo social. La escala de valores indica que existe un sistema jerarquizado en el que se priorizan unos valores por encima de otros cuando existe un conflicto. De allí que estos valores fungen como fuente de motivación y condicionan la toma de decisiones y las acciones del ser humano.

#### ***2.1.6. Importancia de los valores***

Mencionaba Morales (2019) en primer lugar, porque se relacionan con nuestros comportamientos y con la forma en que desarrollamos nuestras vidas desde el punto de vista personal, familiar, laboral y social, aunque su jerarquía de importancia varíe en cada uno de estos aspectos. la importancia de los valores está en reconocer los principios que rigen nuestros comportamientos y sentimientos, y que nos motivan a ser cada día mejores personas. Los valores también son importantes porque sirven de guía para tomar las decisiones correctas ante los diversos acontecimientos de la vida, y nos permiten responsabilizarnos de nuestros actos.

#### ***2.1.7. Tipos de valores interpersonales evaluados por Gordon (2005)***

**2.1.7.1. Estímulo (S).** Ser tratado con comprensión, recibiendo apoyo por parte de los demás; ser tratado con amabilidad y consideración.

**2.1.7.2. Conformidad (C).** Hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo estrictamente las normas; hacer lo que es aceptado e idóneo, ser conformista.

**2.1.7.3. Reconocimiento (R).** Ser bien visto y admirado, ser considerado como persona importante, llamar favorablemente la atención, conseguir el reconocimiento de los demás.

**2.1.7.4. Independencia (I).** Tener el derecho a hacer lo que uno quiera ser, ser libre para decidir por sí mismo, ser capaz de actuar según el propio criterio.

**2.1.7.5. Benevolencia (B).** Hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso.

**2.1.7.6. Liderazgo (L).** Estar a cargo de otras personas teniendo autoridad sobre ellas, estar en un puesto de mando o poder.

### ***2.1.8. Importancia de los valores en las relaciones interpersonales***

Las relaciones de amistad, como lo señala Fernández (2003), permiten a los jóvenes practicar habilidades de interacción social que les serán de utilidad en su vida adulta, para establecer relaciones cercanas, comunicarse adecuadamente con otras personas, solucionar los conflictos y aumentar la confianza en los otros.

La relación de amistad sensibiliza a los jóvenes hacia las necesidades de los otros y favorece la adaptación social. (...) Esta interacción social promueve el desarrollo cognitivo, al permitir a los chicos predecir el comportamiento de los otros, controlar su propia conducta y consecuentemente regular su interacción social. Así mismo, en esta interacción se va fomentando y practicando una serie de valores tales como: amistad, respeto, independencia, tolerancia, lealtad, respeto, honestidad, liderazgo, benevolencia, entre otros (Fernández, 2003, p. 1-2)

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva-analítica. Según Hernández et al (2010) afirmaban que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Es analítica porque se busca establecer asociaciones y comparaciones de las variables investigadas, donde se aplican técnicas estadísticas no paramétricas para la contrastación de las hipótesis estadísticas formuladas en el trabajo.

Es analítica, que es un procedimiento más complejo con respecto a la investigación descriptiva, que consiste fundamentalmente en establecer la comparación y relación de variables entre grupos de estudio, sin aplicar o manipular las variables, estudiando estas según se dan naturalmente en los grupos. Además, se refiere a la proposición de hipótesis que el investigador trata de probar o negar. (Canales, de Alvarado et al 1994, p. 27).

El diseño es No Experimental porque de acuerdo con Kerlinger (2004), se afirma que la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa a partir de la variación concomitante de la variables dependientes e independientes.

La investigación es transversal, porque la obtención de los datos se obtuvo en un solo momento, en oposición de la investigación longitudinal donde los datos se realizan a través de

varias evaluaciones, generalmente utilizadas en investigaciones preexperimentales y cuasi experimentales.

### 3.2. **Ámbito temporal y espacial**

El trabajo se realizó con integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### 3.3. **Variables**

#### 3.3.1. *Variable de la investigación: Capacidades de Liderazgo*

##### 3.3.1.1. **Definición conceptual. Capacidades de Liderazgo:** Brito et al. (2015, p. 56)

“El liderazgo es un conjunto de habilidades gerenciales que posee un individuo para influir o incentivar a las personas a trabajar de forma sinérgica para el logro de un objetivo”.

**3.3.1.2. Definición operacional.** Estuvo dado por los puntajes y niveles diagnósticos de la escala de Capacidad de Liderazgo de Díaz (2017) referenciados en el rubro 3.5 Instrumentos.

##### 3.3.1.3. **Operacionalización de la variable capacidad de liderazgo.**

**Tabla 1<sup>a</sup>**

*Operacionalización de la variable capacidad de liderazgo*

<b>variables</b>	<b>Dimensiones e indicadores</b>	<b>Tipo de escala</b>	<b>Instrumento</b>
Capacidad de Liderazgo	Unidimensional conformado por 22 ítems	<b>Ordinal</b> Puntaje total de la escala.  <b>Nominal por Niveles</b> Deficiente desarrollo Bajo desarrollo Moderado desarrollo Alto desarrollo Optimo desarrollo	Capacidad de Liderazgo de Díaz (2017)

Nota: Elaboración propia

### 3.3.2. Variable de la investigación: Valores interpersonales

#### 3.3.2.1. Definición conceptual. Valores interpersonales definido por Gordon (2005)

describe los valores interpersonales como un conjunto de valores que intervienen en las relaciones interpersonales que establece el individuo con sus pares.

**3.3.2.2. Definición operacional.** Estuvo dado por los puntajes y niveles diagnósticos del inventario de valores interpersonales de Leonard V. Gordon (1960), en versión español. Traducción y adaptación por Higuera L. y Pérez W. (1972) los instrumentos de obtención de los datos referenciados en el rubro 3.5 Instrumentos.

#### 3.3.2.3. Operacionalización de la variable valores interpersonales

**Tabla 1<sup>b</sup>**

*Operacionalización de la variable valores interpersonales*

variables	Dimensiones e indicadores	Tipo de escala	Instrumento
Valores interpersonales	Independencia = 16	Ordinal	Leonard V. Gordon (1960), en versión español. Traducción y adaptación por Higuera L. y Pérez W. (1972)
	Soporte = 15	Puntaje total por cada dimensión	
	Benevolencia = 15	Nominal por Niveles	
	Conformidad = 15	Deficiente desarrollo	
	Liderazgo = 15	Bajo desarrollo	
	Reconocimiento = 13	Moderado desarrollo	
		Alto desarrollo	
		Optimo desarrollo	

Nota: Elaboración propia

### 3.3.3. Variables intervinientes (sociodemográficas)

**Distrito de procedencia:** Ate – Santa Anita – San Juan de Lurigancho

**Sexo:** masculino – femenino

**Ocupación:** trabajan – estudian

**Tiempo en la organización:** 1 – 5 años; 6 – 10 años; 11 – 15 años.

**Grupos etarios:** 16 – 19 años; 20 – 23 años; 24 – 27 años; 28 – 31 años;

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. La población

Estuvo conformado por 378 integrantes de grupos juveniles culturales de los distritos de Ate (16 grupos con 192 integrantes), Distrito de Santa Anita (9 grupos con 93 integrantes) y el distrito de San Juan de Lurigancho (9 grupos con 93 integrantes). Estuvo conformado con integrantes tanto del sexo masculino como del sexo femenino.

**Tabla 1**

*Distribución de grupos juveniles culturales de Lima Este*

Distrito	Tipo de Manifestación	Tiempo de Vida	Nombre de los Grupos Juveniles Culturales	Participantes		Edades	Ocupaciones
				V	M		
Ate (16 org.) Rango de tiempo de vida 1.5 años - 18 años Vida promedio: 5.875 años	Break Dance	10 años	Ate Crew	5	3	17 - 21	Estudiantes universitarios
	Break Dance	12 años	Estilo Latino	6	4	16 - 28	Estudian y trabajan
	Danza Folclore	11 años	Illariq	15	10	17- 29	Estudian y Trabajan
	Teatro	3 años	Utalent	7	3	17 - 24	Estudiantes
	Teatro	3 años	Leibnitz	7	2	19 - 26	Estudian y trabajan
	Animación Lúdica	5 años	Kerigma	5	6	18 - 30	Estudian y trabajan
	Animación Lúdica	4 años	CCJ	12	8	17 - 25	Estudian y Trabajan
	Animación artística	18 años	Pukllay	5	3	26 - 30	Trabajan
	Poesía y Arte	2 años	Plumas de Fuego	7	3	20 - 27	Estudian y trabajan
	Hip Hop	2 años	Tribu Autónoma	6	2	18 - 30	Estudian y trabajan
	Baile Moderno	1 años	KFD	4	8	17 - 25	Estudian
	Break Dance	11 años	Dinasty Crew	7	3	16 - 30	Estudian y trabajan
	Animación artística	5 años	Reskate	8	5	19 - 29	Estudian y trabajan
	Break Dance	1.5 años	Star Life	5	3	16 - 20	Estudian y trabajan
	Animación artística	1.7 años	JDC	12	8	16 - 19	Estudian y Trabajan
	Poesía y Arte	3 años	Arte Maestra	6	4	19 - 25	Estudian y trabajan
<b>Total, Ate</b>	<b>192</b>		<b>16 grupos</b>	<b>117</b>	<b>75</b>		

		integrantes				
Santa Anita (9 org. ) Rango de tiempo de vida 1 año – 12 años Vida promedio 5.444 años	Break Dance	12 años	Life Style	7	2	16 – 25 Estudian y trabajan
	Disciplina artística	3 años	Calestenia	14	8	16 – 19 Estudian y trabajan
	Skatebor	6 años	Skate bording	12	3	17 – 29 Estudian y trabajan
	Animación artística	6 años	Contra Kultura	5	2	24 – 28 Trabajan
	Animación	10 años	Galileo Galilei	3	2	25 – 31 Trabajan
	Lúdica		Movimiento del Este	8	3	21 – 30 Trabajan y Estudian
	Hipo Hop	3 años	Casa Diversa	5	2	19 – 27 Trabajan
	Arte Diversa	4 años	Somos Cultura	7	2	25 – 30 Trabajan
	Animación artística	4 años				
	Danza Folclore	1 año				17 – 30 Estudian y trabajan
			AllinRuro	5	3	
Total Sta. Anita	93 integrantes	9 grupos		66	27	
San Juan de Lurigancho (9 organizaciones) Rango Tiempo de vida 2 – 8 años Tiempo vida promedio 5 años	Animación	7 años	Kactus	7	2	23 - 28 Estudian y trabajan
	Lúdica		Par Diez Artes y escenas	5	6	20 - 29 Estudian y trabajan
	Arte Escénica	5 años	Onuba	11	9	17 - 25 Estudian y trabajan
	Danza Afro	5 años	Haz tu Mundo Verde	6	5	20 - 28 Estudian y trabajan
	Animación	3 años	Ruricancho	5	3	23 - 30 Trabajan
	Lúdica		Betesda Crew	8	4	16 - 25 Trabajan y Estudian
	Arte Escénica	7 años	Pasaq Kunan Peru	7	2	19 - 26 Trabajan y Estudian
	Break Dance y hip hop	5 años	Manqu Marka	4	2	22 - 28 Trabajan y Estudian
	Animación artística	3 años	Juglar Teatro de Titeres	5	2	21 - 16 Trabajan y Estudian
	Arte Escénica	2 años				
Animación Artística	8 años					
Total, SJL	93 integrantes	9 grupos		58	35	

Nota: Elaboración propia.

### 3.4.2. Muestra

Se seleccionó la muestra de manera intencionada, dado que la participación a la investigación fue voluntaria. La muestra se determinó a través de la fórmula siguiente para poblaciones finitas iguales o menores a 100,000.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

La muestra estuvo conformada por 191 integrantes que representa el 50.53% de la población de estudio.

En la siguiente tabla se reporta que el 50.8% de la muestra pertenecen a las organizaciones juveniles culturales del distrito de Ate; el 24.6% de la muestra pertenecen a las organizaciones juveniles culturales del distrito de Santa Anita y el 24.6% de la muestra pertenecen a las organizaciones juveniles culturales del distrito de San Juan de Lurigancho.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra por distritos*

Distribución de la muestra por distritos	Frecuencia	Porcentaje
Distrito de Ate	97	50,8
Distrito de Santa Anita	47	24,6
Distrito de San Juan de Lurigancho	47	24,6
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### **3.4.3. Características de la muestra**

En la tabla 4 se describe que el 63.4% de la muestra pertenecen al sexo masculino y el 36.6% de la muestra pertenecen al sexo femenino.

**Tabla 3**

*Distribución de la muestra por sexo*



Distribución de la muestra por sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	121	63,4
Femenino	70	36,6
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

En la tabla 5 se describen que el 56.55 de la muestra trabajan y el 43.5% de la muestra estudian.

#### **Tabla 4**

##### *Distribución de la muestra por ocupación*

Distribución de la muestra por ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Trabajan	108	56,5
Estudian	83	43,5
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

En la tabla 6 se describe que el 42.9% de la muestra tiene entre 1 a 5 años en la organización juvenil; el 39.3% de la muestra tiene entre 6 a 10 años en la organización juvenil y el 17.8% de la muestra tiene entre 11 a 15 años en la organización juvenil.

**Tabla 5***Distribución de la muestra por tiempo en la organización*

Distribución de la muestra por tiempo en la organización	Frecuencia	Porcentaje
1 - 5 años	82	42,9
6 - 10 años	75	39,3
11 - 15 años	34	17,8
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

En la tabla 7 el 42.9% tiene entre 16 – 19 años; el 12% tiene entre 20 – 23 años; el 27.7% tiene entre 24 – 27 años y el 17.3% tiene entre 28 – 31 años.

**Tabla 6***Distribución de la muestra por grupos etarios (4 años cada uno)*

Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno)		
años cada uno)	Frecuencia	Porcentaje
16 - 19	82	42,9
20 - 23	23	12,0
24 - 27	53	27,7
28 - 31	33	17,3
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### **3.5. Instrumentos**

#### ***3.5.1. Escala de Capacidades de Liderazgo.***

**3.5.1.1. Ficha técnica.** Escala de Capacidades de Liderazgo fue elaborada y validada por Díaz- Hamada, Luis Alberto en la ciudad de Lima en el 2017. Es una escala de medición directa de tipo uni demencional, que permite evaluar la capacidad de liderazgo que presentan las personas dentro de un contexto determinado. Esta escala cuenta con 22 ítems, Las alternativas de respuesta es de tipo jerarquizada tipo Likert (05 alternativas: nunca (0), rara vez (1), a veces (2), regularmente (3), casi siempre (4) y siempre (5). Su aplicación es individual o grupal y el tiempo de aplicación oscila entre 10 a 12 minutos. Los ítems están formulados en sentido positivo y negativo de manera correlativa. El puntaje mínimo es 0 puntos y el puntaje máximo es de 110 puntos. Sus niveles diagnósticos están dados por 05 categorías:  $22 \text{ ítems} \times 5 = 110:5 = 22$  puntos por rango.

**3.5.1.2. Marco teórico referencial basado en el liderazgo transformacional.** Según Mendoza y Ortiz (2006, p.130) El liderazgo transformacional supera al transaccional en el hecho de que los trabajadores están motivados a dar más de lo que se espera de ellos. Esto es posible gracias a que el líder transformacional da atención a las personas y promueve su desarrollo y crecimiento (Sosik et al., 2002); los estimula intelectualmente a través de acciones que les permiten asumir interrogantes, intentar nuevas cosas y pensar de nuevas maneras acerca de viejas situaciones (Sosik et al., 2002); utiliza la motivación inspiracional presente al comunicar expectativas de alto desempeño a través de la proyección de una presencia dinámica, confiable y poderosa (Sosik et al., 2002); y maneja un carisma o influencia idealizada que a través de sus

logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados (Sosik et al., 2002).

Cuando los seguidores generan un vínculo emocional fuerte con el líder, y están motivados por una visión compartida acompañada de un aumento de su autoestima y seguridad personal, responden positivamente a los requerimientos del líder por un mayor y mejor esfuerzo para el logro de los objetivos colectivos lo que explica porque el liderazgo transformacional puede lograr un alto desempeño de los trabajadores. (Howell y Costley, 2001, p.227)

El liderazgo transformacional se manifiesta cuando es necesario cambiar la visión y misión de la organización para adaptarse a la dinámica del entorno, se pueden afirmar que los líderes más eficaces en transformacionales son eficaces en ambientes donde se requiere un rápido cambio y una adaptación a las nuevas condiciones del entorno en que la organización desarrolla sus actividades (Howell y Costley, 2001, p.239).

La principal característica del liderazgo transformacional es el efecto cascado o dominó el cual se refiere al líder que tiene la capacidad de contribuir a que los miembros de la organización se transformen a su vez en líderes, los cuales se encargaran a su vez de ejercer el liderazgo transformacional en el momento en que sea necesario. Al hacerlo así, se está garantizando la sostenibilidad de la organización la cual es una de las dimensiones de la eficacia y sin la cual no será posible la viabilidad de esta. (Avolio y Bass, 2004, p. 30).

**3.5.1.3. Validez y confiabilidad del instrumento.** La Validez de contenido se obtuvo a través del criterio de expertos (10 jueces: 5 Psicólogos y 5 Administradores), obteniendo una validez de 0.85 con el Coeficiente de validez de Aiken.

Validez de contenido: se obtuvo a través del criterio de expertos (10 jueces: 5 Psicólogos y 5 Administradores), obteniendo una validez de 0.85 con el Coeficiente de validez de Aiken.

Validez de constructo: Para el análisis de los resultados se utilizó la validez de constructo por el método de análisis factorial. Este método tiene por objetivo estimar el grado en que cada ítem contribuye a la validez del instrumento al cual pertenece. De este modo, se verifica que el instrumento mida lo que dice medir. Todos los Coeficientes de Correlación de Pearson (r) son fuertes y muy significativas ( $p < 0.01$ ), y los valores están en un rango de valor  $r = 0.805$  a un valor  $r = 0.889$  y que su nivel de significancia es altamente significativo, dado que los valores de  $p$  son  $< 0.001$ . Estos valores confirman que la escala de capacidad de liderazgo presenta validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (Escala total de capacidad de liderazgo).

Confiabilidad: Las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach, sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para los instrumentos de obtención de datos. Por lo tanto, la escala de capacidad de liderazgo es confiable en la obtención de los datos, porque su valor Alpha es de 0.7924

#### **3.5.1.4. Niveles diagnósticos para la escala general.** Por quintiles ( $100/20\% = 5$ niveles).

22 ítems X 5 (puntaje máximo) = 110: 5 niveles = 22 puntos por rango o intervalo de clase.

Intervalos de clase	Niveles diagnósticos
0 – 22	Nivel deficiente o bajo desarrollo de la capacidad de liderazgo
23 - 44	Nivel bajo desarrollo de la capacidad de liderazgo.
45 – 66	Nivel promedio de desarrollo de la capacidad de liderazgo.
67 – 88	Nivel alto desarrollo de la capacidad de liderazgo.

### 3.5.1.5. Confiabilidad y validez de la escala con la muestra de estudio investigada.

**A. Confiabilidad:** la escala de capacidades de liderazgo alcanzó un valor Alpha de Cronbach de 0.882, lo que es estimado como una escala confiable.

#### Tabla 7

*Confiabilidad de la escala capacidades de liderazgo.*

Coeficiente Alpha de Cronbach	N° de ítems	Alpha
Escala capacidades de liderazgo	22	0.882

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B. Validez de constructo de la escala de capacidades de liderazgo:** a través de la técnica inferencial no paramétrica de Correlación de Spearman (rho) los valores rho ‘presentan un rango mínimo de 0.755 a un rango máximo de 0.945. Estos valores obtenidos exteriorizan que son valores altos y muy significativas ( $p < 0.001$ ). Por lo tanto, la escala presenta validez de constructo.

#### Tabla 8

*Análisis de ítems de la escala de capacidades de liderazgo*

N°	rho	nse	N°	rho	nse	N°	rho	nse	N°	rho	nse	N°	rho	nse
1	0.857**	0.000	6	0.879**	0.000	11	0.798**	0.000	16	0.755**	0.000	21	0.874**	0.000
2	0.832**	0.000	7	0.881**	0.000	12	0.777**	0.000	17	0.779**	0.000	22	0.872**	0.000

3	0.912**	0.000	8	0.789**	0.000	13	0.848**	0.000	18	0.839**	0.000
4	0.798**	0.000	9	0.772**	0.000	14	0.918**	0.000	19	0.926**	0.000
5	0.715**	0.000	10	0.866**	0.000	15	0.866**	0.000	20	0.841**	0.000

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### 3.5.2. Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV)

**3.5.2.1. Ficha técnica.** Creado por Leonard V. Gordon (1960), en versión español. Traducción y adaptación por Higuera L. y Pérez W. (1972) quienes elaboraron los primeros baremos provisionales en muestras de escolares y universitarios de Lima Metropolitana. A través de esta prueba se evalúa la importancia que una persona da a los valores de soporte, conformidad, reconocimiento, benevolencia, independencia y liderazgo en sus relaciones con los demás. Los coeficientes de confiabilidad obtenidos con el método test- retest para la escala del SIV, variaban entre 0.78 y 0.89. La confiabilidad se calculó también usando la fórmula de Kuder-Richarson, notando que los coeficientes se encontraban entre 0.71 y 0.86 (investigación publicada en el manual del SIV). Estos niveles de confiabilidad según Gordon son lo suficientemente altos como para permitir la interpretación de los puntajes del SIV para su uso individual.

En cuanto a su validez, el SIV fue desarrollado mediante el uso del análisis factorial, y su validez factorial se refuerza en los resultados obtenidos en otros análisis factoriales realizadas. Asimismo, las escalas mantuvieron su consistencia interna a través de repetidos análisis- ítems para muestras de comparación diversa. El SIV ha sido correlacionado con otras medidas de valores y de rasgos de personalidad.

El SIV está compuesto por un total de 90 ítems, reunidos en 30 triadas o grupos de 3 ítems, los que están distribuidos en 6 escalas. Los tres ítems de cada triada fueron igualados hasta donde fue posible en deseabilidad social, quedando reducida la probabilidad de que el individuo responda de acuerdo con la deseabilidad social y no según el grado de importancia que realmente tiene cada ítem para él. Estos ítems según el tipo de respuesta, puede recibir 2 puntos cuando el sujeto escoge el ítem de una triada queda en blanco, y recibe 0 puntos cuando el sujeto escoge un ítem que representa lo menos importante para él, por lo que su máxima puntuación puede ser de 32, 30 y 26 puntos según la escala.

Los nuevos baremos para esta prueba han sido elaborados por el psicólogo Walter Pérez (1987) en muestras de trabajadores y profesionales de educación secundaria y superior de Lima metropolitana, que permite contar con un instrumento psicométrico de suma eficacia.

**3.5.2.2. Niveles diagnósticos.** Para efectos de la investigación se establecieron niveles por Quintiles (20% / 100%), generando 05 categorías para agrupar la muestra en función de sus puntajes alcanzados en el cuestionario total y en cada una de sus dimensiones, dado que las categorías planteadas por Higuera y Pérez tienen rangos muy amplios (alto, medio y bajos), lo que representaría a un 33.3%, a diferencia de los niveles por quintiles que tiende a agruparlos mejor en 5 niveles cada uno de un 20%.

**Dimensiones: soporte (puntaje máximo 30:5=6 puntos como rango por nivel).**

0 – 6	Óptimo desarrollo en soporte
7 – 12	Alto desarrollo en soporte
13 – 18	Moderado desarrollo en soporte
19 – 24	Bajo desarrollo en soporte
25 – 30	Deficiente desarrollo en soporte



**Dimensiones: conformidad (puntaje máximo 30:5=6 puntos como rango por nivel).**

0 – 6	Deficiente desarrollo en conformidad
7 – 12	Bajo desarrollo en conformidad
13 – 18	Moderado desarrollo en conformidad
19 – 24	Alto desarrollo en conformidad
25 – 30	Óptimo desarrollo en conformidad

**Dimensiones: benevolencia (puntaje máximo 30:5=6 puntos como rango por nivel).**

0 – 6	Deficiente desarrollo en benevolencia
7 – 12	Bajo desarrollo en benevolencia
13 – 18	Moderado desarrollo en benevolencia
19 – 24	Alto desarrollo en benevolencia
25 – 30	Óptimo desarrollo en benevolencia

**Dimensiones: independencia (puntaje máximo 32:5=6.4 puntos como rango por nivel).**

0 – 6.4	Óptimo desarrollo en independencia
7 – 12.8	Bajo desarrollo en independencia
13 – 19.2	Moderado desarrollo en independencia
20 – 25.6	Alto desarrollo en independencia
26 – 32	Deficiente desarrollo en independencia

**Dimensiones: liderazgo (puntaje máximo 32:5=6.4 puntos como rango por nivel).**

0 – 6.4	Deficiente desarrollo en liderazgo
---------	------------------------------------

7 – 12.8	Bajo desarrollo en liderazgo
13 – 19.2	Moderado desarrollo en liderazgo
20 – 25.6	Alto desarrollo en liderazgo
26 – 32	Óptimo desarrollo en liderazgo

**Dimensión: reconocimiento (puntaje máximo 26:5= 5.2 puntos como rango por nivel).**

0 – 5.2	Óptimo desarrollo en reconocimiento
6 – 10.4	Alto desarrollo en reconocimiento
11 – 15.6	Moderado desarrollo en reconocimiento
16 – 20.8	Bajo desarrollo en reconocimiento
21 – 26	Deficiente desarrollo en reconocimiento

**3.5.2.3. Interpretación por sub escalas.** Las interpretaciones de las puntuaciones se hacen según Gordon (en Tueros, 2012) y en función de los niveles diagnósticos planteados para la presente investigación:

- **Valor de Soporte:** es un valor que indica carencia a requerir apoyo, sostén, protección y la disminución de este valor, indica comprensión hacia los demás, el individuo mantiene decisiones propias con respecto a su afectividad dado que es más estable.
- **Valor de Conformidad:** Este valor nos indica que el individuo mantiene una mayor aceptación en su entorno social en donde toma decisiones correctas acatando normas, y acuerdos a reglas sociales. El individuo que no predomina el valor, tiene dificultades con las normas sociales y aceptación de reglas es su entorno.
- **Valor de Reconocimiento:** Predomina en el individuo con necesidad de ser importante, resalta en sus actitudes, mostrándose como un ser al que deben ser reconocido, aplaudido

por su entorno, busca el reconocimiento por los méritos de sí mismo y se enfrenta en actividades que demanda eficiencia.

- **Valor de Independencia:** El individuo muestra mayor capacidad de realizar sus actividades por sí mismo, sin tener a una persona que exija cumplir sus responsabilidades, toma libertad personal a favor de su criterio, presenta la capacidad de actuar favoreciendo sus necesidades e intereses
- **Valor de Benevolencia:** Mantiene una actitud de bondad hacia otros, complaciente, altruista, con tendencia a mostrar desinteresadamente afecto por el prójimo, favoreciendo su noble trato hacia los demás, compartiendo con ello experiencias ante una ayuda social.
- **Valor de Liderazgo:** Este valor indica un fuerte deseo por mantener una autoridad sobre otras personas, presenta actitudes de mando ante tomar decisiones que conlleve dirigir un grupo y tener poder bajo otras personas.

#### **3.5.2.4. Confiabilidad y validez del Inventario de valores interpersonales.**

**A. Confiabilidad del inventario de valores interpersonales.** Los coeficientes conseguidos a través de la técnica Alpha de Cronbach, están en un rango de 0.819 a 0.889, que son valores altos. El inventario de valores interpersonales presenta un valor Alpha de 0.897 por lo tanto, el inventario es muy confiable para la obtención de los Datos en la muestra investigada.

#### **Tabla 9**

*Confiabilidad de valores interpersonales*

Valores interpersonales	N° de ítems	Alpha
Independencia	16	0.874
Soporte	15	0.852
Benevolencia	15	0.819
Conformidad	15	0.889
Liderazgo	15	0.858
Reconocimiento	13	0.871
Inventario de valores interpersonales	90	0.897

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B. Validez de constructo del inventario de valores interpersonales:** Para el análisis se utilizó el método de análisis de ítems. Todos los Coeficientes de Correlación de Spearman ( $\rho$ ) están en un rango de  $\rho = 0.216$  a  $\rho = 0.652$ , que son moderados y muy significativas ( $p < 0.01$ ), por lo tanto, la escala presenta validez de constructo.

### Tabla 10

*Análisis de ítems del valor interpersonal independencia*

Independencia	soporte	Benevolencia	Conformidad	Liderazgo	Reconocimiento
---------------	---------	--------------	-------------	-----------	----------------

rho	nse	rho	nse	rho	nse	rho	nse	rho	nse	rho	nse
0.365	0.000	0.250	0.000	0.274	0.000	0.500	0.000	0.519	0.000	0.299	0.000
0.338	0.000	0.236	0.000	0.413	0.000	0.270	0.000	0.344	0.000	0.505	0.000
0.475	0.000	0.366	0.000	0.374	0.000	0.273	0.000	0.448	0.000	0.453	0.000
0.288	0.000	0.422	0.000	0.484	0.000	0.442	0.000	0.101	0.165	0.566	0.000
0.381	0.000	0.397	0.000	0.486	0.000	0.407	0.000	0.408	0.000	0.391	0.000
0.367	0.000	0.530	0.000	0.652	0.000	0.405	0.000	0.423	0.000	0.295	0.000
0.321	0.000	0.483	0.000	0.534	0.000	0.367	0.000	0.441	0.000	0.381	0.000
0.510	0.000	0.412	0.000	0.504	0.000	0.382	0.000	0.420	0.000	0.396	0.000
0.336	0.000	0.357	0.000	0.291	0.001	0.313	0.000	0.364	0.000	0.366	0.000
0.371	0.000	0.252	0.000	0.576	0.000	0.451	0.000	0.493	0.000	0.286	0.000
0.472	0.000	0.437	0.000	0.554	0.000	0.299	0.000	0.377	0.000	0.451	0.000
0.396	0.000	0.304	0.000	0.255	0.000	0.287	0.000	0.443	0.000	0.523	0.000
0.385	0.000	0.471	0.000	0.420	0.000	0.321	0.000	0.400	0.000	0.438	0.000
0.325	0.000	0.380	0.000	0.481	0.000	0.290	0.000	0.244	0.001		
0.261	0.000	0.216	0.003	0.444	0.000	0.511	0.000	0.428	0.000		
0.384	0.000							0.387	0.000		

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### 3.6. Procedimiento

Se realizó en cuatro etapas:

La 1ra etapa tuvo que ver con la coordinación de los respectivos directores de las asociaciones culturales para solicitar la autorización verbal para la aplicación de las escalas en sus asociados.

En la segunda etapa, se informó a los asociados de las respectivas asociaciones culturales de los objetivos de la investigación y se solicitó a los asociados su consentimiento verbal para participar en la investigación.

En la tercera etapa, se aplicó las escalas a los asociados que brindaron su consentimiento verbal.

Finalmente, en la cuarta etapa, se califican, digitan y analizan los datos con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

### **3.7. Análisis de los datos**

A partir de la elaboración de la base de datos en Excel y en SPSS, se analizaron los datos aplicando técnicas estadísticas en dos etapas: Para el establecimiento de niveles de las capacidades de liderazgo y de los valores interpersonales que corresponden a los objetivos específicos b y c, se utilizó la estadística descriptiva. Para la contrastación de las hipótesis correspondientes a los objetivos específicos c, d y e, se aplicaron las técnicas estadísticas inferenciales no paramétricas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis exploratorio de las variables

El análisis exploratorio de las variables se aplicó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov (K-S), que tiene por objetivo determinar que las variables capacidades del liderazgo y valores interpersonales, presentan o no una distribución normal. Realizada la operación estadística se reportó que el coeficiente (K-S) obtenido son significativos estadísticamente ( $p < 0.05$ ) para las variables evaluadas. Por lo tanto, fue apropiado para la contrastación de hipótesis estadísticas emplear las técnicas no paramétricas para el análisis de los datos obtenidos por la aplicación de los exámenes en la muestra investigada.

**Tabla 11**

*Ensayo de regularidad Kolmogórov-Smirnov para liderazgo y valores interpersonales.*

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra		Puntaje liderazgo	Puntaje independencia	Puntaje soporte	Puntaje en benevolencia	Puntaje conformidad	Puntaje liderazgo	Puntaje reconocimiento
N		191	191	191	191	191	191	191
Parámetros normales	Media	62,81	16,77	16,02	16,21	14,48	14,50	12,02
	Desviación estándar	21,454	5,019	4,105	5,243	4,422	5,176	4,314
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,160	,085	,086	,069	,097	,064	,069
	Positivo	,160	,085	,085	,055	,062	,064	,062
	Negativo	-,144	-,056	-,086	-,069	-,097	-,047	-,069
Estadístico de prueba		,160	,085	,086	,069	,097	,064	,069
<b>Sig. asintótica</b>		<b>0,000<sup>c</sup></b>	<b>0,002</b>	<b>0,002</b>	<b>0,028</b>	<b>0,000</b>	<b>0,032</b>	<b>0,026</b>

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

## 4.2. Análisis descriptivo por niveles de las variables investigadas

### 4.2.1. Escala general de Capacidad de Liderazgo

El 3.7% de los integrantes de las asociaciones culturales exterioriza un nivel deficiente en sus capacidades de liderazgo; el 31.4% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel bajo en sus capacidades de liderazgo; el 11.5% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel moderado en sus capacidades de liderazgo; el 45% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel alto en sus capacidades de liderazgo y tan solo un 8.4% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel excelente en sus capacidades de liderazgo. Resumiendo, el 35.1% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan niveles por debajo del promedio en sus capacidades de liderazgo y el 53.4% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan niveles superiores al promedio en sus capacidades de liderazgo.

**Tabla 12**

*Niveles de liderazgo*

Niveles de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
0 - 22 Nivel deficiente de liderazgo	7	3,7
23 - 44 Nivel bajo de liderazgo	60	31,4
45 - 66 Nivel moderado de liderazgo	22	11,5



67 - 88 Nivel alto de liderazgo	86	45,0
89 - 110 Nivel excelente de liderazgo	16	8,4
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

#### 4.2.2. Niveles en el inventario de Valores interpersonales

**A. Niveles del Valor interpersonal independencia:** El 52,9% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel promedio de independencia; el 18.4% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel superior al promedio; el 28.8% de los integrantes de las asociaciones culturales exteriorizan un nivel inferior al promedio.

**Tabla 13**

#### *Niveles en valores interpersonales independencia*

Niveles en valores interpersonales independencia	Frecuencia	Porcentaje
0 - 6.4 Desarrollo excelente	3	1,6
7 - 12.8 Desarrollo alto	32	16,8
13 - 19.2 Desarrollo promedio	101	52,9
20 - 25.6 Desarrollo bajo	44	23,0
26 -32 Desarrollo muy bajo	11	5,8
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B. Valor interpersonal soporte.** En esta tabla 14 el 47.6% de la muestra investigada presenta un nivel promedio en soporte; el 20.4% de la muestra investigada presentan un nivel superior al promedio en soporte (desarrollo excelente 1% y desarrollo alto 19,4%), el 31.9% de

la muestra investigada presentan un nivel inferior al promedio en soporte (desarrollo bajo 30.9% y desarrollo muy bajo 1%).

**Tabla 14**

*Niveles en valores interpersonales soporte*

Niveles en valores interpersonales soporte	Frecuencia	Porcentaje
0 - 6 Desarrollo excelente	2	1,0
7 - 12 Desarrollo alto	37	19,4
13 - 18 Desarrollo promedio	91	47,6
19 - 24 Desarrollo bajo	59	30,9
25 -30 Desarrollo muy bajo	2	1,0
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**C. Valor interpersonal benevolencia.** En esta tabla 15 el 41.4% de la muestra investigada presenta un nivel promedio en benevolencia; el 34.5% de la muestra investigada presentan un nivel superior al promedio en benevolencia (desarrollo excelente 7.3% y desarrollo alto 26.2%), el 25.1% de la muestra investigada presentan un nivel inferior al promedio en benevolencia (desarrollo bajo 22.5% y desarrollo muy bajo 2.6%).

**Tabla 15**

*Niveles en valores interpersonales benevolencia*

Niveles en valores interpersonales benevolencia	Frecuencia	Porcentaje
0 - 6 Desarrollo muy bajo	5	2,6
7 - 12 Desarrollo bajo	43	22,5
13 - 18 Desarrollo promedio	79	41,4
19 - 24 Desarrollo alto	50	26,2
25 -30 Desarrollo excelente	14	7,3

Total	191	100,0
-------	-----	-------

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**D. Valor interpersonal conformidad.** En esta tabla 16 el 54.5% de la muestra investigada presenta un nivel promedio en conformidad; el 18.3% de la muestra investigada presentan un nivel superior al promedio en conformidad (desarrollo excelente 0.5% y desarrollo alto 17.8%), el 27.2% de la muestra investigada presentan un nivel inferior al promedio en conformidad (desarrollo bajo 22% y desarrollo muy bajo 5.2%).

**Tabla 16**

*Niveles en valores interpersonales conformidad*

Niveles en valores interpersonales conformidad	Frecuencia	Porcentaje
0 - 6 Desarrollo muy bajo	10	5,2
7 - 12 Desarrollo bajo	42	22,0
13 - 18 Desarrollo promedio	104	54,5
19 - 24 Desarrollo alto	34	17,8
25 -30 Desarrollo excelente	1	,5
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**E. Valor interpersonal liderazgo.** En esta tabla 17 el 49.7% de la muestra investigada presenta un nivel promedio en liderazgo; el 15.2% de la muestra investigada presentan un nivel superior al promedio en liderazgo (desarrollo excelente 3.7% y desarrollo alto 11.5%), el 35.1% de la muestra investigada presentan un nivel inferior al promedio en liderazgo (desarrollo bajo 31.4% y desarrollo muy bajo 3.7%).

**Tabla 17***Niveles en valores interpersonales liderazgo*

Niveles en valores interpersonales liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
0 - 6.4 Desarrollo muy bajo	7	3,7
7 - 12.8 Desarrollo bajo	60	31,4
13 - 19.2 Desarrollo promedio	95	49,7
20 - 25.6 Desarrollo alto	22	11,5
26 -32 Desarrollo excelente	7	3,7
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**F. Valor interpersonal reconocimiento.** En esta tabla 18 el 41.9% de la muestra investigada presenta un nivel promedio en reconocimiento; el 36.1% de la muestra investigada presentan un nivel superior al promedio en reconocimiento (desarrollo excelente 6.8% y desarrollo alto 29.3%), el 22% de la muestra investigada presentan un nivel inferior al promedio en reconocimiento (desarrollo bajo 20.4% y desarrollo muy bajo 1.6%).

**Tabla 18***Niveles en valores interpersonales reconocimiento*

Niveles en valores interpersonales reconocimiento	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5.2 Desarrollo excelente	13	6,8
6 - 10.4 Desarrollo alto	56	29,3
11 - 15.6 Desarrollo promedio	80	41,9
16 - 20.8 Desarrollo bajo	39	20,4
21 -26 Desarrollo muy bajo	3	1,6
Total	191	100,0

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### ***4.2.3. Análisis comparativo descriptivo porcentual de capacidad de liderazgo y valor interpersonal liderazgo.***

Al realizarse el cotejo descriptivo porcentual de las categorías diagnósticas de la capacidad de liderazgo con el valor interpersonal liderazgo, se encuentra que en las categorías diagnóstica que están por debajo del promedio, en la capacidad de liderazgo (35.15%) y el valor interpersonal liderazgo (35.10%) los porcentajes son análogos. En los porcentajes son bastantes diferenciados en las categorías diagnósticas moderado o promedio, donde la capacidad de liderazgo (11.5%) es bastante bajo en relación con el valor interpersonal liderazgo (49.70%). Finalmente, en las categorías diagnósticas de alto a muy alto desarrollo (excelente) la capacidad de liderazgo (53.40%) es bastante alto en relación con el valor interpersonal liderazgo (15.20%).

**Tabla 19**

*Comparación descriptiva porcentual de capacidad de liderazgo y valor interpersonal liderazgo.*

Niveles	Capacidad liderazgo	Valor interpersonal liderazgo
Muy bajo (deficiente)	3,70%	3,70%
Bajo	31,45%	31,40%
Moderado o promedio	11,50%	49,70%
Alto	45,00%	11,50%
Muy alto (excelente)	8,40%	3,70%
Total	100,00%	100,00%

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

## **4.3. Contrastación de hipótesis**

### ***4.3.1. Establecimiento de correlaciones (rho)***

En el establecimiento de correlaciones con la técnica estadística inferencial no paramétrica correlación de Spearman (rho) donde se establecen la asociación estadística entre las capacidades de liderazgo con los valores interpersonales, se reportó que: existe correlación baja, negativa y muy significativa entre capacidad de liderazgo con los valores: independencia (rho = -0.290), soporte (rho = -0.321) y reconocimiento (rho = -0.226). Así mismo, se encontró una relación baja, positiva y muy significativa entre la capacidad de liderazgo con los valores: benevolencia (rho = 0.219) y conformidad (rho = 0.279) y una correlación alta, positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con el valor interpersonal liderazgo (rho = 0.812).

**Tabla 20**

*Correlación entre capacidad de liderazgo con los valores interpersonales*

Rho de Spearman		independencia	soporte	benevolencia	conformidad	liderazgo	reconocimiento
Capacidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	-,290**	-,321**	,219**	,279**	,812**	-,226**
	Sig. (bilateral)	,008	,000	,002	,013	,000	,004
	N	191	191	191	191	191	191

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

#### **4.3.2. Establecimiento de Comparaciones**

##### **4.4.1.1. Capacidad de liderazgo**

###### ***A1. Establecimiento de Comparaciones según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney.***

En las Comparaciones de capacidad de liderazgo según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney reportándose que no existe diferencias en los promedios ( $Z = -0.020$ ;  $p > 0.984$ ).

**Tabla 21**

*Establecimiento de Comparaciones según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney*

			Rango	Suma de	U de Mann-	W de	Sig.	
sexo		N	promedio	rangos	Whitney	Wilcoxon	Z	asintótica
Capacidad de liderazgo	Masculino	121	95,94	11608,50	4227,500	11608,500	-,020	,984
	Femenino	70	96,11	6727,50				
	Total	191						

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**A.2. Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney.** En las Comparaciones de capacidad de liderazgo según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios por ocupación. Los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios que los jóvenes que estudian.

**Tabla 22**

*Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney*

			Rango	Suma de	U de	W de	Sig.	
ocupación		N	promedio	rangos	Mann-Whitney	Wilcoxon	Z	asintótica
Capacidad de liderazgo	Trabajan	108	136,81	14775,00	75,000	3561,000	<b>-11,644</b>	<b>,000</b>
	Estudian	83	42,90	3561,00				
	Total	191						

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**A.3. Establecimiento de Comparaciones según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios, con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo:** En las Comparaciones de capacidad de liderazgo según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon, se determinó que existe diferencias muy significativas en los promedios.

**Tabla 23**

*Comparaciones según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos con la Prueba de Wilcoxon.*

Distribución por		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
Distritos - capacidad de liderazgo	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,986</b>	<b>,000</b>
	Total	191				
Tiempo en la organización - capacidad de liderazgo	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,986</b>	<b>,000</b>
	Total	191				
Grupos etareos - capacidad de liderazgo	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,986</b>	<b>,000</b>
	Total	191				

Decisión estadística: se rechaza la  $H_0$ .

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.



## B. Valores interpersonales

### B.1 Establecimiento de Comparaciones según sexo con la Prueba de U Mann-

**Whitney:** En las Comparaciones de los valores interpersonales según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney reportándose que no se encuentran diferencias en los promedios.

**Tabla 24**

*Establecimiento de Comparaciones valores según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney*

valores			Rango	Suma de	U de	W de		Sig.
interpersonales	sexo	N	promedio	rangos	Mann-Whitney	Wilcoxon	Z	asintótica
independencia	Masculino	121	98,41	11908,00				
	Femenino	70	91,83	6428,00	3943,000	6428,000	-,795	,427
	Total	191						
soporte	Masculino	121	95,74	11585,00				
	Femenino	70	96,44	6751,00	4204,000	11585,000	-,084	,933
	Total	191						
benevolencia	Masculino	121	91,02	11013,50				
	Femenino	70	104,61	7322,50	3632,500	11013,500	-1,640	,101
	Total	191						
conformidad	Masculino	121	98,07	11867,00				
	Femenino	70	92,41	6469,00	3984,000	6469,000	-,684	,494
	Total	191						
liderazgo	Masculino	121	96,36	11659,50				
	Femenino	70	95,38	6676,50	4191,500	6676,500	-,118	,906
	Total	191						

reconocimiento	Masculino	121	94,96	11490,50				
	Femenino	70	97,79	6845,50	4109,500	11490,500	-,342	,733
	Total	191						

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B.2. Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney.** En las Comparaciones de los valores interpersonales según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney, se encuentran diferencias muy significativas en los promedios de soporte, benevolencia, conformidad donde los que estudian presentan mayores promedios de los jóvenes que trabajan. En liderazgo los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios de los jóvenes que estudian. Los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios que los jóvenes que estudian. No se encontró diferencias en los valores independencia y reconocimiento.

**Tabla 25**

*Establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney*

valores interpersonales	ocupación	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann- Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig.
								asintótica
independencia	Trabajan	108	91,96	9932,00				
	Estudian	83	101,25	8404,00	4046,000	9932,000	-1,154	,249
	Total	191						
soporte	Trabajan	108	82,94	8957,00				
	Estudian	83	113,00	9379,00	3071,000	8957,000	<b>-3,739</b>	<b>,000</b>
	Total	191						
benevolencia	Trabajan	108	85,48	9232,00				

	Estudian	83	109,69	9104,00	3346,000	9232,000	<b>-3,005</b>	<b>,003</b>
	Total	191						
conformidad	Trabajan	108	87,97	9500,50				
	Estudian	83	106,45	8835,50	3614,500	9500,500	<b>-2,298</b>	<b>,022</b>
	Total	191						
liderazgo	Trabajan	108	131,43	14194,50				
	Estudian	83	49,90	4141,50	655,500	4141,500	<b>-10,123</b>	<b>,000</b>
	Total	191						
reconocimiento	Trabajan	108	96,13	10382,50				
	Estudian	83	95,83	7953,50	4467,500	7953,500	-,038	,969
	Total	191						

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

### **B.3. Establecimiento de Comparaciones de los valores interpersonales según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios, con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo.**

**B.3.1. Valor interpersonal independencia:** En las Comparaciones del valor independencia según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios.

#### **Tabla 26**

*Comparaciones del valor independencia según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos.*

Distribución por;	N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
-------------------	---	----------------	----------------	---	-----------------

distritos -	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
independencia	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,991</b>	<b>,000</b>
tiempo en la	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
organización -	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,991</b>	<b>,000</b>
independencia						
grupos etareos -	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
independencia	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,991</b>	<b>,000</b>

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B.3.2. Valor interpersonal soporte:** En las Comparaciones del valor soporte según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios, con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios.

**Tabla 27**

*Comparaciones valor soporte según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos*

Distribución por		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
distritos - soporte	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,992<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
tiempo en la organización - soporte	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,992<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
grupos etareos - soporte	Rangos negativos	191	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,992<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>

**B.3.3. Valor interpersonal benevolencia:** En las Comparaciones del valor benevolencia según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios.

**Tabla 28**

*Comparaciones valor benevolencia según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos*

Distribución por:		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
distritos - benevolencia	Rangos negativos	190	95,50	95,50		
	Rangos positivos	0	,00	,00	<b>-11,959<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Empates	1				
	Total	191				
tiempo en la organización - benevolencia	Rangos negativos	189	95,99	95,99		
	Rangos positivos	1	2,50	2,50	<b>-11,955<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Empates	1				
	Total	191				
grupos etareos - benevolencia	Rangos negativos	189	96,98	96,98		
	Rangos positivos	2	3,25	3,25	<b>-11,981<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Empates	0 <sup>i</sup>				
	Total	191				

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B.3.4. Valor interpersonal conformidad:** En las Comparaciones del valor conformidad según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios.

**Tabla 29**

*Comparaciones valor conformidad según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos*

Distribución por		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
distritos - conformidad	Rangos negativos	191 <sup>a</sup>	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0 <sup>b</sup>	,00	,00	<b>-11,993<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
tiempo en la organización - conformidad	Rangos negativos	190 <sup>d</sup>	95,50	95,50		
	Rangos positivos	0 <sup>e</sup>	,00	,00	<b>-11,963<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>

	Empates	1 <sup>f</sup>				
	Total	191				
grupos etareos -	Rangos negativos	190 <sup>g</sup>	96,50	96,50		
conformidad	Rangos positivos	1 <sup>h</sup>	1,50	1,50	<b>-11,990<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Total	191				

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B.3.5. Valor interpersonal liderazgo:** En la tabla 35 se establece las Comparaciones del valor liderazgo según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y por grupos etarios con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios.

**Tabla 30**

*Comparaciones valor liderazgo según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos*

Distribución por		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica
distritos - liderazgo	Rangos negativos	191 <sup>a</sup>	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0 <sup>b</sup>	,00	,00	<b>-11,990<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
tiempo en la organización - liderazgo	Rangos negativos	191 <sup>d</sup>	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0 <sup>e</sup>	,00	,00	<b>-11,993<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
grupos etareos - liderazgo	Rangos negativos	191 <sup>g</sup>	96,00	96,00		
	Rangos positivos	0 <sup>h</sup>	,00	,00	<b>-11,992<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

**B.3.6. Valor interpersonal reconocimiento:** En la tabla 36 se establece las Comparaciones del valor reconocimiento según Distrito de procedencia de los grupos juveniles, tiempo en el grupo juvenil y grupos etareos con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo,

reportándose que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios. Por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  (no existen diferencias), aceptándose la  $H_1$  (existen diferencias significativas).

**Tabla 31**

*Comparaciones valor reconocimiento según Distrito, tiempo en el grupo y grupos etareos*

Distribución por		N	Rango promedio	Suma de rangos	Z	Sig. asintótica (bilateral)
distritos - reconocimiento	Rangos negativos	191	96,00	96,00	<b>-11,992<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Rangos positivos	0	,00	,00		
tiempo en la organización - reconocimiento	Rangos negativos	190	95,50	95,50	<b>-11,960<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Rangos positivos	0	,00	,00		
grupos etareos - reconocimiento	Rangos negativos	190	96,49	96,49	<b>-11,988<sup>b</sup></b>	<b>,000</b>
	Rangos positivos	1	2,50	2,50		

Nota: 191 integrantes de asociaciones culturales de los distritos de Ate, Santa Anita y San Juan de Lurigancho entre los meses de abril - julio del 2019.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La descripción en esta investigación de las categorías diagnósticas de la capacidad de liderazgo, que es un aspecto fundamental que deben poseer los integrantes de las asociaciones culturales de los distritos de Ate, distrito de Santa Anita y el distrito San Juan de Lurigancho, dado que sus integrantes participan promoviendo actividades culturales y artísticas como una forma de contrarrestar el inadecuado uso que utilizan los jóvenes en el uso del tiempo de ocio. De esta manera se inculcan a los jóvenes en general de los distritos evaluados que pueden aprovechar de manera positiva el tiempo libre que disponen y así, no participar en actividades contrarias a las enseñadas en el contexto familiar y educativo. Sin embargo, a partir de la evaluación realizada en la muestra investigada, se reportó que el 35.1% presentaban categorías por debajo del promedio, lo cual es un porcentaje alto que debería disminuirse para lograr mayor efectividad en el logro de los objetivos planificados por las respectivas asociaciones culturales. Respecto a los antecedentes reportados en el presente trabajo no existen investigaciones reportadas con muestra similares, sin embargo, se han trabajado las variables liderazgo y valores interpersonales en muestra totalmente diferentes a la muestra estudiada.

Respecto a los Valores interpersonales, se encontró que en el Valor interpersonal independencia, se encontró que, en las categorías diagnósticas moderados, bajo y muy bajo desarrollo el porcentaje es bastante alto en un 81.7%. Sólo el grupo de que están por encima del promedio el 18.3% presenta la capacidad de actuar favoreciendo a las necesidades e intereses de los demás.

En el Valor interpersonal soporte, entre las categorías diagnosticas moderado, bajo y muy bajo desarrollo suman el 79.5% lo que indicaría que es un valor que implica a requerir apoyo, sostén, protección.



En el Valor interpersonal benevolencia, se encontró que en las categorías diagnosticas moderado, bajo y muy bajo desarrollo suman el 66.5% lo que indicaría que no mantienen una actitud de bondad hacia otros, complaciente, altruista, con tendencia a no mostrar desinteresadamente afecto por el prójimo, favoreciendo su noble trato hacia los demás, compartiendo con ello experiencias ante una ayuda social.

En el Valor interpersonal conformidad, se encontró que en las categorías diagnosticas moderado, bajo y muy bajo desarrollo suman el 66.5% que estaría indicando un déficit en demostrar una actitud de bondad hacia el prójimo.

En el Valor interpersonal liderazgo, se encontró que en las categorías diagnosticas moderado, bajo y muy bajo desarrollo suman el 84.8% lo que estaría indicando que no presentan o tienen debilitadas sus capacidades de mando hacia otras personas.

En el Valor interpersonal reconocimiento, se encontró que en las categorías diagnosticas moderado, bajo y muy bajo suman el 63.9%

Con relación a la Contrastación de hipótesis, primero se realizó la correlación de Spearman ( $\rho$ ), que existe una correlación alta positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con el valor interpersonal liderazgo ( $\rho = 0.812$ ), lo que nos indicaría que a mayor puntaje en capacidad de liderazgo es mayor el valor de liderazgo, lo que es coherente con el marco teórico.

En el Establecimiento de Comparaciones, respecto a la capacidad de liderazgo, según sexo con la Prueba de U Mann-Whitney, tal como se reporta en la tabla 26 no se encuentran diferencias en los promedios ( $Z = -0.020$ ;  $p > 0.984$ ). Por lo tanto, se acepta la  $H_0$  (no existen diferencias según sexo), lo que significa que las capacidades de liderazgo se presentan indistintamente sean del sexo masculino o del sexo femenino. Se encuentran que existen

diferencias muy significativas. Los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios en la capacidad de liderazgo que los jóvenes que estudian. En el establecimiento de Comparaciones según Distrito de procedencia de los grupos juveniles, tiempo en el grupo juvenil y grupos etarios, con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, reportados en la tabla 28 se encuentran que existen diferencias muy significativas en los promedios.

Con relación a los valores interpersonales, se establece que no se encuentran diferencias en los promedios. Sin embargo, en el establecimiento de Comparaciones según ocupación con la Prueba de U Mann-Whitney se establece que se encuentran diferencias muy significativas en los promedios de soporte, benevolencia, conformidad donde los que estudian presentan mayores promedios de los jóvenes que trabajan. En liderazgo los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios de los jóvenes que estudian. Los jóvenes que trabajan presentan mayores promedios que los jóvenes que estudian.

En el análisis comparativo de los seis valores interpersonales según Distrito de procedencia de los grupos juveniles, tiempo en el grupo juvenil y grupos etarios, con la Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo, se establece que en el valor independencia se encuentran que existen diferencias muy significativas en los promedios. En las comparaciones del valor soporte donde se encuentran que existen diferencias muy significativas en los promedios. En el valor interpersonal benevolencia se establece que existen diferencias muy significativas en los promedios. En el valor interpersonal conformidad se establece que se existen diferencias muy significativas en los promedios. En el valor interpersonal liderazgo, se establece que existen diferencias muy significativas en los promedios. En el valor interpersonal reconocimiento se establece que existen diferencias muy significativas en los promedios.

## VI. CONCLUSIONES

1. En capacidad de liderazgo, el 35.1% presentan un nivel inferior, el 11.5% presentan un nivel moderado y el 53.4% presentan un nivel superior.
2. En valores interpersonales: En el valor independencia, el 52,9% promedio, 18.4% superior, 28.8% inferior. En Soporte, el 47.6% promedio, 20.4% superior, 31.9% inferior. En Benevolencia, el 41.4% promedio, 34.5% superior, 25.1% inferior. En Conformidad, el 54.5% promedio, 18.3% superior, 27.2% inferior. En Liderazgo, el 49.7% promedio; 15.2% superior, el 35.1% inferior. En Reconocimiento, el 41.9% promedio; 36.1% superior, 22% inferior.
3. Existe relación baja y negativa muy significativa entre capacidad de liderazgo con independencia, soporte y reconocimiento. Existe relación baja, positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con benevolencia y conformidad; correlación alta positiva y muy significativa entre capacidad de liderazgo con valor liderazgo ( $\rho = 0.812$ ).
4. Existe diferencias significativas de la capacidad de liderazgo por ocupación, distrito de procedencia, tiempo de permanencia y grupos etarios.
5. De los seis valores interpersonales, existe diferencias muy significativas según ocupación en soporte, benevolencia, conformidad y liderazgo. Según Distrito de procedencia, tiempo de permanencia y grupos etarios existen diferencias muy significativas en los seis valores interpersonales.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Motivar a los egresados de psicología a validar y establecer la confiabilidad de las escalas de capacidad de liderazgo y valores interpersonales en muestras similares de los demás distritos de la Provincia de Lima metropolitana como en otras regiones del Perú.
2. Respecto a la capacidad de liderazgo, donde el 35.1% presentan un nivel inferior y el 11.5% presentan un nivel moderado se deberían diseñarse, elaborar y aplicarse un programa de desarrollo de competencias de liderazgo para optimizar dichas habilidades en los integrantes de las asociaciones culturales evaluadas de los tres distritos que formaron parte de la investigación.
3. Con relación a los valores interpersonales: independencia, Soporte, Benevolencia, Conformidad, Liderazgo y Reconocimiento los porcentajes en las categorías moderado, bajo y muy bajo desarrollo son altos, los cuales deberán ser desarrollados a través de programas de habilidades para la vida enfatizando dichos valores en los jóvenes de las respectivas asociaciones culturales investigadas.
4. En la aplicación de los programas de intervención se deberán tener en cuenta las variables de control para aplicar apropiadamente los programas en función de dichas características sociopersonales.

## VIII. REFERENCIAS

- Alcázar P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo Transformacional. Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia, *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4), 89-121.
- Álvarez de Spano, M.E. (2015). *Vivir la Logoterapia*. (2da. Ed.). Editorial Dunken.
- Angelucci, L., Da Silva, J.L. y Serrano, A. (2013). Relación entre liderazgo y valores en estudiantes universitarios venezolanos. *Límite*, 8(28), pp. 29-40.
- Arboccó M. (2017). *El sentido de vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes de la carrera de psicología*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Educativa). Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Avolio, B, y Bass, B. (2004) *Multifactor Leadership Questionnaire*. (Third Edition) Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc
- Barboza F. (2015). *Clima social familiar y valores interpersonales en estudiantes de cuarto y quinto de secundaria de una institución educativa del callao*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Bass, A. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. CA: Mind Garden.
- Bass, B. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American psychologist*, 52(2), pp. 130.
- Bass, R. (2006). *Transformational Leadership*. Erlbaum.
- Bass, A. y Avolio P. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.

- Baumeister, R.F., y Leary, M.R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117 (3), pp. 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Beltrán, F., Torres, I., Beltrán, A., y García, F. (2005). Un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), pp. 397- 415.
- Bisconte, M., Lucero, M. y Facundo S. (2018). *Relaciones interpersonales y valores interpersonales en adolescentes escolarizados*. X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología; XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Bolaños K. y Shedden S. (2019). *Desarrollo de habilidades de liderazgo del personal docente: el caso del área de construcciones metálicas del CNPFJO*. [Tesis Para optar por el grado de Maestría en Gestión Educativa con Énfasis en Liderazgo]. Universidad Fidelitas, Costa Rica.
- Brito C., Mejía I. y Palmas G. (2015). *Liderazgo en equipos de trabajo en una empresa manufacturera, ubicada en valencia, estado Carabobo*. [Trabajo de Grado para título de relaciones industriales]. Universidad de Carabobo.
- Burns R. (1998). *Transformational Leadership*: Lawrence Erlbaum.
- Canales F., de Alvarado E. y Pineda E. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2da ed.). Organización Panamericana de la salud
- Cardona, P. (2000). *Liderazgo relacional*. IESE, Universidad de Navarra. [En línea] <http://repositorio.cucea.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/108>.

- Castro ,A., Cadme, F. y Naspud, A.L. (2018). Gestión de liderazgo y los valores en la educación. *Pensamiento Americano*, 12(23), pp. 105-126. <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.250>.
- Chamba N. (2008). *La práctica de los valores como un medio para fomentar el liderazgo juvenil en los estudiantes de primer año de bachillerato del colegio militar “Abdón calderón” de quito, período 2006 – 2007. Lineamientos propositivos*. [Tesis previa a la obtención de grado de Doctora en Ciencias de la Educación. Mención Investigación Educativa]. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.
- Chen, C. (28/06/2019). *Los 10 valores más importantes en la sociedad y sus significados*. En: Significados.com. <https://www.significados.com/los-10-valores-mas-importantes-en-la-sociedad-y-sus-significados/> Consultado: 15 de septiembre de 2021, 02:26 pm.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la Teoría general de la Administración*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Costa A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el S. XXI*. Universidad Oberta de Catalunya.
- Daft, R. (2006). *Introducción a la Administración*. (4ta Ed.). Ediciones Thomson.
- Daft, R. (2006a). *La experiencia del liderazgo*. Editorial Thomson. 3ra Edición.
- Delgado y Jaimes (2015). *Estilos de Liderazgo Presente en el Proceso de Acompañamiento de la alta Gerencia Hacia el Personal de Supervisión en una Empresa Manufacturera del Estado Carabobo*. [Tesis para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales]. Universidad de Carabobo.

- Díaz-Hamada, L. (2017). *Diseño y validación de la escala de capacidades del liderazgo*. Curso taller II -III. Facultad de Psicología. Universidad nacional Federico Villarreal. Lima, Perú. (No publicado).
- Fabelo-Corso, J.R. (2013). *Los valores y sus desafíos actuales*. Libros en red. Amertown Internacional.
- Fernández I. (2003). *La Educación entre pares: Los modelos del alumno ayudante y mediador escolar*. [www.gh.profes.net/especiales2 .asp?id\\_contenido=40418](http://www.gh.profes.net/especiales2.asp?id_contenido=40418) [Consulta, Junio 2003]
- Garza M., Cervantes A., Guzmán E. y Ramos C. (2017). Características de liderazgo del administrador educativo de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación*. 17 (3), pp. 1-26. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i3.29871>
- Gonzales A.G. (2014). *Estilos y competencias del liderazgo. percepciones de los futuros profesionales*. Universidad de La Laguna.
- Gonzales, D. G., y Agudelo, J. A. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario
- Gordon, L.V. (2005). *Cuestionario de Valores Interpersonales, SIV*. TEA Ediciones.
- Hernández S. J. (2017). Liderazgo en Educación. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 1(2), pp. 35-42.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hersey, P. y Blanchard K.H. (1974). *So you want to know your leadership style? Training and development journal*. 6ta edición. Englewood Cliffs, Prentice Hall. pp. 1-15



Howell, J. P. y Costley, D. L. (2001) *Understanding Behaviors for Effective Leadership*. Prentice Hall.

Huayllani L. (2018). *Liderazgo Pedagógico y práctica de valores en las instituciones educativas de la zona urbana del distrito de Churcampa. Huancavelica – 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Universidad Cesar Vallejo.

Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill Interamericana.

Lizardo R. (2013). *Evaluación de los valores personales e interpersonales en una muestra de jóvenes universitarios*. [Tesis para Optar al Título de Psicólogo]. Universidad Pontificia Bolivariana.

Lobos-Castillo, M. (1992). *Relación entre los valores interpersonales y el rendimiento escolar en un grupo de adolescentes de cuarto y quinto de secundaria*. [Tesis para optar el título profesional de psicóloga]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Lussier, R. y Achúa, Ch. (2002). *Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Editorial Internacional Thomson editores,

Lussier, R. y Achúa, Ch. (2008). *Liderazgo*. CengageLearning Editores, S.A. Segunda Edición.

Martínez E. (2015). *Autoestima y liderazgo transformacional en directores de nivel primaria del distrito de Satipo*. [Tesis para obtener el grado de máster en educación]. Universidad Nacional del Centro del Perú.

Matalinares, M., Sotelo, L., Sotelo, N., Arenas, C., Díaz, G., Dioses, A., Yaringaño, J., Muratta, R., y Pareja, C. (2009). Juicio moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades Lima y Jauja. *Revista IIPSI*, 12(2), pp. 115-132.

- Mendoza M. y Ortiz C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14 (1), pp. 118-134.
- Morales, A. (20/05/2019). *Los 5 valores éticos más importantes con ejemplos*. En: *Significados.com*. <https://www.significados.com/los-5-valores-eticos-mas-importantes-con-ejemplos/> Consultado: 15 de septiembre de 2021, 02:44 pm.
- Mirano N. (2020). *Valores interpersonales en los estudiantes de estomatología de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - 2019*. [Tesis para obtener el título profesional de cirujano dentista]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Navarro, V. (2009). *Valores interpersonales y juicio moral em estudiantes de dos universidades particulares de Lima - Metropolitana*. [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Psicología]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Northouse, Peter G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Ojeda-Hidalgo, J.F., Méndez-Valencia, S. y Hernández-Sampieri, R. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 18 (1), pp. 17 – 38.
- Riquelme-Castañeda, J.A., Pedraja-Rejas, L.M., y Vega-Massó, R.A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, 13(1), pp. 135 – 144. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (8va Ed.). Editorial Pearson.
- Rodríguez, J. (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. International Thomson Editores,

- Sánchez, J. (2010) *“Liderazgo: Teorías y aplicaciones”*. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.
- Schwartz, S. (1996). Values priorities and behavior: applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. Olson, y M. Zanna. (Ed.), *The psychology of values* (pp. 120- 144). University of Western Ontario.
- Serano A. (2003). *Mauro: El camino del líder*. Robinbook, SL Cop.
- Solarte, M. G. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), pp. 60-79  
<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265440664005.pdf>
- Sosik, J., Potosky, D. y Jung, D. (2002) “Adaptive Self- Regulation: Meeting Others’ Expectations of Leadership and Performance”. En: *The Journal of Social Psychology*, 142 (2), pp. 211-232
- Stoner, J. (1989). *Administración*. (3ra Ed.). Editorial Prentice Hall
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilber, D. (1996). *Administración*. (6ta Ed.). Prentice Hall Hispanoamericana.
- Vilchez J. P. (2018). *Liderazgo y valores en estudiante de tutoría de una universidad de Lima*. [Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Docencia Universitaria]. Universidad Cesar Vallejo.
- Teruel, M. del P. (2000). La inteligencia emocional en el currículo de la formación inicial de los maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 38, pp. 141-153.
- Wu. (2010). Consequences of differentiated leadership in groups. *Academy of Management Journal*, 90-106.

Yamilka-Pino S., Reol- Zayas B. y Rodríguez-Gómez, A. (2021). Los valores como complemento del liderazgo en la empresa, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 21, pp. 9-18.  
<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/21-julio2021/valores-liderazgo-empresa>

## IX. ANEXOS

### Anexo A. ESCALA DE LIDERAZGO

Edad: ..... Grado de Instrucción: P<sup>1</sup>  S<sup>2</sup>  SS<sup>3</sup>   
Ocupación: ..... tipo de Arte: ..... Género: M  F   
Grupo y tiempo: ..... Distrito: .....

#### INSTRUCCIONES

Por favor lea detenidamente los siguientes enunciados y marque con una "X" el cuadro que mejor describa su situación.

---

N	Ítems referidos a comportamientos que usted realiza en el contexto social	Siempre	Casi siempre	Regular	A veces	Rara vez	Nunca
		1	Considero que no vale la pena cambiar porque nadie lo hace. -				
2	Se interesa por las actitudes y comportamientos de sus compañeros de trabajo o de estudio u amigos de su entorno social. +						
3	Considera que todo lo que hace es perfecto. -						
4	Es de las personas que dice una cosa, pero en la práctica hace todo lo opuesto o no es consecuente con lo que dice. -						
5	Considera que es más importante buscar culpables de los problemas que se presentan en su contexto social. -						
6	Acepta gustosamente participar sin esperar nada a cambio en la solución de los problemas que se presentan en las organizaciones sociales en la que participa. +						
7	Desautoriza a sus compañeros cuando toman una iniciativa que supuestamente va en bien de la organización social a la que pertenece. -						
8	Su principal atributo es su capacidad de auto control emocional. +						
9	Usted considera que su opinión es más válida que la opinión de los demás. -						
10	De un tiempo a esta parte, usted ha mejorado siendo más tolerante y paciente con las personas de su entorno social. +						
11	Se muestra pasivo e indiferente ante los problemas que no son de su competencia. -						
12	Cuando hay actividades participa activamente y no espera que le indiquen lo que tiene que hacer. +						
13	Es de las personas que muestra interés y preocupación por el bienestar de las personas que a diario interactúan con usted. +						
14	Le cuesta trabajo inspirar confianza a los demás. -						
15	Reconoce y valora a las personas que tienen más conocimientos en temas que usted conoce. +						
16	Considera que el trabajo en equipo es una pérdida de tiempo para el logro de las metas propuestas por el grupo que pertenece. -						

17	Es usted, de aquellos que ayuda en las tareas a personas de su entorno cuando están muy ocupados. +						
18	Tiene muy en claro los objetivos a corto y mediano plazo que desea alcanzar en la vida. +						
19	Apoya y participa con las actividades que previamente se han planificado. +						
20	Tiene mucho empuje y necesidad de hacer las cosas. +						
21	Tiene facilidad para convocar a sus compañeros para analiza y solucionar los problemas que se presentan en la comunidad. +						
22	Considera que escuchar a las personas que solicitan su apoyo es una pérdida de tiempo. -						

## **Anexo B. Cuestionario de valores interpersonales civ**

### **Instrucciones**

Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud; (señálela poniendo un aspa en la columna +) y la menos importante para Ud (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos

Tener libertad para hacer lo que prefiera

Que los demás estén de acuerdo conmigo

Hacer amistad con los menos afortunados

Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes

Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos

Que la gente le dé importancia a lo que hago

Ocupar un puesto o cargo importante

Tratar a todo el mundo con suma amabilidad

Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado

Que la gente piense que soy importante

Tener una total y completa libertad personal

Saber que la gente está de mi parte

Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento

Que haya gente interesada en mi bienestar

Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo

Poder hacer habitualmente lo que me agrade



Estar a cargo de un asunto o proyecto importante

Trabajar en beneficio de otras personas

Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas

Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo

Tener una gran influencia

Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente

Hacer cosas por los demás

Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija

Seguir una norma estricta de conducta

Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad

Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo

Ser amigo de los que no tienen amigos

Que la gente me haga favores

Ser conocido por personas más importantes

Ser el único que manda y dirige

Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas

Que los demás me demuestren que yo les agrado

Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo

Cumplir con mi deber

Que la gente me trate con comprensión

Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte

Que la gente admire lo que yo hago

Ser independiente en mi trabajo

Que la gente se porte considerablemente conmigo

Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección

Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás

Poder gobernar mi propia vida

Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social

Que la gente haga comentarios favorables sobre mí

Ser una persona influyente

Ser tratado con amabilidad

Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga

Ser alabado o elogiado por otras personas

Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales

Trabajar por el bien común

Contar con el afecto de otras personas

Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido

Ir por la vida haciendo favores a los demás

Que se permita hacer todo lo que se quiera

Ser considerado como líder o jefe

Hacer lo que socialmente se considera correcto

Que los demás aprueben lo que yo hago

Ser el que toma las decisiones en mi grupo

Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas

Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca

Ayudar a los pobres y necesitados

Mostrar respeto por mis superiores

Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás

Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad

Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional

Ser el responsable de un grupo de personas

Tomar todas mis decisiones por mí mismo

Recibir ánimo y aliento de los demás

Ser mirado con respeto por los demás

Aceptar fácilmente a otros como amigos

Dirigir a otros en su trabajo

Ser generoso con los demás

Ser mi propio amo

Tener amigos y compañeros comprensivos

Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo

Ser tratado como una persona de cierta importancia

Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables

Que haya personas interesadas en mí

Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados

Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema

Ser popular entre la gente

Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas

Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer

Hacer siempre lo que es moralmente correcto

Dedicarme a ayudar a los demás

Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda

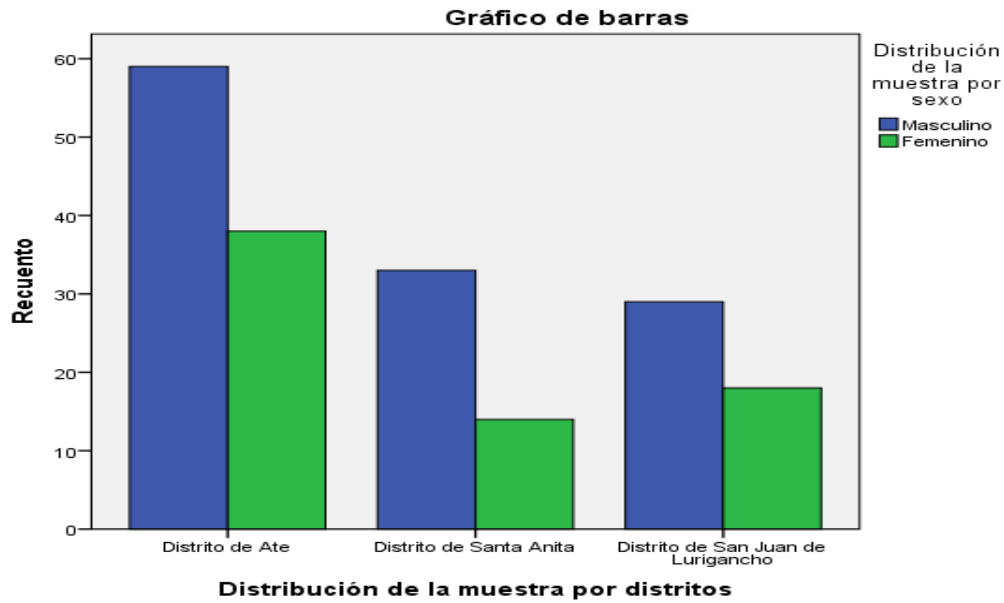
Que haya gente que me admire

Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido

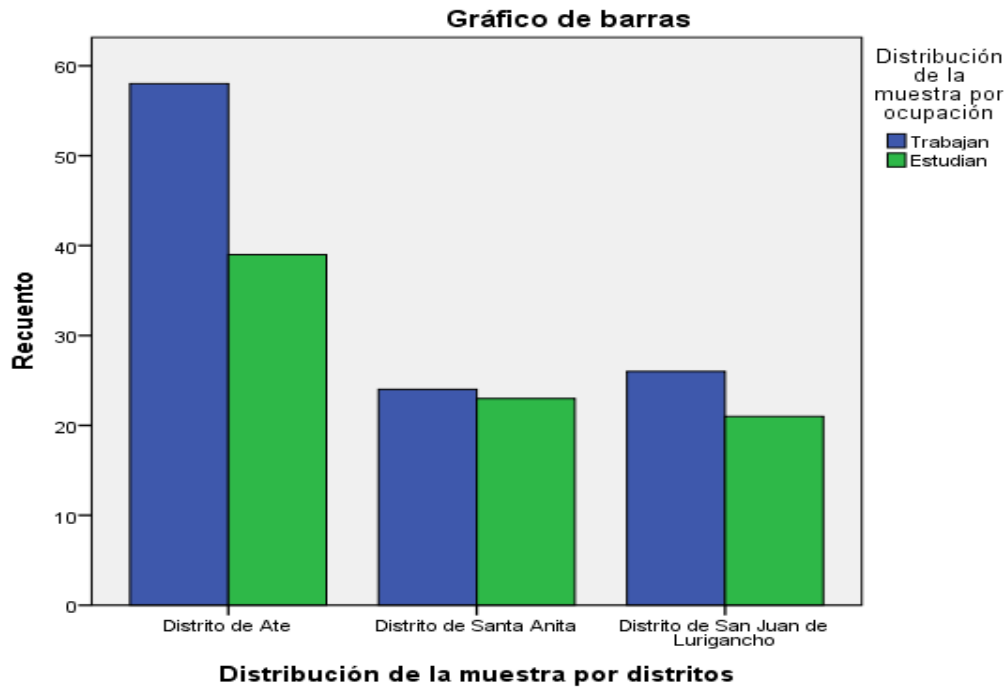
Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo

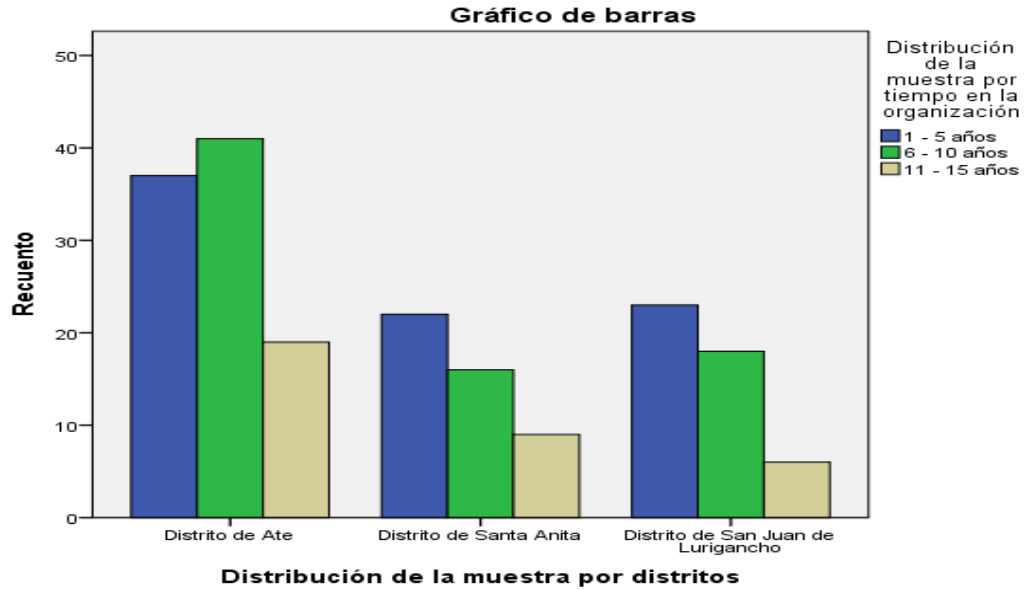
### Anexo N° 3: Tablas cruzadas

Distribución de la muestra por distritos y por sexo.

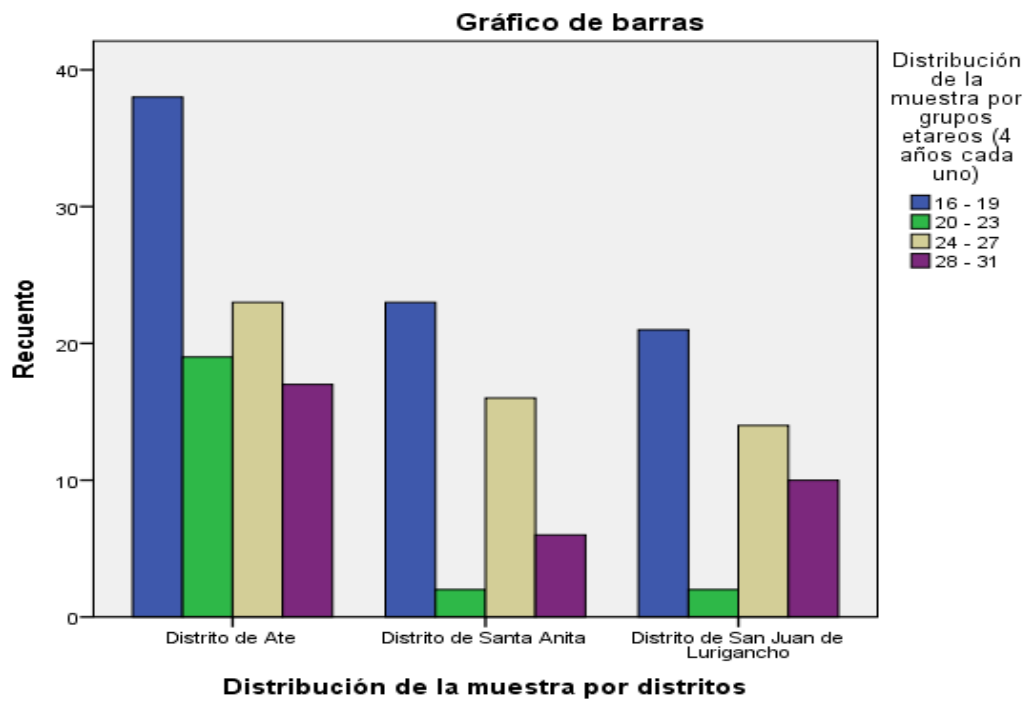


Distribución de la muestra por distritos y por ocupación.

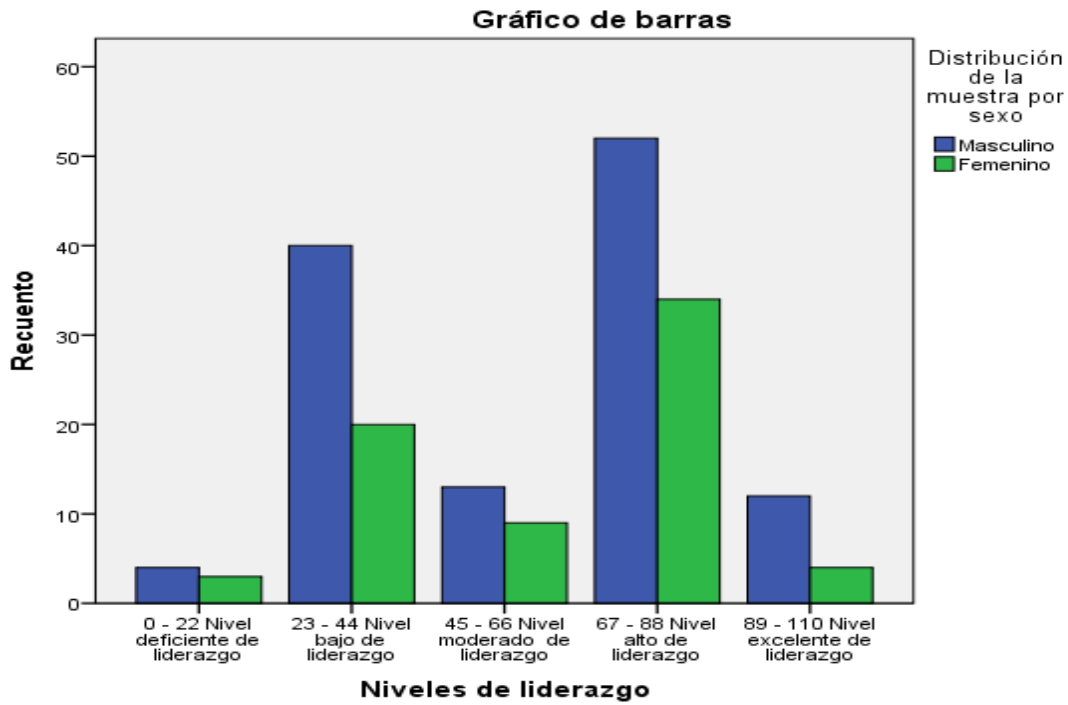




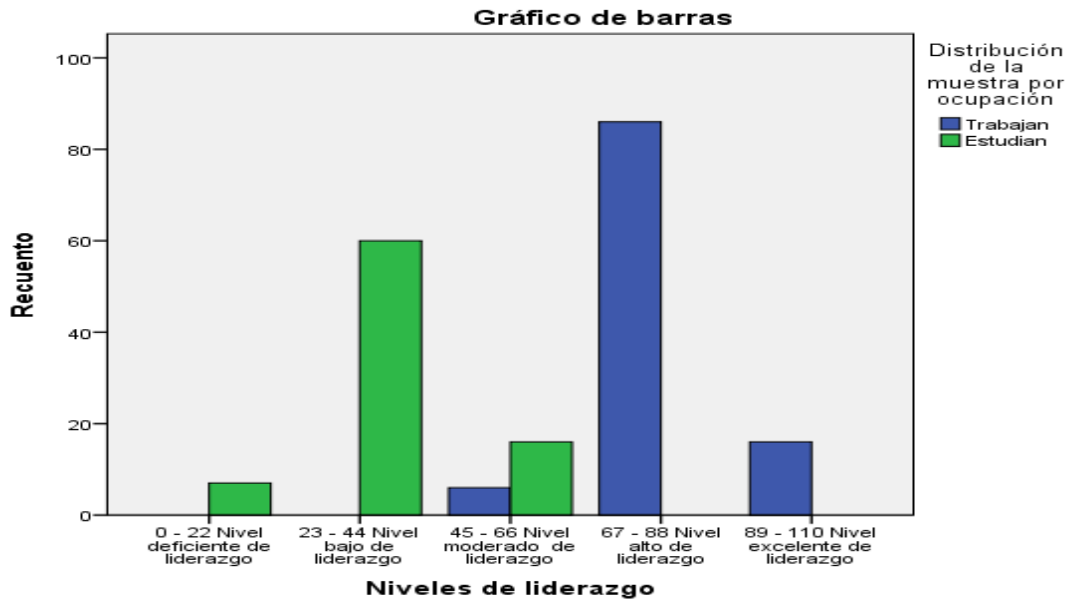
Distribución de la muestra por distritos\*Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno)  
 tabulación cruzada



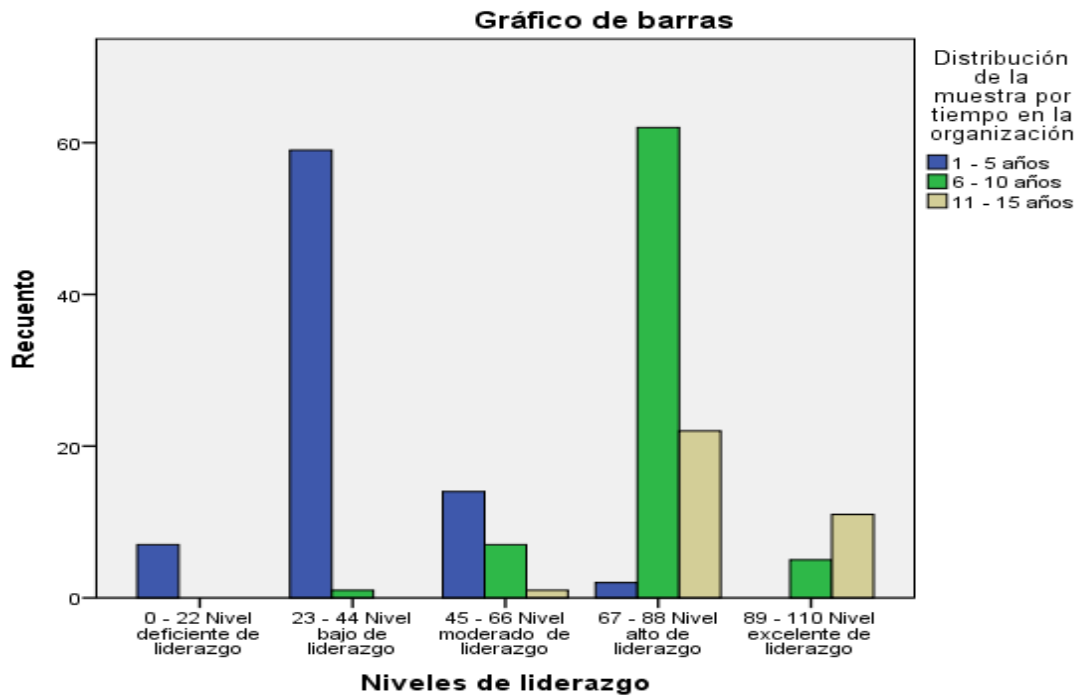
Niveles de liderazgo\*Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



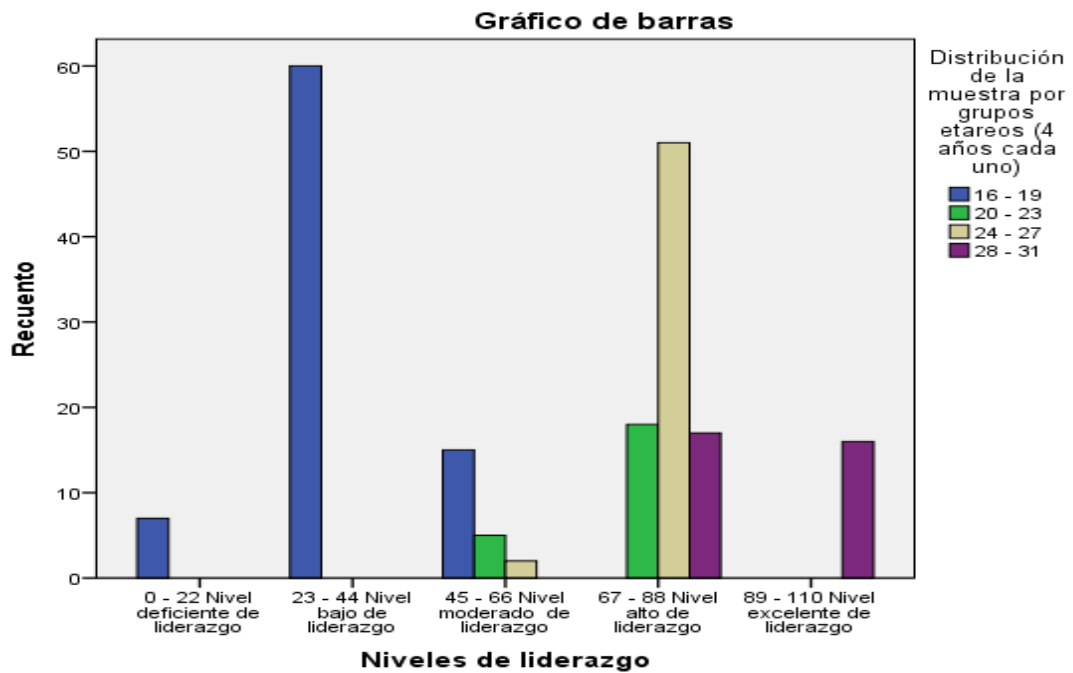
Niveles de liderazgo\*Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



**Niveles de liderazgo\* Distribución de la muestra por tiempo en la organización tabulación cruzada**



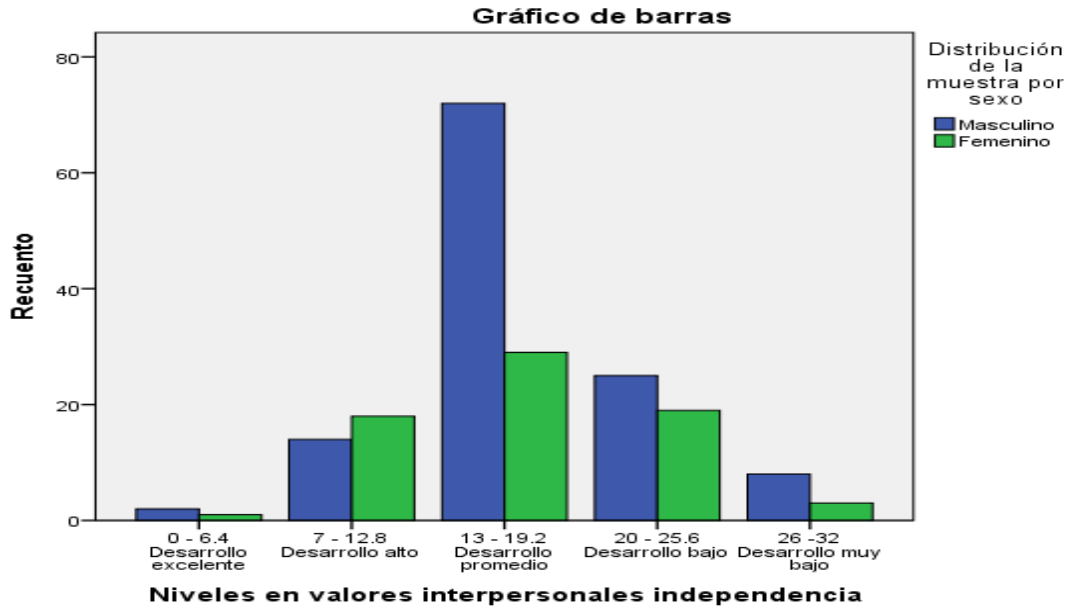
**Niveles de liderazgo\* Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada**



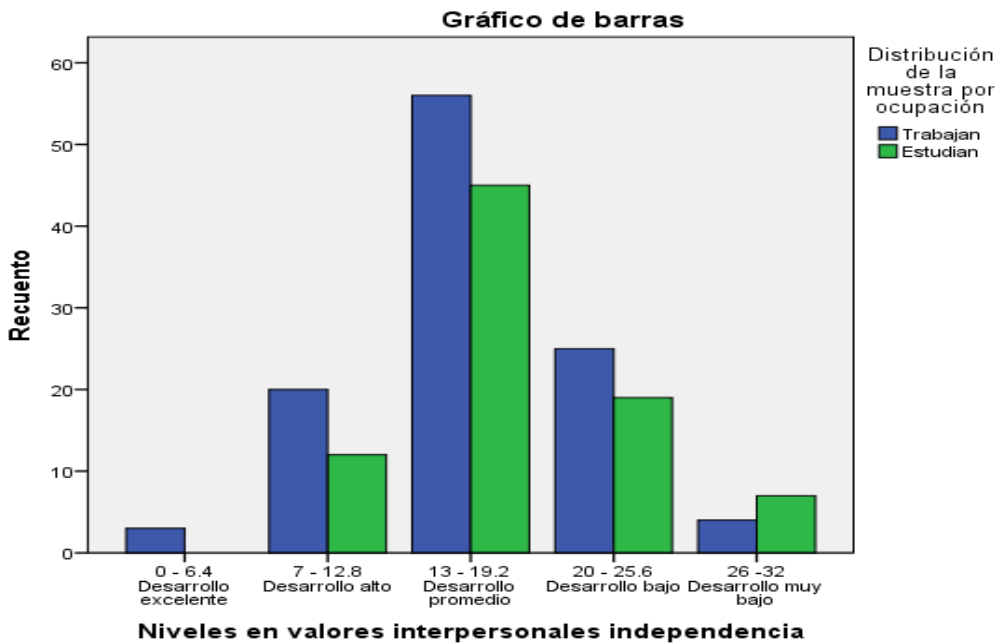


Niveles de liderazgo\*Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada

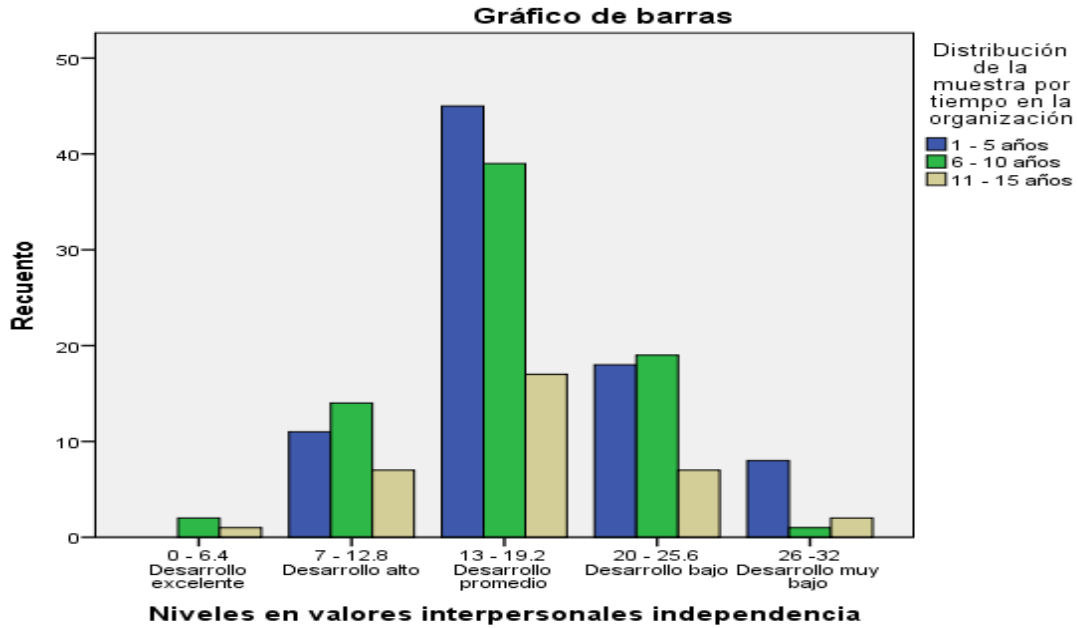
Valores interpersonales: independencia



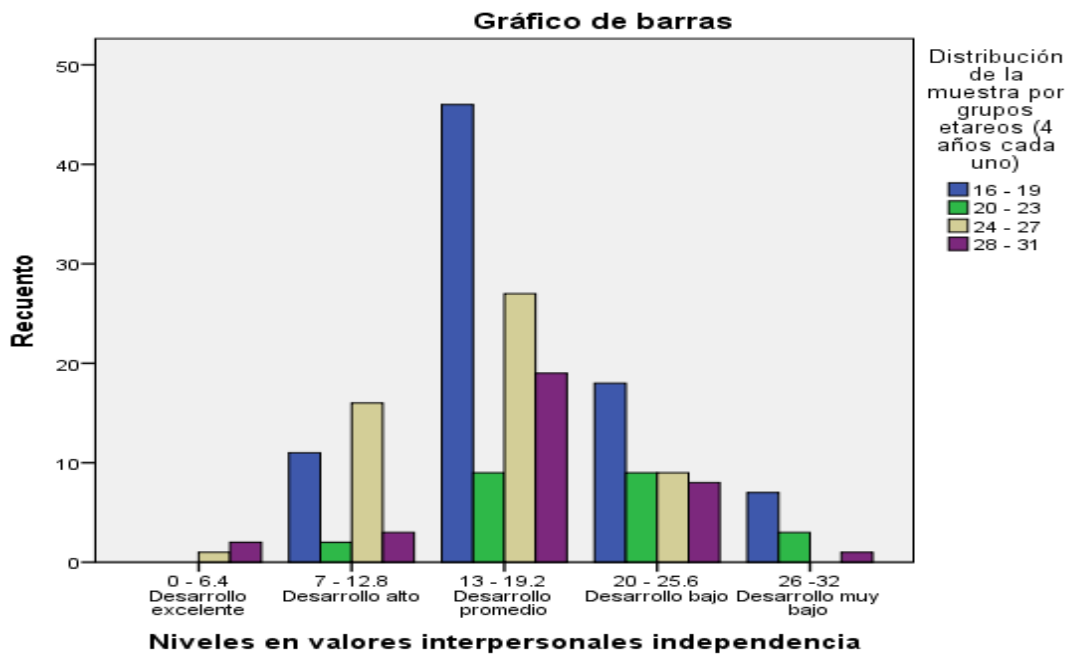
Niveles en valores interpersonales independencia\*Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



**Niveles en valores interpersonales independencia\*Distribución de la muestra por tiempo en la organización**  
 tabulación cruzada

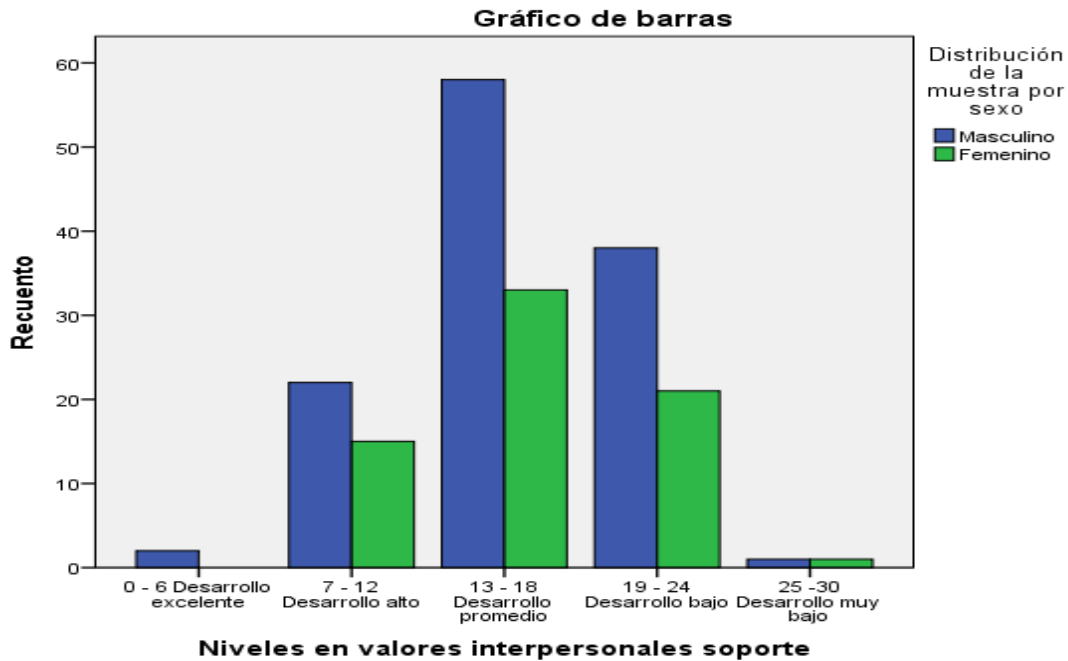


**Niveles en valores interpersonales independencia\*Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno)**  
 tabulación cruzada

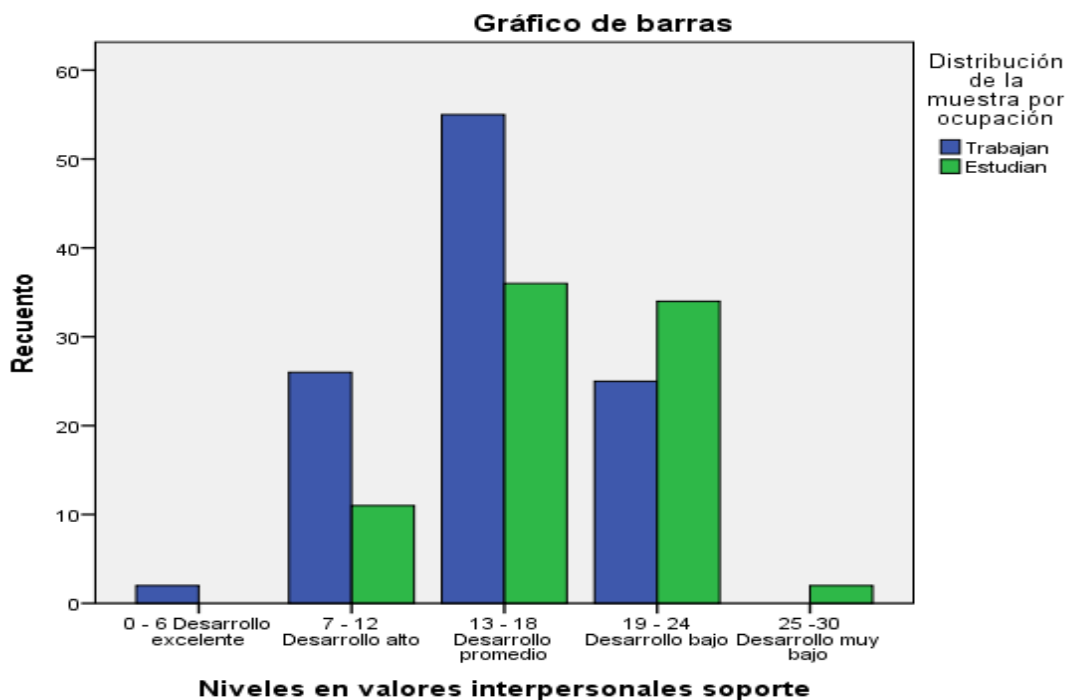


## Soporte

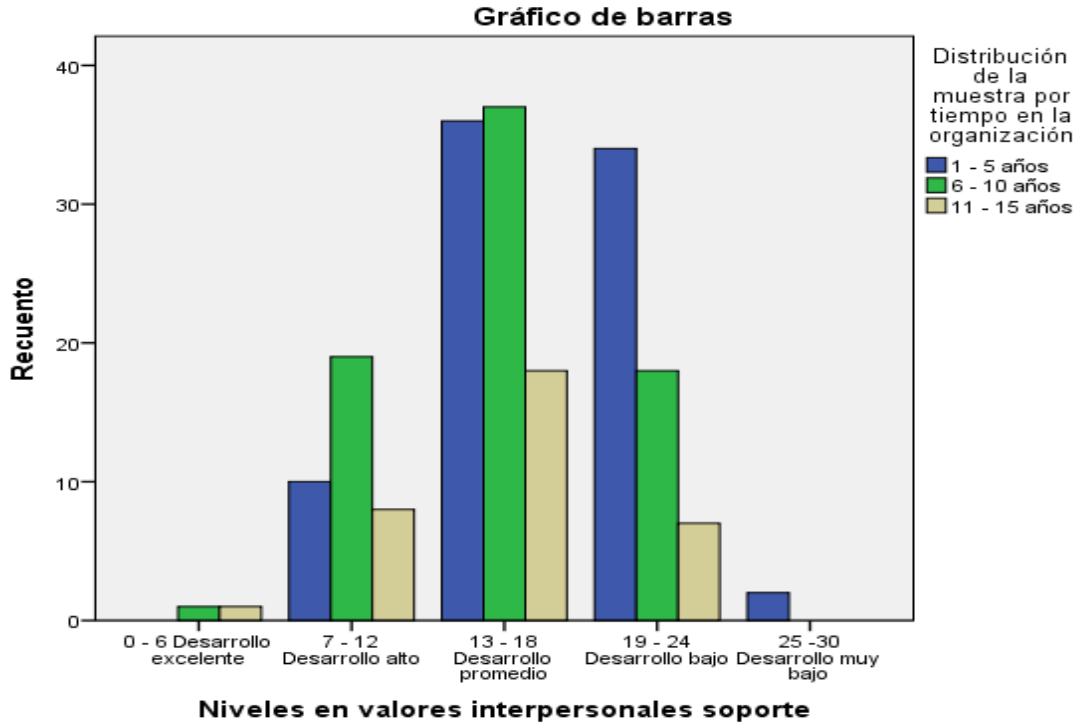
Niveles en valores interpersonales soporte\* Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



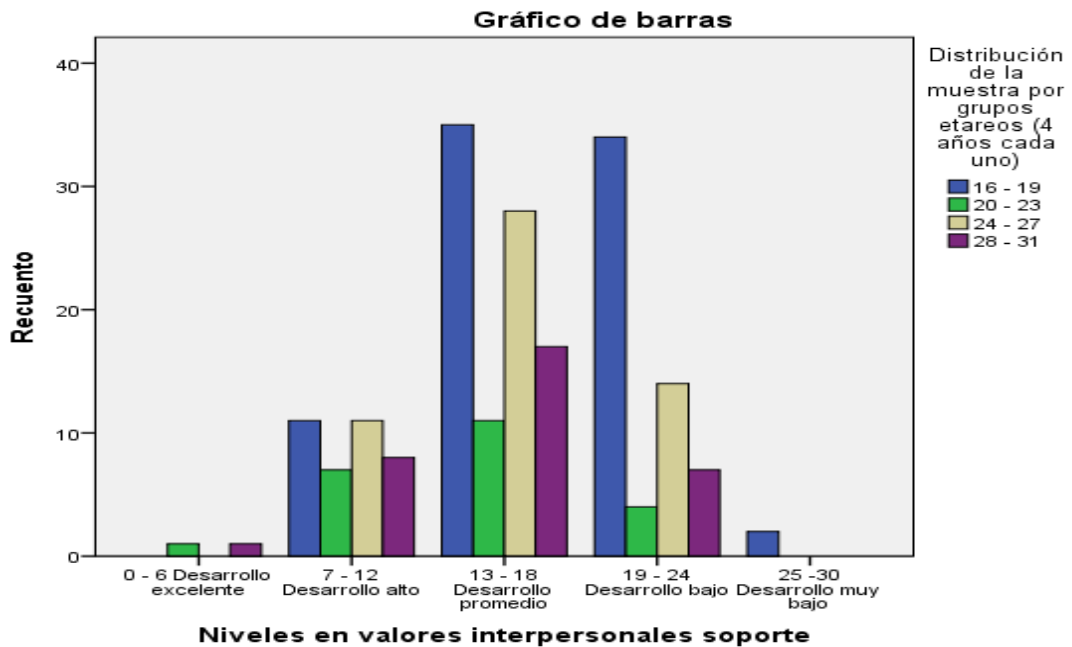
Niveles en valores interpersonales soporte\* Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



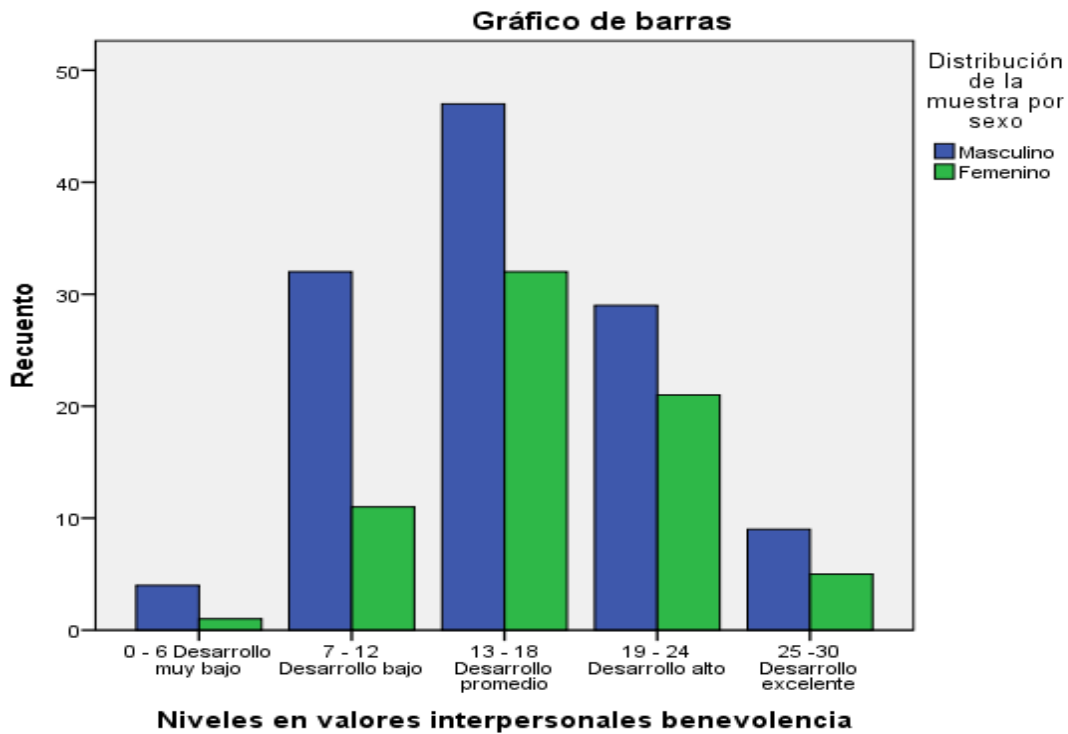
Niveles en valores interpersonales soporte\* Distribución de la muestra por tiempo en la organización  
 tabulación cruzada



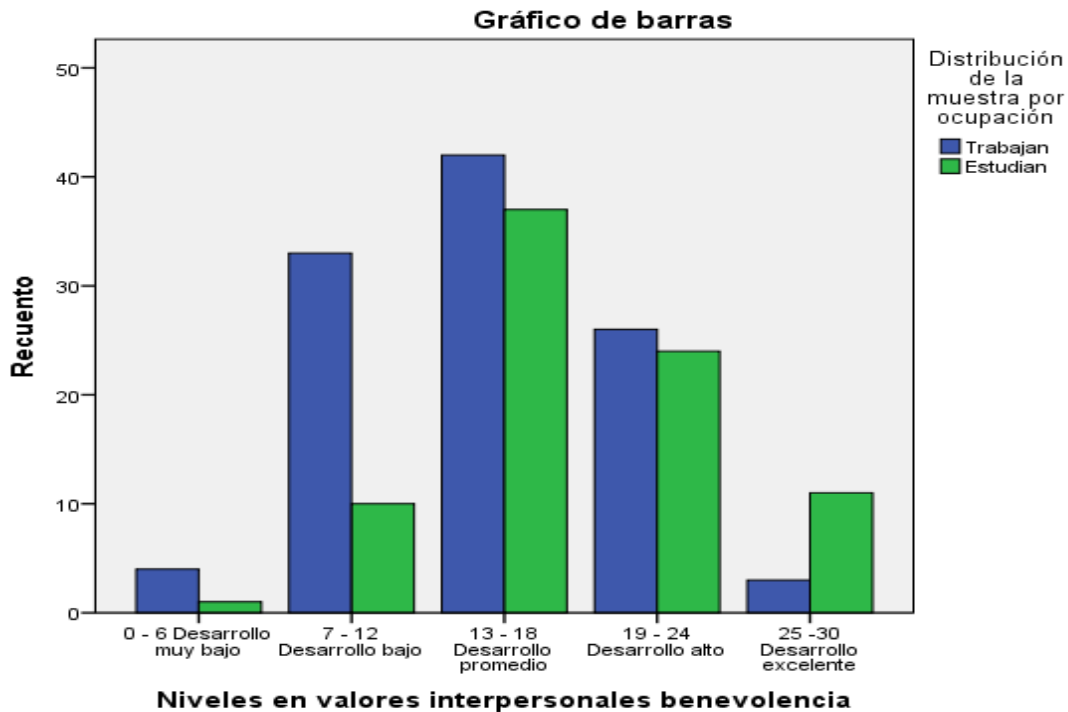
Niveles en valores interpersonales soporte\* Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno)  
 tabulación cruzada



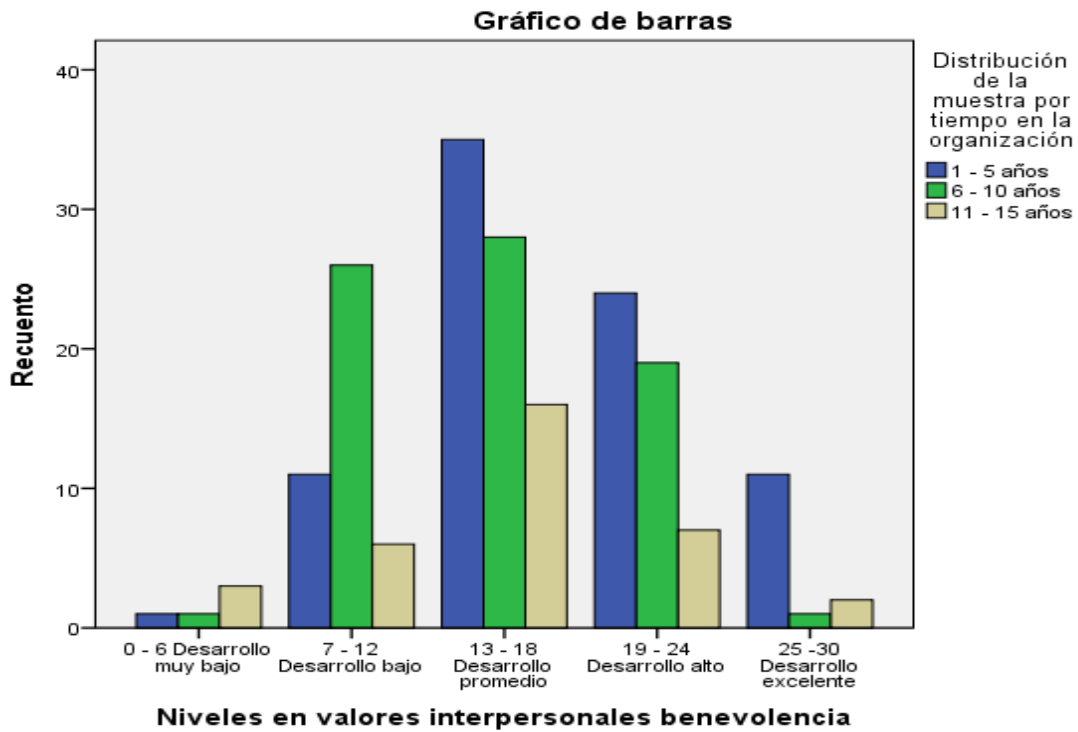
Niveles en valores interpersonales benevolencia\*Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



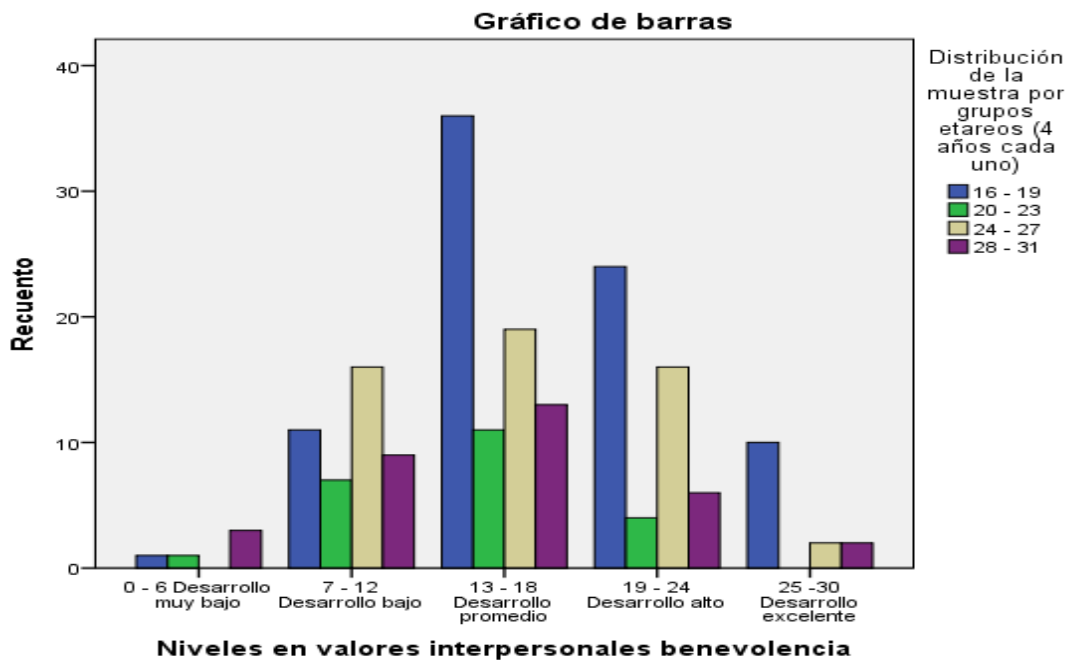
Niveles en valores interpersonales benevolencia\*Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



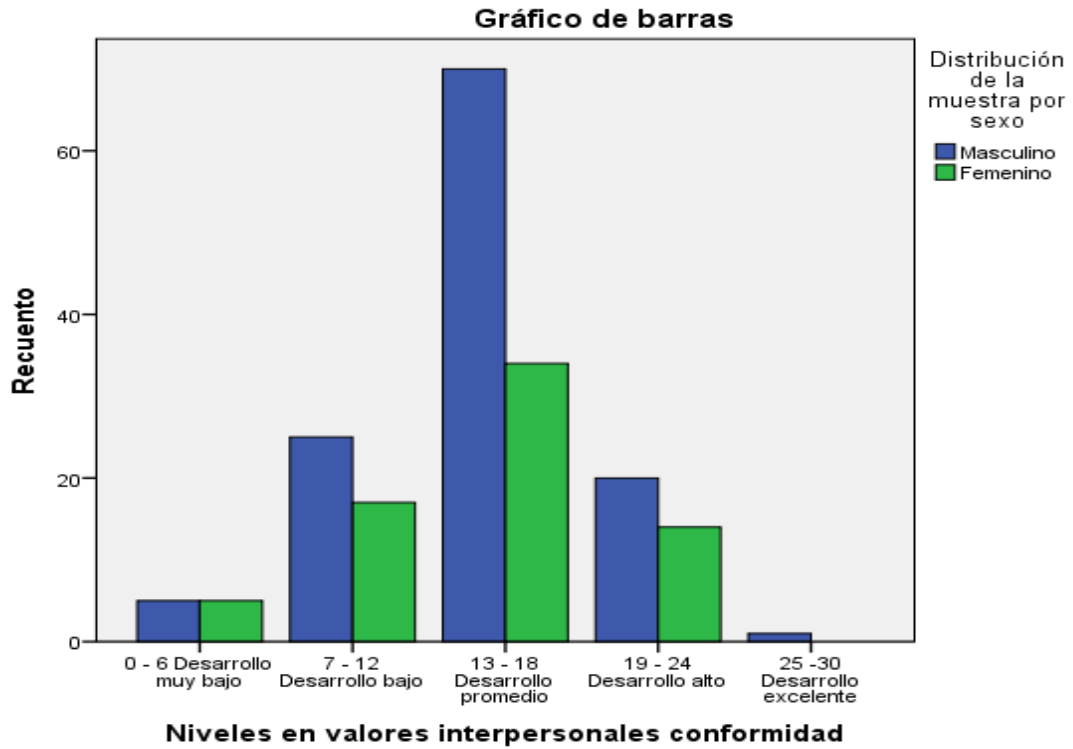
Niveles en valores interpersonales benevolencia\*Distribución de la muestra por tiempo en la organización  
 tabulación cruzada



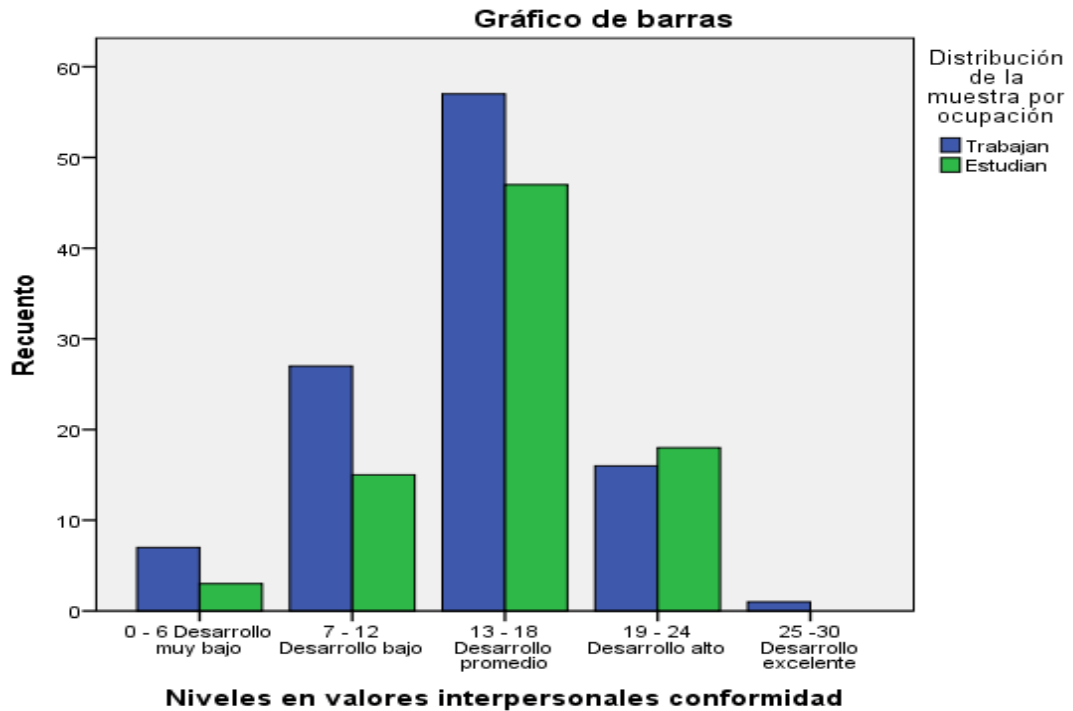
Niveles en valores interpersonales benevolencia\*Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada



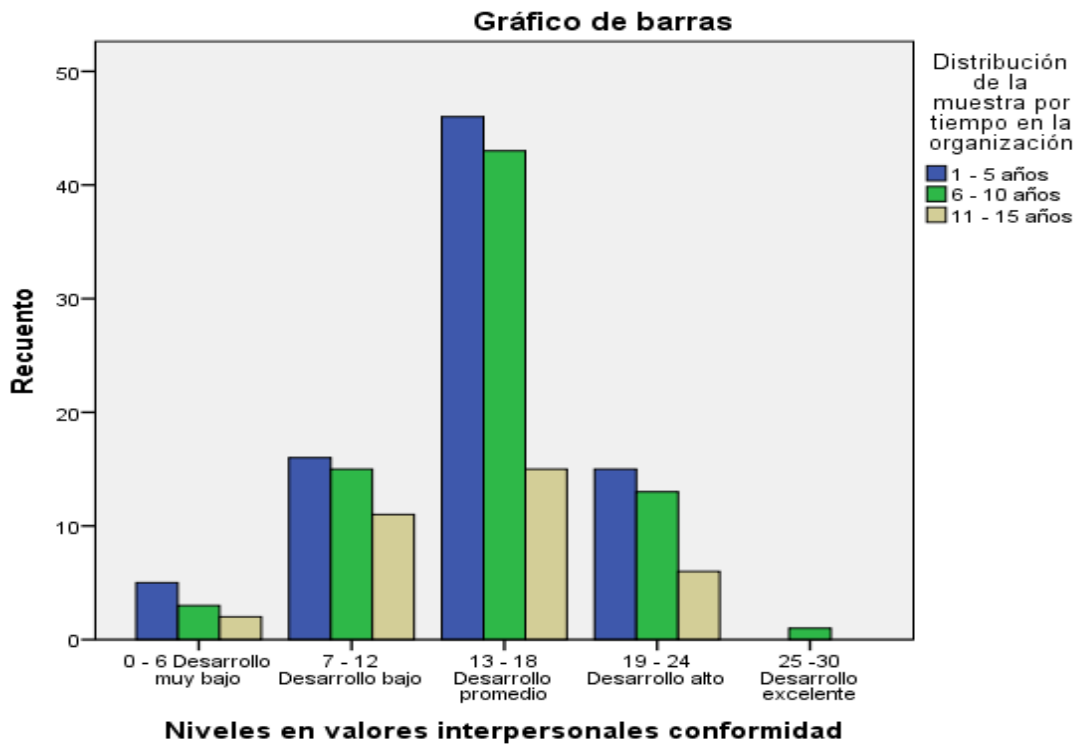
Niveles en valores interpersonales conformidad\*Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



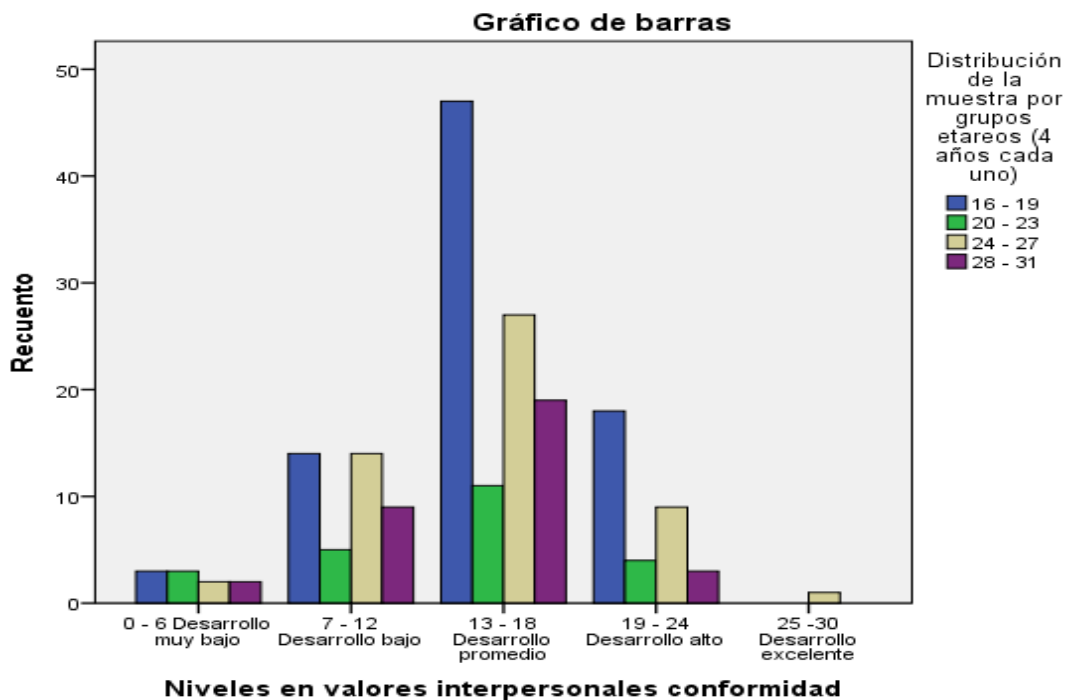
Niveles en valores interpersonales conformidad\*Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



Niveles en valores interpersonales conformidad\* Distribución de la muestra por tiempo en la organización  
 tabulación cruzada

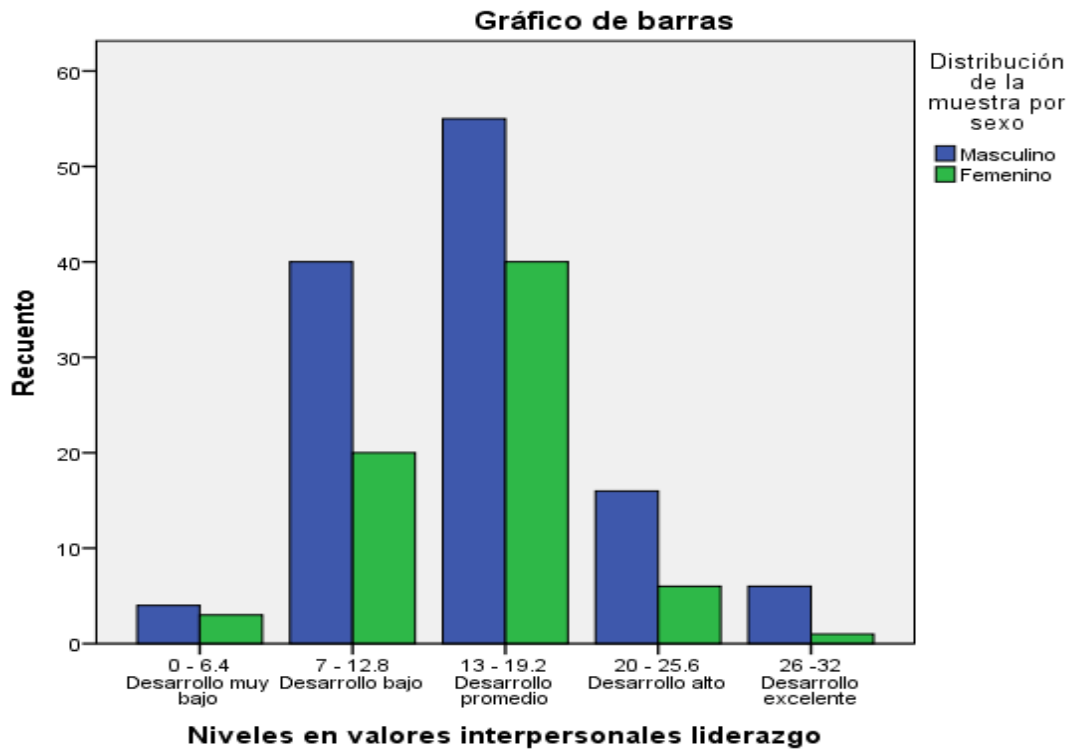


Niveles en valores interpersonales conformidad\* Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada

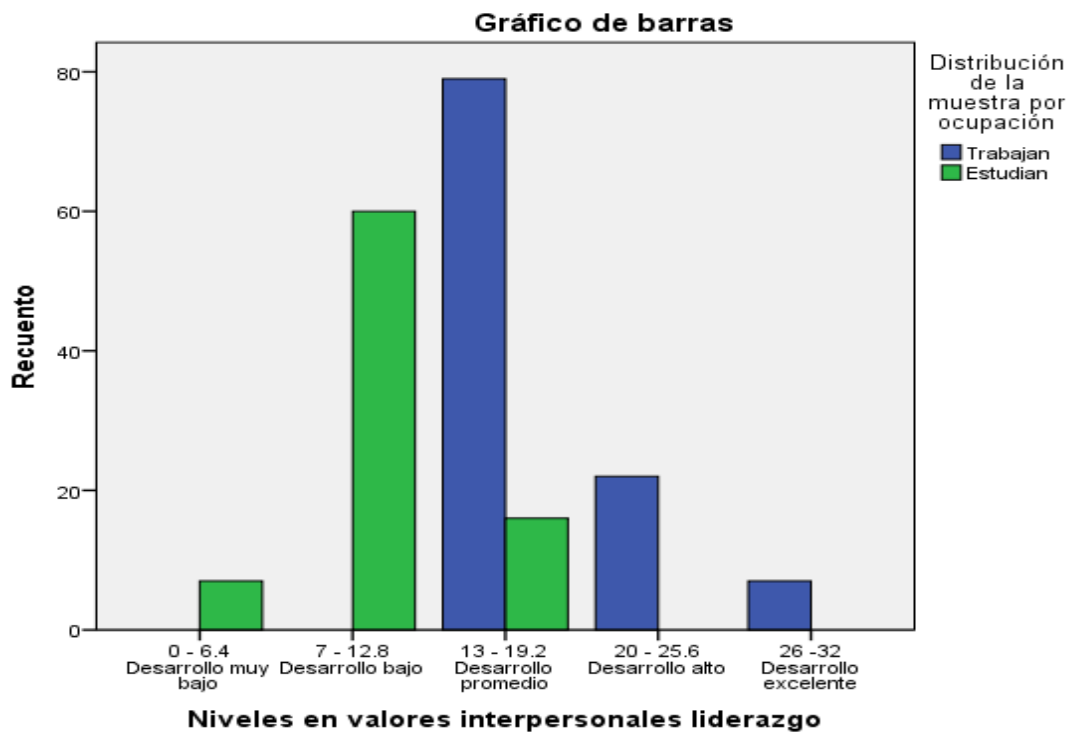




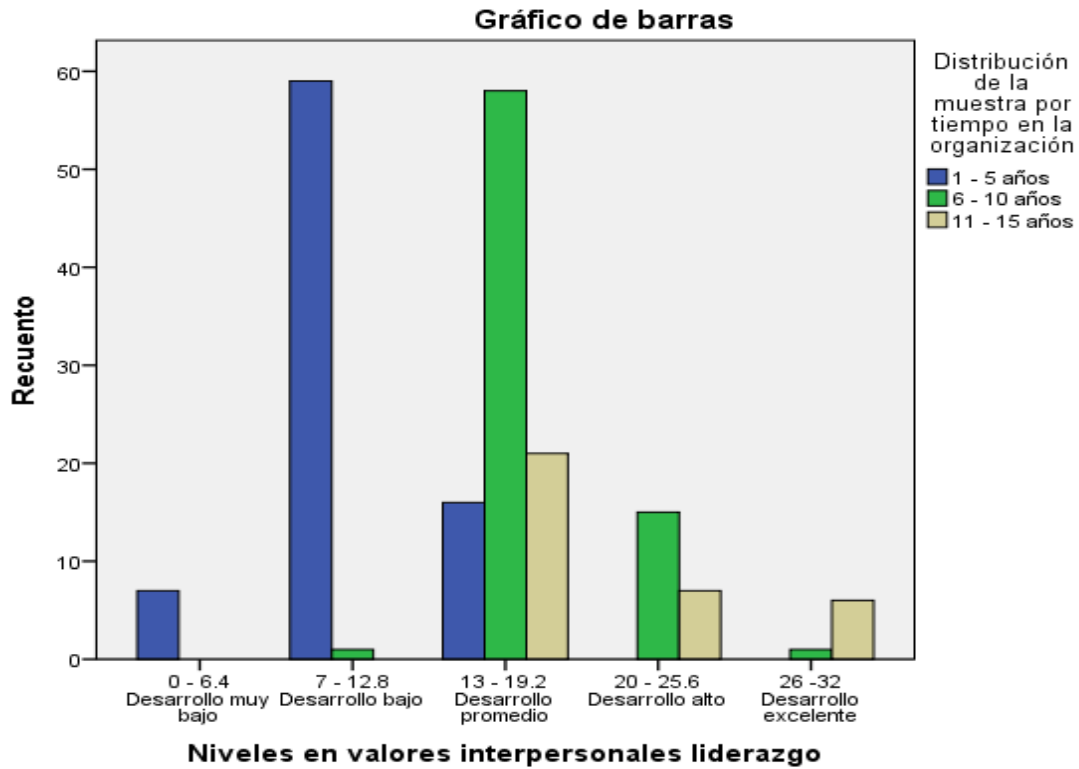
Niveles en valores interpersonales liderazgo\* Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



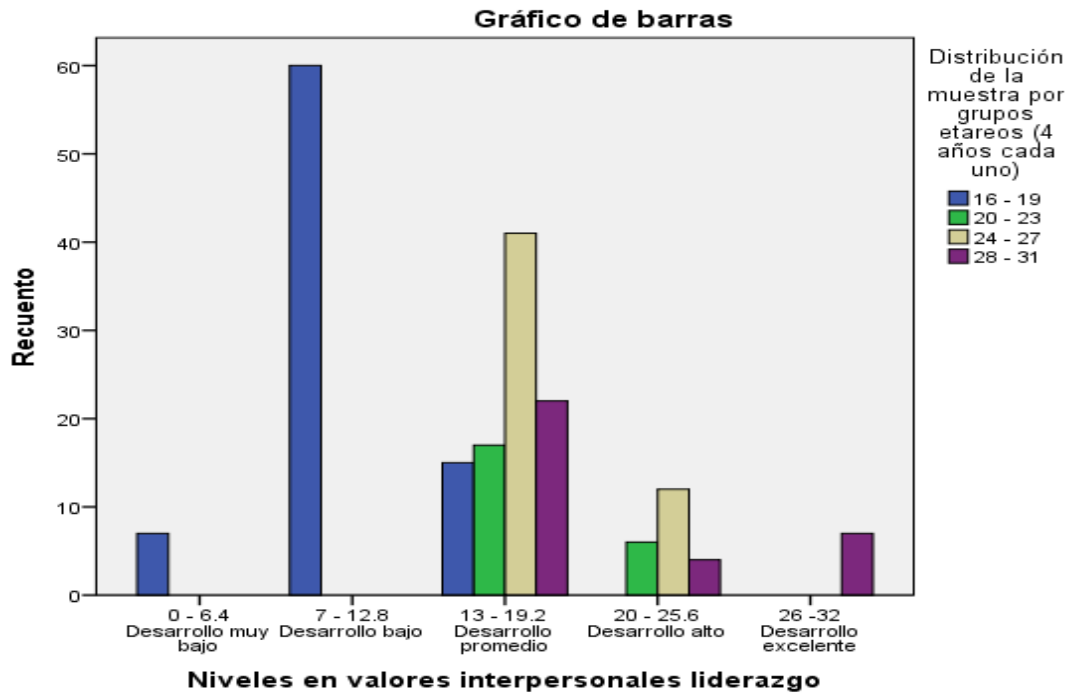
Niveles en valores interpersonales liderazgo\* Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



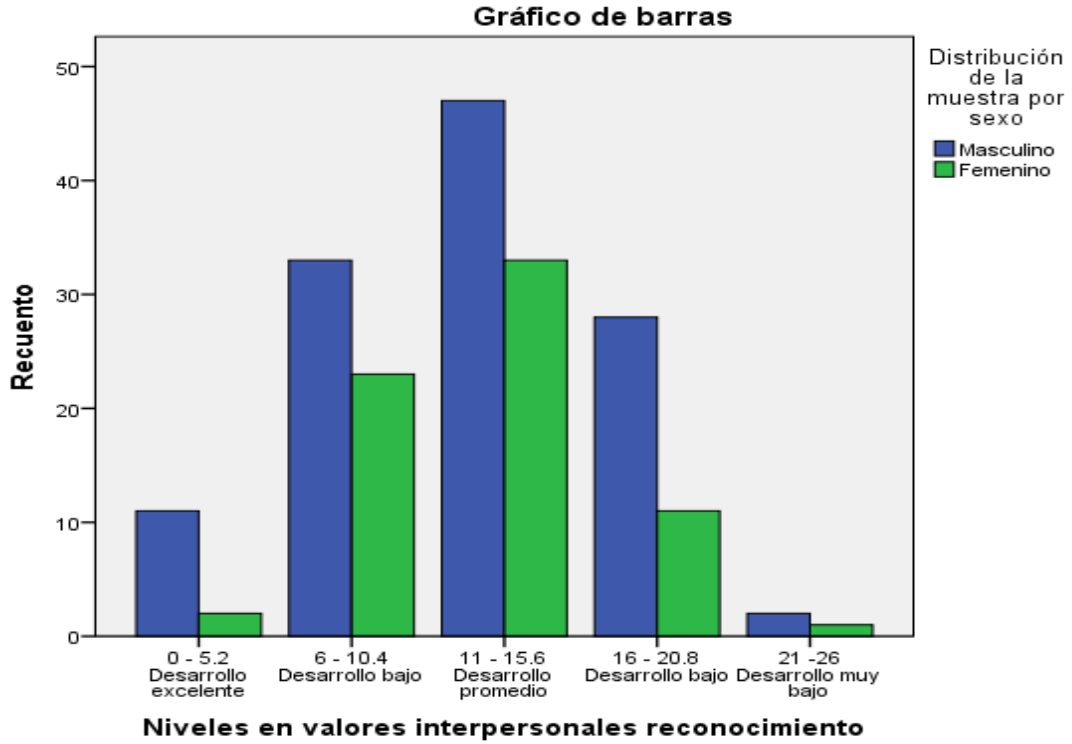
Niveles en valores interpersonales liderazgo\* Distribución de la muestra por tiempo en la organización tabulación cruzada



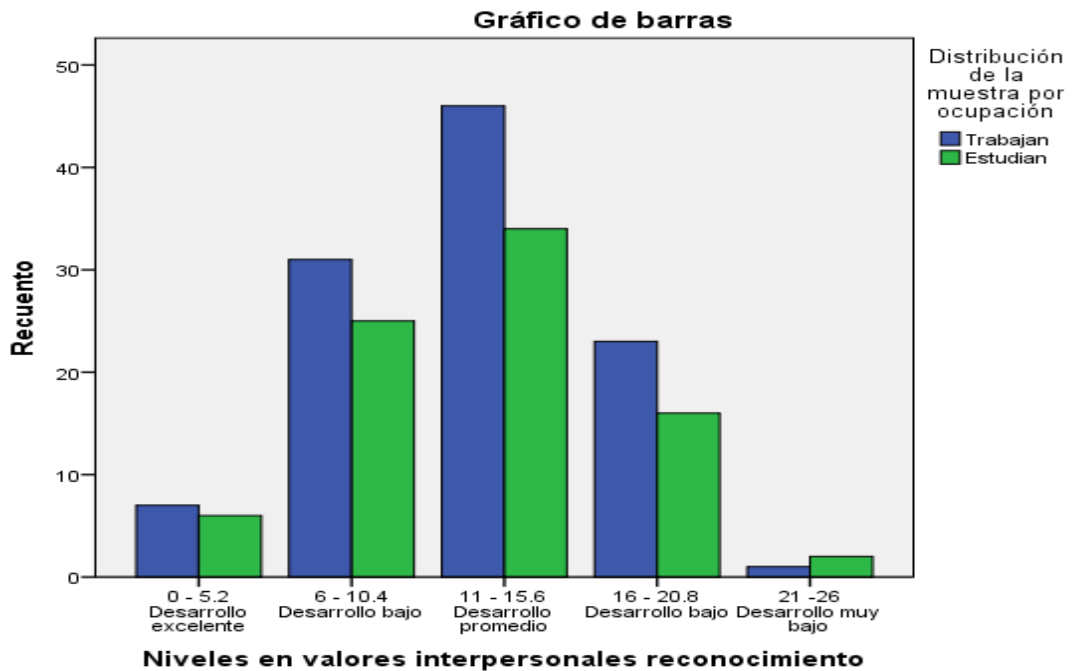
Niveles en valores interpersonales liderazgo\* Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada



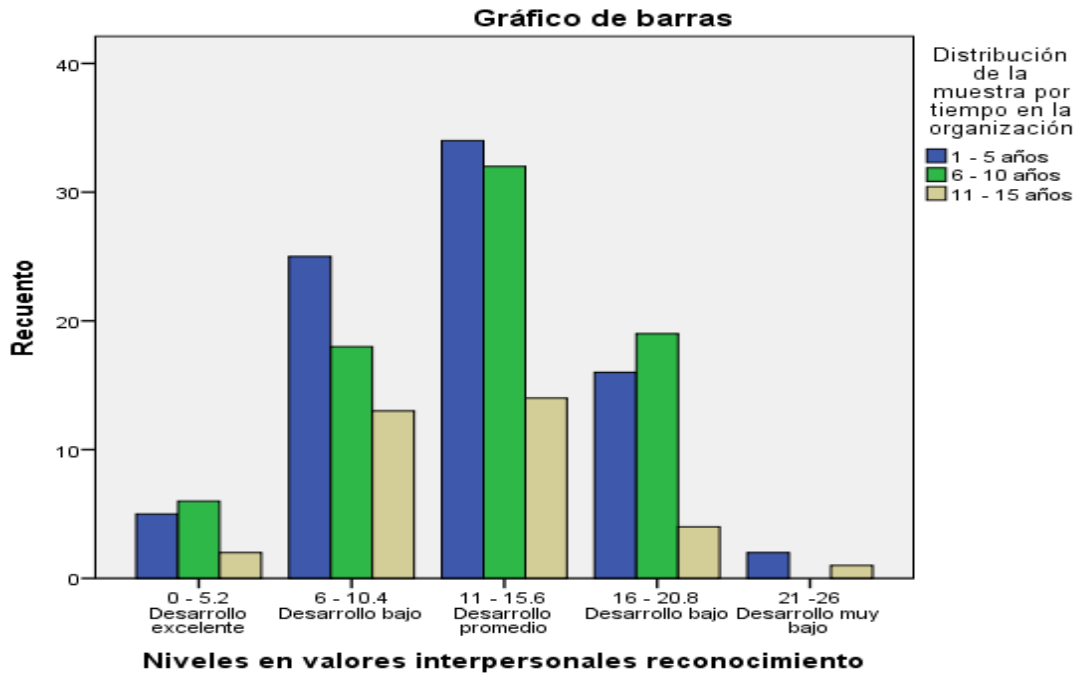
Niveles en valores interpersonales reconocimiento\*Distribución de la muestra por sexo tabulación cruzada



Niveles en valores interpersonales reconocimiento\*Distribución de la muestra por ocupación tabulación cruzada



Niveles en valores interpersonales reconocimiento\*Distribución de la muestra por tiempo en la organización  
 tabulación cruzada



Niveles en valores interpersonales reconocimiento\*Distribución de la muestra por grupos etareos (4 años cada uno) tabulación cruzada

