



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CHUMPITAZ MAUTINO, Maria Antonieta

ASESOR:

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Leonor Choquehuanca
Presidente

Dr. Juan José Kaneko Aguilar
Secretario

Mg. Milagros Cubas Petí
Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia por haberme apoyado siempre desde el inicio de mis estudios hasta ahora y en especial a mis padres Ana Mautino y Antonio Chumpitaz por haberme acompañado en este largo camino, aconsejándome y depositándome su confianza plena.

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad César Vallejo,
quienes me brindaron sus conocimientos
aprendizajes durante todo estos años de estudio
universitario, así como la realización de este
trabajo de tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo María Antonieta Chumpitaz Mautino Con DNI N° 47633655, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 5 de marzo del 2018

María Chumpitaz Mautino

DNI 47633655

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología.

El escrito cubre siete capítulos: el primer capítulo nombrado introducción, en la que se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, realidad problemática, formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo designado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados. El cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

En espera, señores miembros del jurado que esta investigación se acomode a los requerimientos establecidos por la Universidad y merezca su conformidad.

Autor:

CHUMPITAZ MAUTINO, María Antonieta

Índice

	Pág.
RÁTURA	i
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1. Internacional	4
1.2.2. Nacional	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Empatía	7
1.3.2. Liderazgo transformacional	12
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	23
II. MÉTODO	24
2.1. Diseño de investigación:	24
2.2. Variables, Operacionalización:	25
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.5. Métodos de análisis de datos:	31
2.6. Aspectos éticos:	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN:	37

V. CONCLUSIONES:	41
VI. RECOMENDACIONES:	42
VII. REFERENCIAS	43
VIII. ANEXOS:	47
Anexo 1. Instrumentos	47
Anexo 2. Resultado del piloto	50
Anexo 3. Validez y confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional	52
Anexo 4. Cartas de presentación	55
Anexo 5. Consentimiento informado	61
Anexo 6. Criterio de jueces	62
Anexo 7. Consentimiento de publicación	67
Anexo 8. Acta de originalidad	68
Anexo 9. Matriz de consistencia	72

	Índice de tablas	Pág.
Tabla 1	Semejanzas entre los ítems originales y los ítems variados por recomendación de los jueces expertos para el test de empatía cognitiva y afectiva TECA	22
Tabla 2	Correlación entre la empatía y el liderazgo transformacional	32
Tabla 3	Correlación de la empatía con las dimensiones del liderazgo transformacional	32
Tabla 4	Correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía	33
Tabla 5	Distribución de la empatía a modo general y por dimensiones	33
Tabla 6	Distribución del liderazgo transformacional a modo general y por dimensiones	34
Tabla 7	Diferencia de la empatía según sexo	34
Tabla 8	Diferencia de la empatía según edad	35
Tabla 9	Diferencia del liderazgo transformacional según sexo	35
Tabla 10	Diferencia del liderazgo transformacional según edad	36
Tabla 11	Prueba de normalidad para los datos de empatía y liderazgo transformacional	36
Tabla 12	Cuadro de validez de contenido del test de empatía cognitiva y afectiva del estudio piloto	50
Tabla 13	Puntajes directos del test de empatía cognitiva y afectiva TECA	51
Tabla 14	Validez de contenido de la escala de liderazgo transformacional	52
Tabla 15	Confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional	53
Tabla 16	Baremo de la escala de liderazgo transformacional	54

Resumen

El estudio llevado a cabo tuvo como objetivo central, determinar la relación entre la empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017. La tesis es de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tipo correlacional descriptivo, de nivel explicativo. Los instrumentos empleados fueron el test de empatía cognitiva y afectiva (TECA) para medir empatía, de los autores López, Fernández y Abad, del cual se realizó un estudio piloto para verificar la posibilidad de aplicar el instrumento en la población estudiada y la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, adaptado por Dávalos en el 2014 para medir liderazgo transformacional. Con una muestra censal de 130 docentes de ambos sexos, con edades entre 26 a 66 años. Los resultados dieron a conocer la existencia de la correlación de manera directa entre ambas variables ($Rho=0.420^{**}$), del mismo modo la correlación entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional como visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual y liderazgo de apoyo son muy significativas y positivas ($Rho \geq 0.30^{**}$). A diferencia entre la empatía y reconocimiento personal, donde se evidencia correlación positiva pero muy débil ($Rho= 0.123$).

Palabras Clave: Empatía, liderazgo transformacional, docentes

Abstract

The main objective of the study was to determine the relationship between empathy and transformational leadership in regular basic education teachers from four educational institutions in the district of San Martín de Porres, 2017. The thesis is a quantitative approach with non-experimental design, of descriptive correlational type, of explanatory level. The instruments used were the cognitive and affective empathy test (TECA) to measure empathy, by the authors López, Fernández and Abad, of which a pilot study was carried out to verify the possibility of applying the instrument in the population studied and the scale of transformational leadership of Rafferty and Griffin, adapted by Dávalos in 2014 to measure transformational leadership. With a census sample of 130 teachers of both sexes, with ages between 26 and 66 years. The results revealed the existence of a direct correlation between both variables ($Rho = 0.420^{**}$), in the same way the correlation between empathy and the dimensions of transformational leadership such as vision, inspired communication, intellectual stimulation and supportive leadership. they are very significant and positive ($Rho > = 0.30^{**}$). Unlike between empathy and personal recognition, where positive correlation is found but very weak ($Rho = 0.123$).

Key words: Empathy, transformational leadership, teachers

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad se ve con frecuencia en la mayoría de los colegios la enseñanza obsoleta y memorística por parte del docente a su alumnado, dejando atrás las diferentes formas de aprendizaje o realidades difíciles que puedan tener cada alumno. De acuerdo a ello, se menciona lo plasmado en la ley de reforma magisterial N° 29944, capítulo VIII, artículo 40 (2012, p. 39) mencionando que el profesorado tiene por deber el de guiar a los estudiantes con valores e incentivarlos en su intervención dentro del aula de clases, tanto como estudiante y como persona, evaluando siempre este proceso para plantear acciones oportunas para mejores resultados.

Por ello el docente debe cumplir con capacidades en sus habilidades sociales que le permitan manejar eficazmente un grupo, como son la empatía y el liderazgo. Estas capacidades permiten que el docente profundice su función, es decir tener comportamientos que brinden al estudiante confianza para poder discutir acerca de sus dificultades y corregirlos, de esta manera el aprendizaje sea horizontal, en el que todos aprendan la misma lección pero de formas en la que ellos puedan entender y no sea un estilo de aprendizaje obsoleto y memorístico.

Así mismo, el ambiente educativo no solo sirve para el aprendizaje en conocimientos, también es un espacio en el que conviven diferentes culturas familiares y el docente a cargo debe conocer las distintas realidades de sus alumnos para lograr empatizar con ellos y de esta manera ser un líder en el que sus seguidores lo admiren y se sientan atendidos.

En el caso específico de los colegios, el líder sería el maestro quien fortalece la formación académica y personal del alumno. Argos y Ezquerria (2014, p. 48) mencionan que el líder es aquella persona que posee actitudes y comportamientos que involucran a mover a un grupo de personas hacia una misma dirección cumpliendo los objetivos establecidos. El docente cumple este papel al momento de guiar a cada estudiante en sus procesos de aprendizaje, actividades de desarrollo personal y social.

Cabe precisar la importancia del líder en la educación, ya que según los resultados de investigaciones como el estudio de Freire y Miranda (2014, p.46), en un colegio nacional de Lima muestra que la asociación del liderazgo por parte del director y los docentes hacia los estudiantes en cuanto a su rendimiento académico en matemáticas y comprensión lectora son significativas y positivas, es decir que a mayor manejo del liderazgo, mayor será el rendimiento de los alumnos en ambas áreas ($p >= 0.25$). Al ejecutar el liderazgo por parte del docente y el director hacia sus alumnos, aun con variables externas negativas como problemas en la familia, situación económica baja, ubicación sociodemográfica de las viviendas de los alumnos se ve demostrado que el rendimiento puede ser manejado y a su vez irá en aumento en ambos cursos. Por otro lado, se toma en cuenta las habilidades previas de los niños como los valores enseñados en casa, lo cual, según la literatura, es una variable predictiva relevante, que trata de mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

Por ello el significado de líder no debe darse de forma exclusiva a la imagen de un gran empresario o un militar; cualquier individuo que influye en el comportamiento de dos personas a más para alcanzar sus objetivos es un líder y en todo grupo humano surge este fenómeno. Al ser las organizaciones grupos de personas que interactúan entre sí, el líder puede ser designado a votación por la mayoría, a pesar que no ejecute su poder de manera arbitraria y también puede surgir en aquel individuo con mayor influencia (Fernández, 2014, p.11).

Profundizando la definición que se tiene sobre liderazgo, el presente trabajo se enfoca en el liderazgo de tipo transformacional, debido a que la población son docentes, también que el líder transformacional se orienta en cambiar las necesidades y creencias de las personas a quienes guía, asumiendo el papel de motivadores, pero estos también se encuentran en constante aprendizaje. (Chiavenato, 2009, p. 363). Las características de este liderazgo coinciden con el comportamiento que debe tener un docente.

Por lo tanto el docente debe tener características de un líder transformacional, tal que genere cambios en los valores, creencias y necesidades de sus alumnos. El líder tiene que guiarlos para que construyan sus propios objetivos y motivarlos

con una comunicación empática, para cumplirlos y formularse nuevas metas, conociendo sus capacidades y hasta donde pueden llegar si se proponen algo.

Por ello la forma en cómo se relacionan el profesor y el alumno es de gran importancia, ya que puede traer consecuencias positivas o negativas, dándose este vínculo a través de la interacción física, pero sobre todo emocional, lo que va a motivar a querer aprender o lo desalientan a no querer participar en su formación (Sala y Marzo, 2014, p.103). Esta relación al no ser tomada con responsabilidad puede causar en el alumno frustración en seguir adelante, siendo vulnerables a participar en bandas delictivas, ya que consideran el camino más fácil a seguir.

En cuanto a la variable empatía, Goleman menciona que en ciertas situaciones las mujeres se muestran más empáticas a diferencia de los hombres, esto es debido a que ellas son susceptibles en situaciones personales, habiendo excepciones en el ámbito laboral, porque no existe la diferencia de género cuando las personas tratan de esconder o dar a notar sus auténticos sentimientos y opiniones a personas con quienes no se está de acuerdo. Aunque los hombres disponen de la misma capacidad potencial para la empatía, tienden a caer en el machismo, ya que el sentimentalismo podría interpretarse como una señal de "debilidad" (1999, p.438). Además de ello, la capacidad de percibir una emoción oculta resulta importante en aquellas situaciones dentro del mundo laboral. Son muchas las situaciones laborales cotidianas en las que se puede percibir esta situación, como por ejemplo el trato del docente hacia el alumno en el transcurso de la semana, donde habrán días en las que se muestra empático y otros días en los que tendrá una actitud más limitante.

Por ejemplo la situación de un niño que pertenece a una familia disfuncional, viviendo en un barrio delictivo, además no comprende las clases del colegio con facilidad y tiene problemas en relacionarse con sus compañeros de clase. Esto podría hacer que el docente actúe de una forma en la que cumpla únicamente con su labor de instruir a todos sus alumnos sin importar por lo que puedan estar pasando, o por el contrario involucrarse en la dificultad del estudiante, siendo participe de su mejora y de esta manera generar en el alumno confianza y motivación.

Ante lo expuesto, el estudio de García y Reyes (2014, p.11) dirigida a 9 docentes y 343 estudiantes de educación primaria, los resultados mostraron que el 69% de los alumnos señalan a lo que más favorecen en su aprendizaje por parte de los docentes son la amabilidad, la tolerancia y la disposición que tienen en su enseñanza, a diferencia de aquellos docentes que se mostraban serios y generaban un ambiente tenso, siendo así los estudiantes se mostraban más reacios a participar en clase. Por otro lado el 15% de los alumnos señalaron que es más importante el conocimiento del docente respecto al curso que enseñaban. Esto demuestra que la calidad de atención e importancia que el docente brinda al estudiante lo motiva a mejorar su rendimiento académico y con ello lograr los objetivos que cada uno puede trazarse dentro del ámbito educativo, así mismo nos evidencia que la empatía es reconocida por parte del estudiante, dando a notar que se valora en mayor medida a aquel docente empático a diferencia del docente que carece de esta habilidad.

Finalmente, con este trabajo se espera brindar información acerca de la relación de la empatía con el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular, ya que como se explicó anteriormente el docente cumple un papel de líder transformacional en el que transmite no solo sus conocimientos acerca del tema que domina, sino también la empatía que maneja para poder llegar a comprender las diferentes realidades y capacidades individuales que poseen cada alumno, motivándolos a pesar de las dificultades que puedan tener en el camino, ya que los docentes se encuentran en la capacidad de proporcionar competencias y habilidades al alumnado junto con la educación y los valores que les inculcan sus padres.

Conociendo esto, se puede mencionar que el educador representa un papel importante en las competencias que desarrollan los estudiantes, tanto en el nivel primario como secundario de las instituciones educativas.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacional

Coe, Gunther, Mefford y Evans (2007) realizaron un estudio correlacional descriptivo entre la empatía y los estilos de liderazgo en 175 estudiantes de enfermería de la universidad de Tennessee. Se utilizó tres instrumentos: la escala

de empatía de Hogan (HES), la escala de empatía de tendencia de la emoción (EETS) para medir la empatía cognitiva y afectiva, y el cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ-5X) para determinar el estilo de liderazgo. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa ($r > 0.05$) entre el liderazgo transformacional predominante y la empatía en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de enfermería.

Snezana, Djigie y Zlantkovic (2012) en su estudio acerca de la empatía y los roles del profesor en Serbia, en una muestra de 120 docentes de primaria y secundaria, de los cuales el 69% eran mujeres y el 31% hombres, con edades promedio entre 24 a 63 años. Se utilizaron como instrumentos: el cuestionario de empatía Empathy (EQ-short, Baron-Cohen & Wheelwright, 2004) consta de 22 ítems que están relacionados con dos aspectos de la empatía: cognitivo y afectivo y el segundo instrumento fue el inventario de los roles de los docentes diseñado por los mismos autores, consta de 13 elementos. Los resultados mostraron que el vínculo entre la empatía y los roles que desempeñan los docentes no está correlacionada significativamente. A pesar de ello, en cuanto a la enseñanza el 50% de los docentes ponen en primer lugar sus actividades académicas en vez de la interacción afectiva con ellos y sus alumnos. Por otro lado los profesores con mayor edad apreciaron que el papel del compañero en la interacción afectiva es más importante a diferencia de los más jóvenes.

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) elaboraron un estudio en Chile acerca de liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente. El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 57 docentes con cargos directivos y docentes de aula. El instrumento utilizado fue el cuestionario multifactorial de liderazgo adaptado de Bass y Avolio en su versión A (a docentes de aula) y su versión B (a docentes con cargos directivos). Finalmente se observó que existe relación significativa (≥ 0.7) del liderazgo en los docentes de aula con la gestión docente, observándose que el 55% de los docentes presentan características de liderazgo transformacional, prevaleciendo en un 56.2% la estimulación intelectual y el 81% de ellos presentan características de liderazgo transformacional y gestión docente.

1.2.2. Nacional

Cervera (2012) en su tesis acerca del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el distrito de Los Olivos, utilizó el método de investigación descriptiva de diseño correlacional. La población conformada por 171 docentes de cinco instituciones educativas de los niveles inicial, primario y secundario, siendo el 43.3% mujeres y el 56.7% hombres. El rango de edad fue entre 26 a 51 años a más. La muestra fue de tipo censal conformada por toda la población. Los instrumentos utilizados son dos cuestionarios, aplicándose dos estudios piloto para la confiabilidad de cada uno. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación de 0.85 siendo esto muy significativo para las variables clima organizacional y liderazgo transformacional. En cuanto al sexo, las mujeres presentan mayor manejo del liderazgo transformacional y sus dimensiones a diferencia de los hombres ($p < .05$). Sin embargo en los rangos de edad no existen diferencias en ningún caso.

De La Cruz (2013) en su estudio sobre liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes del distrito de San Juan de Miraflores. El tipo de estudio es correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 78 docentes, y la muestra comprende el 100% de la población. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, el primero para medir liderazgo transformacional, compuesto por 40 ítems, distribuidos en 8 dimensiones, y el segundo para medir clima organizacional, compuesto por 32 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Los resultados mostraron que si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes evaluados.

Martínez (2013) realizó un estudio en el que evaluó el liderazgo transformacional y la gestión docente en una institución pública de educación regular en el distrito de Surco. Teniendo como población a todos los docentes y el director de dicha institución. Se utilizó como instrumentos de medición, el cuestionario multifactor MLQ en su versión corta, el segundo instrumento utilizado fue la entrevista semi estructurada. Dando como resultado que los docentes perciben un buen ambiente de trabajo entre ellos y un adecuado liderazgo transformacional por parte del director. Identificando que el 96.1% son estimulados intelectualmente por parte del director y el 93% son motivados.

Torres (2014) efectuó un estudio de liderazgo transformacional y síndrome de Burnout en docentes de la provincia de Cerro de Pasco. La investigación fue de tipo correlacional. La población fue de 200 docentes de instituciones educativas públicas y la muestra de 134., siendo el 57% hombre y el 43% mujeres, los rangos edad están entre los 20 a 40 años a más. Los instrumentos de investigación utilizados son la escala del cuestionario multifactorial de liderazgo, diseñado por Bass y Avolio, constituida por 20 ítems, divididos por 5 áreas y para la variable Burnout se utilizó el inventario de Burnout elaborada por Maslach y colaboradores, esta escala está constituida por 22 ítems, separadas en 3 áreas. Los resultados mostraron que se la existencia de una correlación entre ambas variables ($r= 0.25^*$), en cuanto a la diferencia según sexo a la variable liderazgo transformacional, se demuestra que no hay diferencia significativa.

Cubas (2015) elaboró un estudio sobre empatía y clima social de aula en docentes de una universidad privada. El método de investigación es de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 87 docentes y la muestra fue no probabilístico de tipo intencional. Los instrumentos utilizados son la escala TECA para medir empatía (test de empatía cognitiva y afectiva), y la escala The social Climate Scales: Familia, Work, Correlational Institutions and Classroom Environment Scales para medir clima social de aula. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación moderada entre ambas variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Empatía

- **Teoría psicodinámica**

Según lo postulado por Freud, dentro de la psique humana se desarrolla un proceso desde una edad muy temprana hasta el primer año de vida desarrollándose así el inconsciente y el ello. El ello constituido por los instintos básicos, denominado pulsiones, clasificadas en dos categorías: Eros o pulsión de vida y thanatos o pulsión de muerte (Seelbach, 2012, p.22).

La pulsión de vida se caracteriza por la satisfacción de necesidades como comer, beber, excretar desechos, la protección, el descanso. Instintos que garantizan la supervivencia de los organismos.

Por otro lado se encuentra el thanatos, caracterizado por ser una pulsión agresiva, provocando que los organismos rechacen lo que no les agrada, destruyendo todo lo que encuentran amenazante.

De acuerdo a lo mencionado, la empatía encaja dentro de la pulsión de vida, ya que al ser una habilidad que demuestra la preocupación hacia los demás. Es una habilidad de supervivencia dentro de un grupo humano, lleno de diferentes formas de pensar, situaciones que requieran la tolerancia por los demás y protección por quienes se tiene lazos afectivos. Sin embargo la existencia de personas con menor empatía tiene dentro de su aparato psíquico el thanatos, mostrándose indiferente ante la desgracia por los demás, intolerantes y actuando de manera conflictiva ante situaciones que le desagradan.

- **Teoría social**

Boeree (2011, p.4) menciona a Albert Bandura con su teoría del aprendizaje por imitación o aprendizaje vicario, con el recordado experimento del muñeco bobo y un grupo de niños quienes al ver a través de un video, donde un grupo de niños golpeaban a este muñeco, ellos posteriormente hacían lo mismo al ver otro muñeco igual al del video. Estableciendo tres pasos para el logro de la imitación de una conducta:

1. Atención. La atención requiere de un interés por el modelo atendido, este debe ser colorido y dramático o si el modelo se parece más a nosotros, prestaremos más atención.

2. Retención. Se debe recordar aquello a lo que le hemos prestado atención.

Tomando en cuenta la imaginación y el lenguaje para recordar con interés a lo que hemos prestado atención.

3. Reproducción. Al tener un modelo de interés en nuestra mente y tenerla archivada, es posible reproducirla en el momento que sea necesario.

Ante ello, los niños al tener un modelos adultos en los que vean actitudes positivas como la ayuda hacia los demás y preocupación por quienes son menos afortunados, potenciaran en el niño comportamientos empáticos con otros niños y mascotas, desarrollándose en un ambiente tolerante y en armonía, sin

embargo si el niño ve modelos adultos negativos, como la indiferencia, la agresividad, la intolerancia, estos niños imitarán estos modelos y serán niños conflictivos y violentos.

- **Teoría sociocultural**

Carrera y Mazzarella (2001, p.44), mencionan a Vygotsky, quien señala que el comportamiento de la persona parte desde una perspectiva evolutiva. Además señala que las variaciones socioculturales regulan el comportamiento humano, esto dentro del desarrollo biológico de la persona. Por ello el niño que ingresa por primera vez al colegio, tiene una historia previa dentro de su familia y estas son compartidas con los demás niños. Así mismo plasma dos niveles evolutivos en el niño dentro del campo escolar:

El nivel evolutivo real, que es el nivel de desarrollo de las funciones mentales de un niño, es decir, aquellas actividades que el niño puede desempeñar solo, de acuerdo a sus capacidades mentales.

El otro nivel es llamado de desarrollo potencial, en el que los niños pueden desarrollar actividades con ayuda de otros niños.

Se menciona lo postulado por Vygotsky, ya que la empatía al ser una habilidad social en el que se recalca la preocupación por el resto en distintas situaciones. Partiendo desde el momento en que el niño empieza a desarrollar capacidades más complejas en el que requieran de la ayuda de otros, esto llamado desarrollo potencial. Se ve como poco a poco se va disminuyendo el pensamiento egocéntrico y la preocupación por sí mismo, viendo como otros consiguen mejores resultados cuando trabajan en grupos y con ayuda mutua. Este comportamiento potencia la habilidad empática en el niño, quien posteriormente será un adulto más sensible por las realidades de los demás.

- **Definición de empatía:**

Hoffman (2000, p.3) menciona que la empatía es el producto de la elección natural de una respuesta provocada por situaciones de estrés, tristeza o alegría provenientes de la persona, obteniendo una respuesta pasiva, involuntaria y afectiva, por medio de la atracción de las señales superficiales, y requiere el nivel más bajo de proceso cognitivo.

Esta simple forma de sufrimiento empático es importante, esencialmente porque los humanos están consumados de tal manera que su angustia generalmente depende de ellos mismos y de la forma en cómo ve el sufrimiento ajeno. Por ello, las experiencias en la infancia son importantes para el despertar la empatía en las personas.

López, Fernández y Abad (2008) mencionan que la empatía se puede definir mejor partiendo desde un enfoque multidimensional, ya que se conoce una variedad de predisposiciones personales y conjunto de cogniciones de la empatía que son influenciadas de modo diferente generando distintas reacciones. Reafirmando lo indicado, los autores realizaron un estudio y mostraron que las personas se muestran de manera distinta frente a situaciones similares y esto depende a los sentimientos o patrones de pensamiento que cada uno tiene consigo mismo.

El diccionario conciso de psicología define a la empatía como, comprender a la persona desde su marco de referencia en lugar de hacerlo desde el marco propio, lo que permite experimentar de manera vicaria los sentimientos, percepciones y pensamientos de la persona (2010, p.165).

Davis (1980, p.3) refiere que la empatía es una habilidad que tiene las personas para la comprensión de diferentes situaciones que atraviesan otros sujetos. Esto comprende un sistema integrando lo emocional y lo cognitivo en el que ambos influyen mutuamente, siendo una concepción multidimensional compleja, evaluándose desde dos aspectos: La perspectiva cognitiva del individuo ante el evento y la reacción emocional de las personas posterior a ello.

• **Características de empatía:**

De lo mencionado acerca de la empatía cognitiva y afectiva López, Fernández y Abad (2008, p.8) destacan cinco dimensiones que abarca la empatía:

- Adopción de perspectivas: es la facilidad para comunicarse, ya que tienen un pensamiento flexible y pueden adaptar su modo de pensar en diferentes situaciones.
- Comprensión emocional: se caracteriza por tener una gran facilidad para leer el comportamiento verbal y no verbal de los demás, ya que prestan

atención exclusiva a las emociones de los otros y esto facilita sus relaciones interpersonales.

- Estrés empático: Se caracteriza por ser más emotivo y cálido en sus relaciones interpersonales. Sin embargo tienden a sobre implicarse en el problema de los demás.
- Alegría empática: se expresa como la facilidad de implicarse y tomar como suya la felicidad de los demás, a pesar que esto implique dejar en segundo plano su realización personal.

El termino empatía se ha definido como el ponerse en el lugar del otro, sin embargo, esta definición es muy simple para una habilidad tan detallada como es la empatía, como menciona Breithaupt (2011, p.99) que la capacidad de la empatía, aparece a temprana infancia, donde se adquiere conciencia de los límites entre uno mismo y otros, ubicados entre los 6 a 9 meses de vida. Ya que antes que nos percibamos y reconozcamos como distintos de otros, nos contagiamos emocionalmente observando lo que otros observan y reaccionando a situaciones como si fueran nuestras.

Así también Repetto (1992, p.76) Refiere que la empatía es una forma de sentir e identificar el sentimientos de los demás, mediante la identificación, separación y el análisis racional de éstos.

La empatía a nivel cognitivo:

Desde el punto de vista cognitivo, Lacoboni (2009, p.14) menciona que la empatía es parte del funcionamiento de las denominadas “neuronas espejo”, ubicadas en la corteza frontal del cerebro y se activan al ver situaciones especiales a través de la expresión facial y movimientos de los demás que nos permiten entenderlos y compartir estas emociones.

La empatía a nivel emocional:

Desde un punto de vista emocional, Saracho (2015, p.274) Refiere que la empatía emocional no implica que sea una emoción, ni un estado emocional, o un sentimiento, sino que la empatía emocional es un proceso cognitivo emocional complejo y se distingue de la empatía cognitiva, ya que requiere

adoptar un punto de vista flexible, ponerse en el lugar del otro y ser capaz de revivir la experiencia emocional del otro, a través de la comunicación verbal y no verbal al otro de los sentimientos o emociones que hemos comprendido.

La empatía dentro del ambiente educativo

En cuanto al ámbito educativo Lugo (2007, p.58) menciona que la comunicación afectiva debe integrarse en la práctica educativa, ya que los sentimientos, comprensión y aceptación se efectúan en la interacción entre padres a hijos y docentes a estudiantes. Por ello se considera a la empatía como generador de paz en el que permite a las personas vivir con respeto mutuo.

Así mismo Martínez (2007, p. 79) menciona que el docente requiere de madurez, equilibrio, sensibilidad y apertura, para desarrollar una mayor comprensión interhumana hacia sus alumnos. Ya que la educación es un encuentro caracterizado por la comprensión interhumana y el crecimiento personal de los involucrados. Por consiguiente el educador debe adoptar una actitud de entendimiento que contribuya al progreso académico y personal que el alumno recibe y contribuye a su competencia social.

El profesor es un adulto significativo para la formación del alumno, ya que ellos al necesitar la presencia de adultos cercanos que proveen una imagen en la que ellos puedan experimentar amor y gratitud. Por ello un docente significativo es aquel que crea lazos de cercanía sin dependencia ni conflicto, estos lazos se establecen gracias a que el maestro sabe interpretar las señales que sus alumnos proyectan señales que anuncian dolor, pena y desamparo, acogiéndolos y escuchándolos sin prejuicios (Arévalo, 2015, p.21). Este tipo de actitudes que adopta el docente es parte de la empatía que desarrolla y así lograr el vínculo entre alumno y docente con el objetivo del bienestar del primero.

1.3.2. Liderazgo transformacional

- **Teoría de la motivación**

Para Abraham Maslow (1991, pp.25-33) la motivación es la necesidad de satisfacer necesidades expuestas a diario, para ello plasmó que para cumplir unas necesidades primero se deben satisfacer las anteriores. Para ello se inicia con las necesidades fisiológicas, como comer, beber, dormir, llamadas

“necesidades básicas”, una vez atendidas y se encuentren en equilibrio, el hombre tiene otras necesidades llamadas las de seguridad, en las que se encuentran querer tener orden, por ello la existencia de leyes, normas y límites y un ambiente de paz, lejos del situaciones de emergencia como la guerra u otros conflictos que pongan en riesgo la vida de cada uno. Al ser satisfecha estas necesidades, la persona tiene la necesidad de pertenencia, es decir que pertenezca a un grupo social o se encuentre en una relación sentimental con otra persona, ante ello, si la persona es separada de su grupo familiar o amigos, al encontrarse con otros grupos que les preste mayor interés, surgen los sentimientos de alienación, generando en ellos nuevas actitudes alejadas de lo tradicional y sus raíces.

Ante el cumplimiento de estas necesidades, surgen otras más complejas, como la necesidad de autoestima, surgiendo en la persona el deseo de reputación o prestigio, el estatus, la atención y el aprecio por los demás. De acuerdo a estas características, estamos mencionando a la necesidad por ser el líder de un grupo, estas al ser satisfecha conduce sentimientos de autoconfianza, valía, fuerza y suficiencia de ser útil y necesario para los demás. Sin embargo al no ser satisfecha produce sentimientos de inferioridad y debilidad. Al ser compensadas estas necesidades, y el hombre este realizando para lo que se encuentra preparado y capacitados a su naturaleza normal, se sentirán realizados.

Ante lo mencionado, se indica que el líder surge de acuerdo a la necesidad que pueda tener una persona por surgir o sobresalir dentro de un grupo humano, teniendo en cuenta las capacidades que pueda contar, esto con la formación que haya tenido en su desarrollo. La forma en cómo se construye las características de un líder va de acuerdo a como se sienta al ser satisfecha, finalizando con la satisfacción y el sentimiento de realización ante ello.

- **Teoría de las contingencias**

Giraldo y Naranjo (2014, p. 30), refieren que la teoría de las contingencias postulada por Fiedler menciona que al unir las cualidades de un líder, su relación con los demás y de qué manera influye el entorno, pueden resultar eficaces o no para el objetivo que se quiere lograr. Es decir, ante una situación cambiante, las acciones del líder pueden mejorar la situación o hacer lo contrario. Por ello la

eficacia del grupo es contingente a la relación que causa la forma en cómo se maneja el liderazgo y el nivel en que el grupo le permite al líder poner en práctica su influencia.

Esto se plantea en tres variables:

- La relación líder-seguidor: el cual menciona de qué manera el líder brinda confianza a sus seguidores, de modo que la relación entre todos sea armoniosa.
- Estructuración de tareas: midiéndose por la claridad en que se establecen las metas y las soluciones planteadas por cada miembro del grupo.
- Poder del líder: es la posición en la que se encuentra el líder, permitiendo que los demás puedan sentirse influenciados por él, logrando ser recompensados por la actitud que puedan tomar.

Definición de liderazgo

Robbins y Judge (2013, p.368) Señalan que es la habilidad para influir en un grupo social y dirigirlos a una meta en común. La fuente puede ser de manera formal, como el de una organización estructurada con jerarquías de poder, en que el papel de líder puede ser asumido por el gerente de una compañía, como también puede ser elegido por la forma en cómo influye en los demás miembros. Ante ello, el liderazgo puede ser asumido por la persona más importante dentro de una organización, como también la más influyente, siendo este un líder importante, ya que es elegido por la mayoría de miembros del grupo y con ello también asume mayor compromiso y confianza de todos aquellos que lo eligieron como representante del equipo.

• Relación del liderazgo y líder

Media, Masabet, Martínez y Márquez (2009, p.5), puntualizan que la relación entre ambas es básicamente la acción o actividad de las funciones que asume el otro, es decir, el liderazgo permite al líder desarrollar nuevas capacidades asumiendo compromisos y tomar la iniciativa para guiar a un grupo hacia el éxito, ayudándolos a comprender las causas del fracaso y mostrar nuevos caminos o alternativas para superar los obstáculos en el camino.

Profundizando el término de “líder”, es aquella persona dinámica, exitosa, comunicativa, humildad, con visión a futuro, gusta por trabajar en equipo, asumiendo riesgos para el logro de ciertas metas propuestas. Con ello se menciona que el liderazgo es la acción de todo ello en diferentes situaciones que se le pueda presentar en el camino dentro del grupo social al que pertenece.

- **Estilos de liderazgo según Daniel Goleman**

Para Goleman (1998, pp.29-34) existen cuatro estilos de liderazgo que generan un efecto positivo en el clima y los resultados de una organización. Estos son:

Estilo coercitivo: En este estilo, el líder se basa en ordenar y mandar, con el objetivo de cumplir tareas y delegando funciones precisas, esto es acatado por los subordinados con el fin de evitar castigos a futuro. Este estilo funciona en situaciones de emergencia, donde se debe dar soluciones inmediatas o con participantes del grupo que son conflictivos.

Estilo orientativo: En este caso el líder tiene una visión a futuro más clara, motivando a los demás, comunicando a cada uno el papel importante que cumplen dentro de la organización. Mejorando el ambiente del grupo, siendo efectivo en la mayoría de casos, ya que se considera a la persona como tal y no como una producción más para la organización.

Estilo afiliativo: el líder vela por los sentimientos de cada participante, generando vínculos afectivos en ellos, creando una fuerte lealtad, motivación y facilita la comunicación. En este caso los participantes tienen la libertad de desarrollarse dentro del grupo y como tal desarrollar capacidades de acuerdo a las actividades que realiza, sin embargo puede confundirse en algunas situaciones, ya que al no haber presión del líder, los participantes no siempre rinden como deberían.

Estilo participativo: el líder toma decisiones en conjunto con los demás participantes del grupo, mejorando el entorno y comunicación entre ellos. En este caso, cada uno puede mejorar su perspectiva con la retroalimentación de las opiniones del resto.

Estilo imitativo: En este estilo el líder se muestra como modelo a seguir, detectando a aquellos que no rinden como el resto orientándolos de acuerdo a sus saberes y experiencias como líder, exigiéndolos más y motivándolos.

Estilo capacitador: Este líder ayuda a los demás participantes a identificar sus puntos fuertes y débiles, vinculándolo a sus expectativas personales y profesionales, animándolos a establecerse objetivos a largo plazo, creando un plan para su logro.

- **Nuevos enfoques de liderazgo**

A medida que va cambiando los tiempos y las organizaciones se vuelven más complejas, algunos autores han analizado el liderazgo desde otra perspectiva, incluyendo el liderazgo transaccional y transformacional. Siendo uno más tradicional y el otro siendo motivador e innovador. Para una definición más detallada, se menciona a cada uno:

Contreras y Barbosa (2013, p.160), mencionan que el líder transaccional se muestra más acorde a situaciones planificadas, generando estrategias para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados. Este estilo de liderazgo tiene como mecanismo de acción la recompensa a los comportamientos esperados, reduciendo al máximo los riesgos. Por ello la relación entre el líder y los demás participantes es a modo de intercambio, siendo recompensado el esfuerzo y los resultados o de lo contrario castigados si no lograron las tareas encomendadas. Esto se da por lo general de jefes a subordinados.

Por otro lado el liderazgo transformacional va más allá de las tareas u obligaciones, siendo más efectivo en situaciones de crisis, ya que se adapta de acuerdo a la realidad. Las cualidades más resaltantes de este líder son la motivación, comunicación, carisma, visión a futuro. Generando en los demás participantes compromiso y dedicación para el logro de lo propuesto. Este estilo de liderazgo funciona perfectamente en diferentes organizaciones, siendo de mayor importancia en una organización en constante cambio por parte de los participantes, como es el de un colegio, ya que en este caso el líder lo asume el docente, quien genera motivación, cambio, mejoras, para el logro de lo propuesto que es el de desarrollarse como estudiantes.

Por ello se profundiza la definición de liderazgo transformacional desde diferentes autores,

- **Definición de liderazgo transformacional:**

El liderazgo transformacional es una forma de liderazgo inspirador y carismático, que consiste en dirigir a los demás y hacer ahínco en la motivación, la confianza y la satisfacción de los seguidores, uniéndose para la consecución de metas desafiantes compartidas y modificando sus creencias, valores y necesidades (Diccionario conciso de psicología, 2010, p.29).

El trabajo realizado se enfoca en la teoría de Bass y Avolio, ya que los autores del instrumento utilizado se basan en la teoría de estos autores. Quienes indican que los líderes transformacionales, son aquellos que inspiran a los demás a realizar funciones que en un inicio no pensaban poder realizarlas. Estos líderes al establecer expectativas exigentes obtienen excelentes resultados. Y hace más con sus compañeros y seguidores, al establecer acuerdos de intercambio y motivándolos. (Bass y Avolio, 1994, p. 3).

Chiavenato (2009, p.365) refiere que el líder debe ser capaz de atender, comunicar, perfeccionar las relaciones con sus seguidores, aconsejándolos y resolviendo sus problemas, tomando decisiones de forma participativa. Además debe buscar profundidad en aspectos básicos, como el aprendizaje, las competencias, el desempeño, los resultados y el futuro.

- **El liderazgo dentro del contexto social:**

El liderazgo aplicado en una forma positiva genera bienestar común en la sociedad, como menciona Agüera (2004, pp.104-105) El comportamiento de los líderes sirven como contribución para generar una sociedad más integrada, en el que los contrastes o divisiones sociales sean excluidos, destacando las capacidades de los individuos, mas no de sus rasgos físicos. Generando una estructura horizontal de las responsabilidades dentro de la organización, sin discriminación y en el que todos participan por igual en el bien de cumplir los objetivos, considerando sus aportaciones dentro de la organización, como son sus opiniones, dudas, incertidumbres o incomodidades que se generar entre miembros al existir problemas en su comunicación.

Por otro lado, Goleman (2009, p.230). Se enfoca más en la inteligencia emocional y señala que el líder debe crear un equipo emocionalmente inteligente, aumentando la conciencia que el grupo tiene de sí mismo. Por ello la misión del líder consiste en percibir el clima emocional del equipo y ser un guía comunicativo, en el que proyecte seguridad y su lenguaje verbal y no verbal sean entendidos por sus seguidores, finalmente sólo cuando el equipo pueda afrontar su realidad emocional puede decirse que está en condiciones de experimentar una transformación.

- **Componentes del liderazgo transformacional:**

Bass y Avolio, (1994, pp.3-4) consideran 4 factores dentro del liderazgo transformacional:

- **Influencia idealizada:** Los seguidores de estos líderes se sienten en confianza con él y sienten que son sus modelos a seguir, ya que el líder demuestra una conducta ética y moral, evitando el beneficio personal utilizando su poder. Siendo respetados y admirados por sus seguidores.
- **Motivación inspirada:** Los líderes transformacionales motivan e inspiran a sus seguidores a nuevos desafíos, mediante el entusiasmo y optimismo que demuestran involucrándose en la visión y metas a futuro compartidas.
- **Estimulación intelectual:** Estos líderes animan al resto a fortalecer sus capacidades, convirtiéndose en personas innovadoras, al utilizar diferentes medios para resolver sus dificultades. Estas personas sienten que sus ideas no son criticadas y son escuchadas por su líder, además estas no difieren de las ideas del líder.
- **Consideración individualizada:** el líder transformacional presta atención a las necesidades de cada seguidor para lograr su crecimiento y actúa como un entrenador o mentor, desarrollando el potencial de cada uno.

Para profundizar Chiavenato (2009, p.363), también refiere que el líder transformacional proporciona visión y sentido de misión, genera respeto y confianza, expresa objetivos importantes con palabras inspiradas, promueve la inteligencia e impulsa personalmente a sus seguidores.

Palomo (2010, p.45). Menciona que algunas competencias importantes que posee el líder transformador son conocer la potencialidad de sus seguidores, obteniendo personas satisfechas y comprometidas con el organismo, ya que al no sentirse limitados en sus capacidades, pueden asumir las responsabilidades resolviéndolas con sus propias formas de pensar y así obtener beneficios en común, ya que si no existe un líder que fomente la responsabilidad y el poder entre todos, nunca se podrá desarrollar plenamente el potencial de los seguidores. En contraste con otros autores se considera esto, ya que los tiempos cambian y con ello sus dificultades para lograr la autorrealización de las personas. Enfocándose en una organización de cualquier tipo, ya no se maneja el liderazgo en el que el líder era la única persona que tiene la única razón y las respuestas a todos los problemas.

El liderazgo en cualquier ámbito busca un propósito, que es el de guiar a un equipo por un fin en común, y enfocándose en un contexto educativo, como el aula de un colegio, los alumnos pueden desarrollarse personal y socialmente.

El liderazgo transformacional dentro del campo educativo:

Argos y Ezquerro (2014, p.93) señalan que el liderar es conducir a las personas y un entorno educativo se incita a desarrollar un proceso de diálogo en el que todos los miembros adquieran igual grado de competencia comunicativa para así tener un consenso común de valores. Así mismo indican que el educar implica una transformación, debido a que pretende acotar sentido y significado a lo que se aspira a realizar dentro de un ambiente.

Relación entre la empatía y el liderazgo transformacional

Finalmente, la empatía tiene componentes enlazados con los sentimientos, comprensión y aceptación hacia los demás, de igual manera el liderazgo transformacional, ya que ambos forman parte de las características que tiene una persona dentro de una sociedad, actuando sin prejuicios y conduciendo a las personas desarrollar competencias no descubiertas.

Como menciona Zúñiga (2015, p. 11-12) la persona que puede escuchar a los demás, ver las necesidades del otro y ponerse en la situación de otras personas,

es capaz de manejar normas de buenas conducta, siendo amable, memorizando los nombres de cada miembro del grupo, minimizando la sensación de aislamiento, estando dispuesto a trabajar en equipo y comprometerse con el grupo. Estas características son las de un líder transformacional, que a la vez es empático con los demás miembros de su grupo. Del mismo modo cualidades de un docente dentro de un aula de clases, cuya función es transformar alumnos con carencias de aprendizaje a personas con metas y proyectos de vida, motivándolos a realizarlos y no solo cumpliendo la realización de las materias comunes como números y letras.

Etapas de la vida adulta

De acuerdo al estudio, se consideró a las etapas de la vida adulta, ya que siendo docentes, la forma en como resuelven las dificultades dentro del aula depende en como procesan la información y de qué manera esto repercute en su relación con el alumnado.

Para ello Papalia, Wendkos y Duskin (2010, pp. 435-604), mencionan como es el desarrollo del ser humano en la etapa adulta de su vida, dividiendo a la adultez en tres estadios: Adultez temprana, adultez media y adultez tardía. Las cuales presentan diferentes momentos del desarrollo cognoscitivo, explicados de la siguiente manera:

- **Adultez Temprana:**

En esta etapa de la adultez, el tipo de pensamiento desarrollado es llamado postformal, ya que el adulto joven piensa de forma adaptable, es flexible e individualista, recurre a la intuición y a la emoción, así como a la lógica para ayudar a los demás a afrontar el caos de la sociedad, aplicando su experiencia en situaciones ambiguas. Así mismo al desenvolverse en contextos sociales y emocionales, su forma de razonar le permite luchar con la incertidumbre, la inconciencia, la contradicción, la imperfección y el compromiso que existieron de la etapa anterior.

- **Adultez media:**

Las personas que atraviesan la adultez media experimentan niveles de estrés más frecuentes en contraste a los más jóvenes o los ancianos, sus principales

causas están relacionadas con la familia, trabajo, dinero y vivienda. Generalmente el adulto medio resuelve estos problemas de acuerdo a su razón, resultándole más eficaz a diferencia del adulto joven, sin embargo las mujeres al atravesar por ciertas disminuciones hormonales y tener el pensamiento protector, se encuentran con ciertas dificultades en manejar estos eventos estresantes. No obstante el adulto medio al encontrarse en nuevas situaciones, se muestra poco flexible en adaptarse, ya que resuelven los problemas a su entendimiento y de acuerdo a como ha vivido sus experiencias pasadas. Sin embargo en ocasiones esta forma de resolver las dificultades le resultan efectivas dentro de la especialidad que ellos puedan manejar.

- **Adulthood tardía:**

Los factores estresantes en esta etapa de la adultez se encuentra relacionadas con la pérdida del conyugue, la ausencia de un hijo, los cambios o alguna enfermedad. La forma en como los enfrenta es buscando sentirse mejor, evitando su efecto físico o psicológico. Algunas personas optan por una actitud proactiva, expresando sus emociones y buscando el apoyo social, sin embargo la mayoría recurre al modo pasivo, evitando, negando o aceptando la situación como es. Por ello los vínculos sociales ofrecen una mejor calidad de vida a diferencia del adulto solitario, quien se encuentra propenso a fallecer por enfermedades cardiovasculares. Así mismo, el adulto tardío que se mantiene en actividad laboral, lo efectúa de un modo más pausado, ya que ellos requieren de un mayor esfuerzo físico y mental optando por un juicio maduro, a esas exigencias, sintiéndose capaces de aportar a la sociedad.

De acuerdo a lo señalado, la forma en como se establece la empatía y el liderazgo transformacional en cada persona, depende de cómo procesa la información, lo adapta a su entendimiento y lo ejecuta, variando de acuerdo a sus experiencias, ya que el adulto resuelve sus dificultades de acuerdo a la etapa del desarrollo que atraviesa. Para ello se define la empatía y el liderazgo transformacional desde diferentes teorías.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017?

1.5. Justificación del estudio

El presente estudio tuvo como función determinar si los docentes del distrito de San Martín de Porres tienen habilidades para relacionarse con el alumnado y siendo un mediador positivo para su desarrollo como estudiantes dentro de una sociedad.

Así mismo, las teorías fundamentadas en el trabajo realizado sustentan el estudio desde un marco teórico y un marco conceptual, asegurando su validez teórica. Por ello se considera de gran relevancia lo encontrado en la parte teórica y así contrastar con la realidad de la población del estudio, de esta manera se puede observar el nivel de liderazgo transformacional que poseen los docentes y de qué manera se correlacionan con la empatía.

Los resultados del estudio servirán para futuras investigaciones relacionadas con las variables aplicadas y así profundizar el tema dentro de este tipo de población, ya que no existen muchos antecedentes aplicados a este tipo de población. Finalmente los resultados también son beneficiosos para la población estudiada, ya que encontraran en que puntos pueden mejorar respecto a su función como docente.

A partir de los resultados del estudio se implementara una serie de programas para mejorar las habilidades sociales, como la empatía y el liderazgo en el trabajo o de lo contrario potenciarlas en las instituciones educativas de educación regular, como son los colegios.

1.6. Hipótesis

General

HA. Existe correlación significativa y directa entre la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017.

Específicas

H₁. Existe correlación significativa y directa entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional, como visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres.

H₂. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía, como adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres.

H₃. Existen diferencias en cuanto a la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017 según sexo y edad

H₄. Existen diferencias en cuanto al liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017 según sexo y edad

1.7. Objetivos

General

Determinar la correlación entre la empatía y el liderazgo transformacional, en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017.

Específicos

Determinar la correlación, entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017.

Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.

Comparar la empatía a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017, según sexo y edad.

Comparar el liderazgo transformacional a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017, según sexo y edad.

Describir la empatía a modo general y por dimensiones, como adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.

Describir el liderazgo transformacional a modo general y por dimensiones, como como visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

El diseño de esta investigación es no experimental porque se realiza sin la manipulación de las variables y sólo se observan los fenómenos en su contexto original para estudiarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

De tipo correlacional, teniendo como propósito mostrar la relación entre dos variables, y descriptiva, debido a que se detallan las características de la situación objeto de estudio (Salkind, citado en Bernal, 2010, p.113-114).

Del mismo modo Carrasco (2006, p. 43) lo define como investigación básica, ya que busca profundizar los conocimientos científicos existentes acerca de la realidad estudiada, siendo el objeto de estudio las teorías científicas analizadas para perfeccionar el contenido del trabajo.

2.2. Variables, Operacionalización:

VARIABLES DE ESTUDIO:

Empatía:

Definición conceptual: De acuerdo a Davis (1980, p. 3) refiere que la empatía es una habilidad que tiene las personas para la comprensión de diferentes situaciones que atraviesan otros sujetos. Esto comprende un sistema integrando lo emocional y lo cognitivo en el que ambos influyen mutuamente, siendo una concepción multidimensional compleja.

Definición operacional: La empatía fue apreciada mediante las puntuaciones emitidas a través de los niveles indicados en la escala del test de empatía cognitiva y afectiva TECA, creada por López, Fernández y Abad (2008), adaptada por Lidia Stephan Vacas García (2012). El instrumento está conformado por cuatro dimensiones: Adopción de perspectivas, conformado por los ítems 1,11,13,16,19,22,23,26, Comprensión emocional, cuyos ítems son 2,7,12,17,18,20,21, Estrés empático tiene como ítems 5,9,14,15,24 y Alegría empática con los ítems 4,6,8,10,25,27,28. La escala de medición es de tipo ordinal.

Liderazgo transformacional:

Definición conceptual: La definición conceptual se muestra de acuerdo a lo expuesto por Bass y Avolio (1994), quienes mencionan a los líderes transformacionales como incentivadores al resto en desempeñar sus funciones, mostrando mayor exigencia de sus capacidades de lo que inicialmente creían solo poder (p. 3).

Definición operacional: En cuanto a su definición operacional, el liderazgo transformacional fue medido a través de los niveles indicados en la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004) adaptado por Luis Dávalos Zevallos (2014). Tiene cinco dimensiones: Visión, conformada por los ítems 1, 2, 3 Comunicación inspirada, tiene como ítems 4, 5, 6, Estimulación intelectual, cuyos ítems son 7, 8, 9, Liderazgo de apoyo contiene los ítems 10, 11, 12, y Reconocimiento personal contiene los ítems 13, 14, 15. Tiene tipo de escala ordinal. Los fines interpretativos se realizaron mediante su baremo.

Variables sociodemográficas:

Para esta variable sociodemográfica se utilizó:

- Sexo
- Edad

2.3. Población y muestra

Población:

Es el total de participantes que cumplen con características similares para el estudio (Tamayo y Tamayo, 2003, p.176) Siendo 130 docentes, el total de la población, pertenecientes a las cuatro instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres, del año 2017.

Muestra:

La muestra utilizada en la presente investigación fue de 130 docentes, es decir, se tomará en cuenta a toda la población.

Muestreo:

Se utilizó el muestreo censal. Como menciona Salkind, (1999, p.103), quien señala que al elegir a toda la población para la muestra, el tamaño de la muestra es más exacta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

● Técnicas de medición:

El proceso de recolección de datos se obtuvo por medio de la encuesta, al tener como objetivo obtener la información extraída de las respuestas de los participantes. Teniendo como cuestionarios dos escalas aplicables a la población, ya que contiene adecuados niveles de validez y confiabilidad.

● Instrumentos:

Escala de Empatía Cognitiva y Afectiva (Teca)

Ficha técnica:

Nombre : Test de empatía cognitiva y afectiva (TECA)
Autores originales : Belén López, Irene Fernández y Francisco José Abad
Año : 2008
Lugar : España
Adaptado : Lidia Stephan Vacas García
Año de adaptado : 2012
Aplicado : Adultos
Objetivo : Evaluar la capacidad de empatía a nivel cognoscitivo y afectivo,
y las cuatro áreas específicas de la empatía.
Tiempo de duración : entre 5 y 10 minutos.

La prueba adaptada está compuesta por 28 ítems, divididos en cuatro dimensiones (adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática). La escala es de tipo Likert, con cinco niveles que van desde 1 (totalmente en desacuerdo), hasta el 5 (totalmente de acuerdo). Y los puntajes obtenidos se califican mediante percentiles, con cinco niveles desde extremadamente baja, hasta extremadamente alta.

Validez y confiabilidad:

En cuanto a la validez del contenido, mediante el criterio de jueces, indicaron que todos los 28 ítems tienen un índice de validez aceptable ($V \text{ Aiken} > 0.8$). Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna por medio del alfa de Cronbach y mostró que la prueba tiene un alto nivel de confiabilidad, con un puntaje de 0.85, sin embargo se eliminaron 5 ítems de la prueba (2, 18, 22, 26 y 28) por tener un nivel bajo de confiabilidad. Los ítems restantes se distribuyeron en cuatro dimensiones (adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés empático y alegría empática). La escala es de tipo Likert, con cinco niveles que van desde 1 (totalmente en desacuerdo), hasta el 5 (totalmente de acuerdo). Y los puntajes obtenidos se califican mediante percentiles, con cinco niveles desde extremadamente baja, hasta extremadamente alta.

Prueba Piloto:

Se consideró aplicar una prueba piloto para garantizar si el cuestionario conformado por 28 ítems adaptados por Lidia Stephan Vacas García (2012) puede ser aplicable a la población de estudio. Se consideró una muestra de 60

docentes extraídos de dos instituciones educativas (I. E. Villa Angélica y I.E. Andrés Bello) del distrito de San Martín de Porres con características similares a la población. Dando a conocer su validez, confiabilidad y baremo.

A nivel de la validez del contenido se utilizó el criterio de jueces, considerando cinco jueces especialistas en estudios psicométricos y en psicología organizacional, posteriormente se analizó los resultados con el coeficiente de Aiken y arrojando como resultado puntajes mayores a 0.8 en los 28 ítems.

Para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna por medio del alfa de Cronbach, ya que las alternativas de respuesta de la prueba es politómica y se valoró a nivel global de la prueba, obteniendo un nivel alto de confiabilidad a nivel general del instrumento (alfa de Cronbach = 0.77) sin embargo en cuanto a las dimensiones se obtuvo puntajes por debajo del promedio en las cuatro dimensiones. Por ello el constructo tiene un nivel de confianza elevado únicamente en los 28 ítems.

La interpretación de los resultados se establecen mediante los puntajes directos, cuyos resultados se interpretan mediante los resultados de la aplicación de la prueba a los 60 docentes del estudio piloto, mediante los niveles: Muy bajo, bajo, alto y muy alto. Interpretados con los percentiles plasmados en la tabla 1.

Tabla 1

Semejanzas entre los ítems originales y los ítems variados por recomendación de los jueces expertos para el test de empatía cognitiva y afectiva TECA

Ítems originales	Ítems modificados
2. Rara vez reconozco como se siente una persona con solo mirarla	2. A veces me doy cuenta cómo se siente una persona con solo mirarla
4. No siento especial alegría si alguien me cuenta que ha tenido un golpe de suerte	4. No me alegra si alguien me cuenta que ha tenido un golpe de suerte.
8. Me hace ilusión ver que un amigo nuevo se encuentre a gusto a nuestro grupo	8. Me ilusiona ver que un amigo nuevo se sienta cómodo en nuestro grupo.
11. Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas	11. Me es difícil sentir las cosas desde el punto de vista de otras personas

12. No siempre me doy cuenta cuando la persona que tengo al lado se siente mal

14. No me pongo triste solo porque un amigo lo esté

19. Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su piel

24. Me afectan demasiado los programas de sucesos

12. Rara vez me doy cuenta cuando la persona que tengo al lado se siente mal

14. No me pongo triste solo porque una persona lo este

19. Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.

24. Me afectan demasiado los noticieros.

Fuente: Elaboración propia

Escala De Liderazgo Transformacional

Ficha técnica:

Nombre	: Escala de liderazgo transformacional
Autores originales	: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin
Año	: 2004
Lugar	: Australia
Adaptado	: Luis Dávalos Zevallos
Año de adaptación	: 2014
Aplicado	: Adultos
Objetivo	: Evaluar el nivel de liderazgo transformacional y los niveles de sus cinco dimensiones

Tiempo de duración: entre 5 y 10 minutos

La prueba adaptada está compuesta por 15 ítems, divididos en cinco dimensiones (visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal). La escala es de tipo Likert, con cinco niveles que van desde el 1 (rara vez o nunca), hasta el 5 (con mucha frecuencia o siempre). Y los puntajes obtenidos se califican mediante percentiles, con cinco niveles desde muy bajo, hasta muy alto.

Descripción del instrumento

La población de la prueba adaptada estuvo conformada por 2500 docentes de educación básica regular de colegios nacionales, de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre los 30 y 65 años del distrito de Villa el Salvador. La muestra estuvo conformada por 890 docentes en el año 2014.

La validez del contenido se obtuvo mediante la V de Aiken >0.9 y la prueba binomial $p < 0.09$, siendo una adecuada validez del contenido. La confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach de la escala total es de 0.734 y de las cinco dimensiones oscilan entre 0.714 y 0.821, por lo que la prueba posee consistencia interna y es confiable

La interpretación de los resultados se establecen mediante al baremo, cuyos resultados se interpretan mediante la aplicación a los 980 docentes, cuyas respuestas fueron dadas de acuerdo a la adaptación de la escala. Los niveles

van desde muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto, interpretados con los percentiles plasmados en la tabla.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Para la ejecución del análisis de los datos de ambas variables, se utilizó el software IBM SPSS, en la versión 23, a través de ello se obtuvo la validez, confiabilidad y los respectivos resultados de acuerdo a los objetivos plasmados en el trabajo. Así mismo se utilizó el estadístico de Kolmogorov de Smirnov, para analizar la normalidad de la muestra y siendo ésta una que no se ajusta a la distribución de normalidad se utilizó la Rho de Spearman, ya que es una prueba no paramétrica que reconoce la correlación entre las variables. Por otro lado en cuanto a las diferencias de acuerdo a los objetivos específicos según sexo y edad, utilizando la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney para comparar dos categorías como sexo y Kruskal-Wallis para la comparación de tres categorías, como los niveles de edad.

2.6. Aspectos éticos:

Se consideró la emisión de solicitudes para la autorización del trabajo, tanto para la aplicación del estudio piloto como para ejecución de la tesis de investigación, las cuales fueron solicitadas y aprobadas para su emisión.

La población destinada pertenece al distrito de San Martín de Porres, y se respetó la voluntad de los participantes, efectuando la entrega del consentimiento informado, así mismo se informó a cada participante el motivo de la realización de la investigación, su importancia y la confidencialidad de los resultados, proporcionando solo los datos como sexo y edad, los cuales son necesarios para el estudio.

En consideración con la ejecución del estudio para ambas variables se encontraron dificultades en cuanto al tiempo y la aceptación por parte de los docentes en la colaboración de responder cada cuestionario, por ello se tomó la aplicación de los instrumentos en varias semanas para culminar con el estudio piloto, destinado a dos instituciones educativas de educación básica regular. Y para la muestra en cuatro instituciones educativas de educación básica regular se tomó un tiempo de tres semanas para así culminar con el número de muestra planteada.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Correlación entre la empatía y el liderazgo transformacional

		Empatía
	Rho	,420**
Liderazgo Transformacional	P	0.003
	n	48

En la tabla 2 se muestra que la correlación entre la variable empatía y liderazgo transformacional según el Rho de Spearman ($Rho=0.420^{**}$), resultó positiva, muy significativa, demostrando la correlación directamente proporcional entre ambas variables.

Tabla 3

Correlación de la empatía con las dimensiones del liderazgo transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Visión	Comunicación Inspirada	Estimulación Intelectual	Liderazgo De Apoyo	Reconocimiento Personal
	Rho	,349**	,414**	,368**	,403**	0.123
Empatía	P	0	0	0	0	0.164
	n	130	130	130	130	130

En la tabla 3 se observa que la correlación entre la empatía y las dimensiones visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual y liderazgo de apoyo son muy significativas y positivas ($Rho \geq 0.30^{**}$). A diferencia entre la empatía y reconocimiento personal, donde se evidencia correlación positiva pero muy débil ($Rho= 0.123$).

Tabla 4*Correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía*

		Empatía			
		Adopción De Perspectivas	Comprensión Emocional	Estrés Empático	Alegría Empática
Liderazgo transformacional	Rho	,324**	,322**	-0.035	,393**
	P	0	0	0.694	0
	n	130	130	130	130

En la tabla 4 se observa que la correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones adopción de perspectivas, comprensión emocional y alegría empática es positiva ($Rho \geq 0.30^{**}$), sin embargo el liderazgo transformacional con el estrés empático, no se muestra correlación ($Rho = -0.035$).

Tabla 5*Diferencia de la empatía según sexo*

	Sexo de los docentes	n	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney
Empatía	Mujer	56	62.80	3517.00	U= 921.000
	Hombre	74	67.54	4998.00	P= 0.452
	Total	130			

En la tabla 5 se muestra, de acuerdo a la prueba no paramétrica de la U de Mann-Whitney, no existe diferencias significativas de las respuestas entre hombres y mujeres respecto a la empatía ($p > 0.05$).

Tabla 6
Diferencia de la empatía, según edad

	Edad de los docentes	n	Rango promedio	Kruskal Wallis
Empatía	27-40	18	56.33	X= 2.998
	41-53	47	63.88	gl= 2
	54-66	65	69.21	P= 0.368
	Total	130		

En la tabla 6 se muestra, de acuerdo a la prueba no paramétrica del Kruskal-Wallis que no existe diferencia significativa de las respuestas según edad, con respecto a la variable empatía, ($p > 0.05$). Por otro lado se muestra que 65 docentes con edades entre 54 a 66 años tienen mayores rasgos empáticos.

Tabla 7
Diferencia del liderazgo transformacional según sexo

	Sexo de los docentes	n	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney
Liderazgo transformacional	Mujer	56	72.83	4078.50	U=1661.500
	Hombre	74	59.95	4436.50	P= 0.038
	Total	130			

En la tabla 7 se muestra, de acuerdo a la prueba no paramétrica de la U de Mann-Whitney, si existe diferencias significativas de las respuestas en los hombres y mujeres respecto al liderazgo transformacional, ($p < 0.05$), presentando mayores rasgos de liderazgo transformacional en mujeres que en hombres, representando 56 mujeres con mayores rasgos de liderazgo transformacional.

Tabla 8*Diferencia del liderazgo transformacional según edad*

	Edad	n	Rango promedio	Kruskall wallis
Liderazgo transformacional	27-40	18	70.03	$\chi^2 = 2.781$
	41-53	47	70.84	gl = 2
	54-66	65	60.38	P = 0.249
	Total	130		

En la tabla 8 se muestra, de acuerdo a la prueba no paramétrica del Kruskal-Wallis que no existe diferencia significativa de las respuestas según edad, con respecto a la variable liderazgo transformacional, ($p > 0.05$). Sin embargo 47 docentes con edades entre 41 a 53 años tienen mayor nivel de liderazgo transformacional.

Tabla 9*Distribución de la empatía a modo general y por dimensiones*

	Empatía		Adopción de perspectivas		Comprensión emocional		Estrés empático		Alegría empática	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Muy Bajo	11	8.5	10	7.7	62	47.7	4	3.1	13	10
Bajo	27	20.8	19	14.6	33	25.4	16	12.3	33	25.4
Promedio	59	45.4	63	48.5	33	25.4	23	17.7	65	50
Alto	21	16.2	36	27.7	2	1.5	45	34.6	11	8.5
Muy Alto	12	9.2	2	1.5	0	0	42	32.3	8	6.2
Alto	130	100	130	100	130	100	130	100	130	100

En la tabla 9 se muestra que 59 docentes presentan un nivel dentro del promedio en cuanto a su habilidad empática, siendo el 45.4% del total. Así mismo 63 docentes toman en cuenta las formas de pensar de sus alumnos, representando el 48.5%. Por otro lado, el 50% de ellos presentan un nivel promedio de alegría empática, siendo 65 docentes. Sin embargo el 47.7% de los docentes tienen un nivel muy bajo de la dimensión comprensión emocional, siendo 62 docentes del total.

Tabla 10*Distribución del liderazgo transformacional a modo general y por dimensiones*

	Liderazgo transformacional		Visión		Comunicación inspirada		Estimulación intelectual		Liderazgo de apoyo		Reconocimiento personal	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Muy Bajo	2	1.5	2	1.5	13	10	6	4.6	3	2.3	10	7.7
Bajo	21	16.2	29	22.3	23	17.7	21	16.2	17	13.1	16	12.3
Promedio	29	22.3	38	29.2	34	26.2	33	25.4	33	25.4	32	24.6
Alto	14	10.8	29	22.3	21	16.2	22	16.9	35	26.9	46	35.4
Muy Alto	64	49.2	32	24.6	39	30	48	36.9	42	32.3	26	20
Alto	130	100	130	100	130	100	130	100	130	100	130	100

En la tabla 10 se muestra que 64 docentes presentan un nivel muy alto de liderazgo transformacional, siendo el 49.2% del total. En cuanto a la dimensión estimulación intelectual, 48 docentes presentan rasgos de motivación hacia sus alumnos, siendo el 36.9% de ellos. Sin embargo, 29 docentes presentan un bajo nivel de visión.

Tabla 11*Prueba de normalidad para los datos de empatía y liderazgo transformacional*

	K-S	gl	Sig.
Empatía	0.086	130	0.019
Liderazgo Transformacional	0.164	130	0.000

En la tabla 11 se empleó la prueba de normalidad del Kolmogorov Smirnow ($n > 50$), el cual demuestra que los datos no se ajustan a una distribución normal ($\text{sig.} < 0.05$). Utilizando una prueba no paramétrica para el análisis de los datos.

IV. DISCUSIÓN:

La investigación se desarrolló dentro del ambiente educativo, con el fin de buscar la correlación entre la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes de cuatro instituciones educativas de educación básica regular del distrito de San Martín de Porres, 2017. Para ello se procesó los datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados. En este punto se discutirá los resultados respecto a los hallazgos obtenidos por otros autores y teorías basadas en el tema.

El objetivo general de la investigación fue el de Determinar la correlación, entre la empatía y el liderazgo transformacional, en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017. Cuyos resultados muestran que la correlación entre las variables empatía y liderazgo transformacional es muy significativa y directamente proporcional. Estos resultados son similares a la investigación de Coe, Gunther y Evans (2007), quienes realizaron un estudio correlacional descriptivo entre la empatía y los estilos de liderazgo en 175 estudiantes de enfermería de la universidad de Tennessee. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional predominante y la empatía en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de enfermería. Sin embargo estos resultados se muestran a nivel general de ambas variables, a diferencia del actual estudio, ya que atiende a las dimensiones de cada variable. Como menciona Zúñiga (2015) estos docentes transforman a sus alumnos, escuchándolos, viendo sus necesidades siendo amable, memorizando los nombres de cada alumno, minimizando la sensación de aislamiento, volviéndolos personas con metas y proyectos de vida.

De acuerdo al primer objetivo específico del estudio, se planteó determinar la correlación entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017. Cuyos resultados manifiestan que la correlación entre la empatía y las dimensiones visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual y liderazgo de apoyo son positivas, de nivel medio y muy significativas, es decir que aquellos docentes empáticos tienen un mayor manejo de la comunicación, motivan e incentivan a sus alumnos. A diferencia entre la

empatía y reconocimiento personal, donde se evidencia correlación positiva pero muy débil. Estos resultados coinciden con lo propuesto por Arévalo (2015), quien refiere que los docentes son agentes significativos en el desarrollo del alumno, creando lazos de cercanía los cuales se establecen gracias a que el maestro sabe interpretar señales que anuncian dolor, pena y desamparo, acogiendo y escuchándolos sin prejuicios, sin embargo al no evidenciar estas conductas en los docentes hacia sus alumnos, estos lazos se deterioran, demostrando que los docentes son más empáticos en situaciones que requieren trazarse metas, comunicarse con sus alumnos, motivarlos intelectualmente planteándoles tareas que requieran esfuerzo mental y reforzándolos en ello, sin embargo se muestran menos empáticos en situaciones que requieren comprometerse más con los alumnos individualmente.

Como segundo objetivo específico, fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017. Observándose en los resultados que la correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones adopción de perspectivas, comprensión emocional y alegría empática son muy significativas. Sin embargo no existe correlación entre el liderazgo transformacional y el estrés empático ($Rho = -0.035$). Por ello como menciona Palomo (2010), el líder transformacional conoce la potencialidad de sus seguidores, motivándolos de acuerdo a sus capacidades y potenciándolas obteniendo personas satisfechas y comprometidas en sus objetivos, sin sentirse limitadas por sus formas de pensar, sintiéndose comprendidas, y motivadas en su desarrollo. Sin embargo ante situaciones estresantes dentro del colegio, como situaciones conflictivas con los alumnos, padres de familia o el director los docentes se muestran con menos habilidad de empatía para reaccionar ante esas situaciones.

En cuanto al tercer objetivo específico buscó diferenciar la empatía a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, según sexo y edad. Expresando que de acuerdo al sexo, no existe diferencias significativas de las respuestas en los hombres y mujeres respecto a la empatía ($p > 0.05$), por otro lado se muestra que 65 docentes con edades entre 54 a 66 años tienen mayores rasgos

empáticos. Estos resultados mostrados coinciden con lo estudiado por Snezana, Djigie & Zlantkovie (2012), ya que en este demuestra que el 50% de ellos ponen en primer lugar su papel docente en vez de interactuar afectivamente con sus alumnos, sin embargo los docentes con mayor edad se muestran más empáticos. De acuerdo a ello, se afirma lo postulado por Papalia, et. al. (2010) quienes indican que las personas entre adultas mayores a pesar de atravesar por situaciones agobiantes resuelven las dificultades dentro del campo escolar recurriendo a lo vivido y experiencia personal, enfocándose en su labor, dejando de lado la individualidad de cada persona, siendo esto relevante en el ámbito educativo y para el desarrollo del niño

El cuarto objetivo planteado fue buscar la diferencia en el liderazgo transformacional a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, según sexo y edad. Demostrando que si existe diferencias significativas de las respuestas en los hombres y mujeres respecto al liderazgo transformacional, presentando mayores rasgos de liderazgo transformacional en mujeres que en hombres, además 65 docentes con edades entre 41 a 53 años tienen mayor nivel de liderazgo transformacional. Contrastando estos resultados al estudio elaborado por Cervera (2012), las cuales demostraron que en este caso las mujeres presentan mayor manejo del liderazgo transformacional, prevaleciendo la forma en cómo maneja este estilo de ser líder, a diferencia de los hombres, quienes demuestran ser influenciados por otras variables para su desarrollo en ellos. Por ello de acuerdo a Goleman (2009) menciona que el líder debe crear un equipo emocionalmente inteligente, aumentando la conciencia que el grupo tiene de sí mismo, teniendo como misión tener un clima emocional del equipo y ser un guía comunicativo, en el que proyecte seguridad y su lenguaje verbal y no verbal sean entendidos por sus seguidores, finalmente sólo cuando el equipo pueda afrontar su realidad emocional puede decirse que está en condiciones de experimentar una transformación.

El quinto objetivo específico buscó describir la empatía a modo general y por dimensiones en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres. Resultando que 59 docentes presentan un nivel dentro del promedio en cuanto a su habilidad empática, siendo

el 45.4% del total. Por otro lado, el 50% de ellos presentan un nivel promedio de alegría empática, siendo 65 docentes. Sin embargo el 47.7% de los docentes tienen un nivel muy bajo de la dimensión comprensión emocional, siendo 62 docentes del total. De acuerdo a ello Seelbach (2012), menciona que según la teoría psicodinámica dentro de la psique humana se desarrollan dos pulsiones, uno de vida y otro de muerte, encontrándose la empatía dentro de la pulsión de vida, ya que se muestra como la satisfacción de encontrarse en paz consigo mismo y los demás, demostrando sensibilidad y con ello supervivencia dentro de un ambiente social como el actual. Plasmando esto en los resultados del estudio presente, los docentes que tienen un nivel promedio de empatía son aquellos que tienen mayor desarrollo del eros en su mente a diferencia de aquellos que tienen un bajo nivel de empatía.

El sexto objetivo específico pretendió describir el liderazgo transformacional a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres. Manifestando que 64 docentes presentan un nivel muy alto de liderazgo transformacional, siendo el 49.2% del total. Sin embargo, en cuanto a la dimensión estimulación intelectual, 48 docentes presentan rasgos de esta dimensión, siendo el 36.9% de ellos. Coincidiendo con el estudio de Ganga, Villegas y Rodríguez (2016), en su estudio se observó que la mitad de los docentes presentan características de liderazgo transformacional y un grupo de los evaluados tienen rasgos de estimulación intelectual. Demostrando que los docentes pueden desarrollar este estilo de liderazgo dentro de un aula.

V. CONCLUSIONES:

PRIMERA. La investigación nos indica la relación entre las variables empatía y liderazgo transformacional es directamente proporcional, es decir que los docentes, al presentar mayor empatía, mayores serán sus rasgos de liderazgo transformacional.

SEGUNDA. Los docentes al tener un nivel alto de empatía, se ve un aumento en el desarrollo de capacidades de liderazgo transformacional, como la visión, comunicación inspirada y liderazgo de apoyo, sin embargo en situaciones que requieren comprometerse más con los alumnos individualmente disminuye su habilidad empática.

TERCERA. Al mostrar habilidades empáticas, como la adopción de perspectivas, comprensión emocional y alegría empática por parte de los docentes, aumentan su estilo de liderazgo transformacional, sin embargo, en situaciones de estrés dentro del aula, disminuyen su capacidad de ejecutar ese estilo de liderazgo.

CUARTA. A diferencia de las mujeres, los varones desarrollan un adecuado manejo del liderazgo dentro del aula, ya que racionalizan mejor las situaciones, involucrando en un menor nivel sus emociones.

QUINTA. Los docentes que se encuentran dentro de la adultez tardía demuestran mejor manejo del liderazgo transformacional, debido a la comprensión de sus problemas, de acuerdo a sus experiencias.

SEXTA. Los docentes al tener una mayor habilidad empatía, se ven un aumento en el desarrollo de habilidades particulares como adopción de perspectivas, comprensión emocional y alegría empática, sin embargo en situaciones que requieran tolerancia a la frustración, se muestran con dificultades frente a ello.

VI. RECOMENDACIONES:

En la investigación, se analizó interesante investigar sobre otros aspectos relacionados a la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes, por lo que se plantea:

- 1) Potenciar el liderazgo transformacional y la empatía en los docentes con el objetivo de que haya mayor apertura y compromiso en su labor como docente.
- 2) Realizar investigaciones similares considerando otras variables relacionadas a la empatía, ya que es una variable prescindible dentro del ámbito educativo.
- 3) Ampliar la muestra para obtener resultados más precisos y confiables.
- 4) Aplicar ambas variables a directores y familiares, ya que ellos también forman parte de la formación de los alumnos.

VII. REFERENCIAS

- Arévalo, E. (2015). *Intervención ante la violencia escolar y acoso escolar*. Trujillo: Perú. Fondo editorial de la universidad Antenor Orrego.
- Argos, G. y Ezquerro, M. (2014). *Liderazgo y educación*. Madrid: España. Ediciones de la universidad de Cantabria.
- Asociación psicológica americana. (2010). *Diccionario conciso de psicología* Editorial Manual moderno. D.F: México.
- Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. Fondo editorial de la universidad Autónoma de Puebla. D.F: México
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE publications. California: E.E.U.U.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson. Cali: Colombia
- Boeree, G. (2011). *Teoría de la personalidad*. Albert Bandura. Psicolibro. Guatemala.
- Breithaupt, F. (2011). *Culturas de la empatía*. KATS Editores. Buenos Aires: Argentina.
- Carrasco, T. (2006). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- Carrera, B. y Mazzarella, C. (2001). *Vygotsky: Enfoque sociocultural*. Instituto pedagógico de Caracas: Venezuela.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (Tesis de Doctorado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima: Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. D.F.: México.
- Coe, R. Gunther, M. Mefford, L. & Evans G. (2007). Exploring relationship between empathy and leadership styles in student nurse. University of Tennessee College of nurse, Knoxville. Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655407000401>
- Contreras, F. y Barbosa, D. (2013). *Del liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional: Implicaciones para el cambio organizacional*. Revista virtual Universidad Católica del Norte. Recuperado de:
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>

- Cubas, M. (2015). *Empatía y Clima Social de aula en docentes de Psicología de una universidad Privada* (tesis de magister) Universidad Cesar Vallejo. Lima: Perú.
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de villa el salvador, 2014*. Universidad Autónoma del Perú. Lima: Perú.
- Davis, M. (1980). *A Multidimensional Approach to Individual Differences in Empathy*. The University of Texas at Austin. Texas: E.E. U. U.
- De la Cruz, L. (2013). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la institución educativa N° 7100 "republica Alemana" UGEL N° 01 San Juan de Miraflores* (tesis de magister) Universidad Cesar Vallejo. Lima: Perú.
- Emérita, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los olivos* (tesis de magister) Universidad Mayor de San Marcos. Lima: Perú.
- Fernández, S. (2014). *Un análisis del fenómeno del liderazgo en la empresa*. Universidad de León. España.
- Fernández, R. Hernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación..* Interamericana editores. D.F.: México
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. GRADE. Lima: Perú
- Gamboa, P. y Yávar N. (2007). *Orientación empática de los docentes Kinesiólogos de la escuela de Kinesiología de la Universidad de Chile*. (Tesis de licenciatura).Universidad de Chile. Chile
- Ganga, F. Villegas, F. Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2016). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile*. Universidad de Chile. Chile.
- García, R. y Reyes, J. (2014). *Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje*. Universidad Autónoma indígena de México. México.
- Giraldo, D. y naranjo, A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Universidad del Rosario. Bogotá: Colombia.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: España
- Goleman, D. (1998). *Liderazgo que obtiene resultados*. Recuperado de:
<http://ecob.scienceontheweb.net/liderazgo1.pdf>.
- Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairos. Barcelona: España.

- Goleman, D. Boyatzis, R. y McKee, A. (2014). *El líder Resonante crea más*. Grupo Editorial S. A. U. Barcelona: España.
- Hoffman, M. (2000). *Empathy and moral Development. Implications for caring and justice*. Cambridge University. E.E.U.U.
- Iacoboni, M. (2009). *Las neuronas espejo. Empatía, neuropolítica, autismo, imitación o de cómo entendemos a otros*. Kats editores. Buenos Aires: Argentina.
- Lopez, B. Fernandez, I. y Abad F. (2008). *Test de empatía cognitiva y afectiva*. TECA. Madrid: España.
- Lugo, R. (2007). *Comunicación afectiva*. Recuperado de:
<http://www.digitaliapublishing.com/visor/29886>
- Mejía, M. (2012). *Conducta empática en los estudiantes de las ciencias de la salud. Universidad de los Andes. Mérida- Venezuela*. Universidad de Madrid: España.
- Martínez, Y. (2013) *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Perú.
- Martínez V. (2007). *La buena educación: Reflexiones y propuestas de psicopedagogía*. Anthropos Editorial. Barcelona: España.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y necesidad*. Editorial: Díaz de Santos. Madrid: España.
- Medina, C. Masabet, J. Martínez, F. y Márquez, D. (2009) *Relación entre líder y liderazgo*. Universidad Simón Bolívar. Caracas: Venezuela.
- Ministerio de educación. (2017). Estadísticas. Recuperado de:
<http://www.siseve.pe/Seccion/Estadisticas>
- Palomo M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ANORML. Madrid: España
- Panta, R. (2010). *Estilos de Liderazgo predominante en docentes del nivel secundario de instituciones públicas del distrito de Bellavista*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima: Perú.
- Papalia, D. Wendkos, S. y Duskin, R. (2010) *Desarrollo humano*. Editorial Mc Grawhill. D.F.: México.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and Empirical extensions*. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/222553147_Dimensions_of_transformational_leadership_Conceptual_and_empirical_extensions

- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. España. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=GzAga0a>
- Repetto, E. (1992). *Fundamentos de orientación. La empatía en el proceso orientador*. Madrid. España.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México, D.F. Editorial Pearson.
- Saavedra, J. Silva, J. Arrunátegui, J. León, U. Arrunátegui, J y Cárdenas, M. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*. 4° ed. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial-29944.pdf>
- Salmurri, T. Royo, M. Carpena A. Sala, J. Marzo, L. y Albaladejo, M. (2014). *Aprender y educar con bienestar y empatía. La formación emocional del profesorado. 2014*. Recuperado de: <http://www.digitaliapublishing.com/visor/30592>
- Saracho, J. (2015). *La organización emocional: los estados emocionales que determinan las capacidades clave de la organización: el liderazgo, la colaboración y el compromiso*. Recuperado de: <http://www.digitaliapublishing.com/a/42597/la-organizacion-emocional--los-estados-emocionales-que-determinan-las-capacidades-clave-de-la-organizacion--el-liderazgo--la-colaboracion-y-el-compromiso>
- Sellbach, G. (2013) *Teorías de la personalidad*. Red tercer Milenio. México
- Snezana, S. Djigie, G. & Zlantkovie, B. (2012) *Empathy and teacher's role*. University of Partizanska. Servia. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281205481X>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México, D.F. Noriega Editores.
- Torres, Y. (2014) *Liderazgo transformacional y síndrome de Burnout en el profesorado de instituciones educativas de Cerro de Pasco*. Tesis de Magister. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Villar, F. (2001) *Psicología evolutiva y psicología de la educación*. Universidad de Barcelona, España. Recuperado de: http://www.ub.edu/dppsed/fvillar/principal/pdf/proyecto/cap_05_piaget.pdf
- Zúñiga, C. (2015). *Inteligencia emocional para el liderazgo*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Gq62CAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=empatia+y+liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjxv_LoxcHZAhUCnIkKSh2B78Q6AEIKjAB#v=onepage&q&f=false

VIII. ANEXOS:

Anexo 1. Instrumentos

Test de empatía cognitiva y afectiva (TECA)

Fernández, López y Abad (2008)
Adaptado por Vacas (2012)

SEXO: H M

EDAD: años

FECHA: / /

Totalmente en desacuerdo
Algo en desacuerdo
Neutro
Algo de acuerdo
Totalmente de acuerdo

Las siguientes frases se refieren a sus sentimientos y pensamientos en una variedad de situaciones. Indique como le describe cada situación eligiendo la puntuación de 1 a 5 como se indica a la derecha. Cuando haya elegido su respuesta, rodee con un círculo el número correspondiente. Lea cada frase cuidadosamente antes de responder. Conteste honestamente con lo que más se identifique, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. No deje ninguna frase sin contestar

Test de

Nº		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Neutro	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Si tengo una opinión formada no presto mucha atención a los argumentos de los demás	1	2	3	4	5
2	Rara vez reconozco cómo se siente una persona con solo mirarla	1	2	3	4	5
3	Me es difícil entender cómo se siente una persona ante una situación que no he vivido	1	2	3	4	5
4	No siento especial alegría si alguien me cuenta que ha tenido un golpe de suerte.	1	2	3	4	5
5	Me considero una persona fría porque no me conmuevo fácilmente.	1	2	3	4	5
6	Me siento bien si los demás se divierten.	1	2	3	4	5
7	Me doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.	1	2	3	4	5
8	Me hace ilusión ver que un amigo nuevo se sienta cómodo en nuestro grupo.	1	2	3	4	5
9	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas ajenos.	1	2	3	4	5
10	Cuando mis amigos me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia.	1	2	3	4	5
11	Encuentro difícil ver las cosas desde el punto de vista de otras personas	1	2	3	4	5
12	No siempre me doy cuenta cuando la persona que tengo al lado se siente mal	1	2	3	4	5
13	Me resulta difícil ponerme en el lugar de personas con las que no estoy de acuerdo	1	2	3	4	5
14	No me pongo triste solo porque una persona lo este	1	2	3	4	5
15	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas	1	2	3	4	5
16	Cuando un amigo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos	1	2	3	4	5
17	Me doy cuenta cuando alguien intenta esconder sus verdaderos sentimientos	1	2	3	4	5
18	Reconozco fácilmente cuando alguien está de mal humor.	1	2	3	4	5
19	Intento comprender mejor a mis amigos mirando las situaciones desde su perspectiva	1	2	3	4	5
20	Entender cómo se siente otra persona es algo muy fácil para mi	1	2	3	4	5
21	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean	1	2	3	4	5
22	Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su piel.	1	2	3	4	5
23	Intento ponerme en el lugar de los demás para saber cómo actuaran.	1	2	3	4	5
24	Me afectan demasiado los programas de sucesos.	1	2	3	4	5
25	Si un amigo consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él.	1	2	3	4	5
26	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.	1	2	3	4	5
27	Cuando a alguien le sucede algo bueno siento alegría	1	2	3	4	5
28	Me siento feliz solo con ver felices a otras personas	1	2	3	4	5

empatía cognitiva y afectiva (TECA)

**Modificado con fines académicos, por lo que no debe ser utilizado
Por Chumpitaz (2017)**

SEXO: H M

EDAD: años

FECHA: / /

1. Totalmente en desacuerdo
2. Algo en desacuerdo
3. Neutro
4. Algo de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

sentimientos y pensamientos en una variedad de situaciones. Indique como le describe cada a 5 como se indica a la derecha. Cuando haya elegido su respuesta, rodee con un círculo el ase cuidadosamente antes de responder. Conteste honestamente con lo que más se rrectas o incorrectas. No deje ninguna frase sin contestar

N°		Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Neutro	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Si tengo una opinión formada no presto mucha atención a los argumentos de los demás	1	2	3	4	5
2	A veces me doy cuenta cómo se siente una persona con solo mirarla	1	2	3	4	5
3	Me es difícil entender cómo se siente una persona ante una situación que no he vivido	1	2	3	4	5
4	No me alegra si alguien me cuenta que ha tenido un golpe de suerte.	1	2	3	4	5
5	Me considero una persona fría porque no me conmuevo fácilmente.	1	2	3	4	5
6	Me siento bien si los demás se divierten.	1	2	3	4	5
7	ME doy cuenta cuando las personas cercanas a mi están especialmente contentas sin que me hayan contado el motivo.	1	2	3	4	5
8	Me ilusiona ver que un amigo nuevo se sienta cómodo en nuestro grupo.	1	2	3	4	5
9	No soy de esas personas que se deprimen con los problemas ajenos.	1	2	3	4	5
10	Cuando mis amigos me cuentan que les va bien, no le doy mucha importancia.	1	2	3	4	5
11	Me es difícil sentir las cosas desde el punto de vista de otras personas	1	2	3	4	5
12	Rara vez me doy cuenta cuando la persona que tengo al lado se siente mal	1	2	3	4	5
13	Me resulta difícil ponerme en el lugar de personas con las que no estoy de acuerdo	1	2	3	4	5
14	No me pongo triste solo porque una persona lo este	1	2	3	4	5
15	Me afecta poco escuchar desgracias sobre personas desconocidas	1	2	3	4	5
16	Cuando un amigo se ha portado mal conmigo intento entender sus motivos	1	2	3	4	5
17	Me doy cuenta cuando alguien intenta esconder sus verdaderos sentimientos	1	2	3	4	5
18	Reconozco fácilmente cuando alguien está de mal humor.	1	2	3	4	5
19	Intento comprender mejor a mis amigos mirando las situaciones desde su perspectiva	1	2	3	4	5
20	Entender cómo se siente otra persona es algo muy fácil para mi	1	2	3	4	5
21	Me resulta fácil darme cuenta de las intenciones de los que me rodean	1	2	3	4	5
22	Cuando alguien tiene un problema intento imaginarme como me sentiría si estuviera en su lugar.	1	2	3	4	5
23	Intento ponerme en el lugar de los demás para saber cómo actuaran.	1	2	3	4	5
24	Me afectan demasiado los noticieros.	1	2	3	4	5
25	Si un amigo consigue un trabajo muy deseado, me entusiasmo con él.	1	2	3	4	5
26	Antes de tomar una decisión intento tener en cuenta todos los puntos de vista.	1	2	3	4	5
27	Cuando a alguien le sucede algo bueno siento alegría	1	2	3	4	5
28	Me siento feliz solo con ver felices a otras personas	1	2	3	4	5

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004)

Adaptado por: Dávalos (2014)

- **Edad:** ____ años • **Sexo:** F / M • **Fecha:** / /

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder todas las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas.

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	siempre
1	2	3	4	5

		Rara vez	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
5	Dice cosas positivas acerca del área de su trabajo					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo porque los intereses de mis compañeros sean entendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

Anexo 2. Resultado del piloto

Tabla 12

Tabla de validez de contenido del test de empatía cognitiva y afectiva del estudio piloto

Ítem	RELEVANCIA						CLARIDAD					PERTINENCIA					general		
	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken	V TOTAL Aiken
1	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0.8
2	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0.8
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	0	1	0.6	1	1	1	1	1	1	0.8
5	0	1	1	1	1	0.8	0	1	0	1	1	0.6	1	1	1	1	1	1	0.8
6	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	0.8
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	0.8
9	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
10	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	0.93
11	1	1	1	1	0	0.8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	0.86
12	0	1	1	1	1	0.8	1	1	1	0	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0.8
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0.8	0.8
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
17	1	1	0	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0	1	1	1	1	0.8	0.8
18	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
19	1	1	0	1	0	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
20	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
21	1	1	1	1	0	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.86
22	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0.6	0	1	1	1	1	0.8	0.8
23	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.8	0.93
24	0	1	1	1	1	0.8	0	1	0	0	1	0.6	1	1	1	1	1	1	0.8
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	0	0.8	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	1	1	0.86
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.8	1	1	1	1	1	1	0.93

Fuente: Elaboración propia (2017)

Tabla 13*Puntajes directos del test de empatía cognitiva y afectiva TECA*

Niveles	Pc	D1	D2	D3	D4	TOTAL
	1					
	2	0 a 15	0 a 17	0 a 5	0 a 15	0 a 49
	3	19				
	4					
Muy bajo	5		19	6	17	65
	6					
	7	21	24	8		76
	8				18	80
	9					
	10				19	
Bajo	15		25		20 a 21	83 a 85
	20	22	26	9		86 a 87
	25	24	27		24	88
	30					89
	35	25	28 a 29	10		90
	40	26	30		25	91 a 93
	45			11	26	94 a 95
Promedio	50	27				96 a 97
	55	28				98
	60					
	65	29	31	12		99
	70				27	100
	75	30	32	13	28	101
	80			14	29	102 a 105
Alto	85	31	33	15	30	107
	90		34	16 a 17		108
	91					
	92					
	93		35	19		
	94					
Muy alto	95				31	112
	96					
	97					
	98	32	36		32	
	99	34 a mas	37 a mas	20 a mas	33 a mas	118 a mas
Media		25.9	27.07	29.87	12.1	95.02
DS		4.124	4.054	4.168	3.468	12.626

Fuente: Elaboración propia (2017)

Anexo 3. Validez y confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional

Tabla 14

Validez del contenido de la escala de liderazgo transformacional

		Prueba binomial				
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	14	.93	.50	.001
	Grupo 2	0	1	.07		
J2	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J3	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J4	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J5	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J6	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J7	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J8	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J9	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		
J10	Grupo 1	1	15	1.00	.50	.000
	Grupo 2	0	0	.00		

Fuente: Dávalos (2014)

Tabla 15*Confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional*

Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	
P1	50.77	11.231	.679	.703
P2	50.72	11.258	.674	.725
P3	52.09	11.428	.750	.705
P4	50.89	10.918	.681	.696
P5	50.79	10.805	.676	.737
P6	50.92	10.691	.685	.705
P7	50.90	10.967	.690	.739
P8	50.95	11.269	.729	.690
P9	50.79	11.050	.676	.723
P10	50.61	11.288	.725	.743
P11	50.67	11.027	.671	.727
P12	50.75	10.692	.663	.742
P13	50.60	10.841	.658	.727
P14	50.68	10.619	.738	.705
P15	50.54	10.658	.731	.706

Fuente: Dávalos (2014)

Tabla 16

Baremo de la escala de liderazgo transformacional

Nivel	Pc	VISION	C. INSPIRADA	E. INTELECTUAL	L.DE APOYO	R. PERSONAL	TOTAL	P.C.
Muy bajo	1	0 A 6	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 7	0 a 45	1
	2	0 a 15		8	8	8	46	2
	3						47	3
	4	7					48	4
	5							5
	6		8			9		6
	7						49	7
	8						9	8
	9							9
Bajo	10						50	10
	15		9					15
	20			9		10	51	20
Promedio	25	8			10		52	25
	30						30	30
	35						53	35
	40	9	10	10				40
	45					11		45
	50						54	50
	55				11			55
	60						55	60
	65	10						65
Alto	70		11	11				70
	75					12	56	75
	80				12			80
	85	11	12				57	85
	90						58	90
Muy alto	91			12	13			91
	92					13		92
	93						59	93
	94							94
	95	12					60	95
	96				14			96
	97		13	13				97
	98					14	61	98
	99	13 a 15	14 a 15	14 a 15	15	15	62 a 65	99
Media		9.85	10.83	10.78	11.41	11.6	54.46	M
DS		1.567	1.503	1.350	1.440	1.43	3.475	DS

Fuente: Dávalos (2014)

Anexo 4. Cartas de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Octubre de 2017

CARTA N° 534-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado
Victor Solis Deza
Director
I.E. 3024 JOSE ANTONIO ENCINAS
Jr. San Martín 215 - Infantas - San Martín de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"EMPATÍA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM



24/10/17

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Octubre de 2017

CARTA N° 532-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Doctora
Amalia Robles Olivera de Ponce
Directora
I.E. JOSE GRANDA
Av. Mariano Ignacio Prado 3199 - San Martín de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"EMPATÍA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



Sin interrumpir
las clases.
24/10/17

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Octubre de 2017

CARTA N° 529-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado

Segundo Geovani Cerda Negreiros

Director

I.E. 3043 RAMÓN CASTILLA

Jr. José María Cordova 3500 – Condevilla Señor – San Martín de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"EMPATÍA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM



UCV.FDU.PE

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 30 de Mayo de 2017

CARTA N° 226-2017/EP/PSI, UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Sixto Padilla Rodríguez
Director
Insitución Educativa N° 3032 "Villa Angelica"
Jr. Bello Horizonte N° 2323 – S.M.P

Presente.-


De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"EMPATIA Y LIDERAZGO TRANSFORACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BASICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Faniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

EXPEDIENTES
I.E. N° 3032 - V.A. UGEL
Expd. N° 226-2017-EP/PSI
Fecha: 30/05/2017
Hora: 12:07 Resp. P.R.H.

TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 8030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Los Olivos, 05 de Junio de 2017

CARTA N° 253-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Julian Cardenas Cruz
Director
I.E. N° 3041 "Andres Bello"
Av. Mariano Ignacio Prado N° 3041 Condevilla Senior – San Martin de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**EMPATIA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Janiht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



1124
7/06/17
TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendioia 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.-2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 04 de Octubre de 2017

CARTA N° 533-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado
Miguel Carlos Soto Costa
Director
I.E. 2070 NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
Av. Los Alisos cuadra 3 - San Martín de Porres

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHUMPITAZ MAUTINO MARIA ANTONIETA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"EMPATÍA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES, 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

I.E. N° 2070 - NSC - UGEL 02	
REGISTRO DE EXPEDIENTES DOCUMENTARIOS	
N° Expediente:	
Fecha:	26-10-2017
Folios:	
Firma del Responsable:	

UCV.EDU.PE

Anexo 5. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **María Antonieta Chumpitaz Mautino**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: Test de empatía cognitiva y afectiva (TECA) y la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.**

Gracias por su colaboración.

Atte. María A. Chumpitaz Mautino

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación **Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017** de la señorita María A. Chumpitaz Mautino.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 6. Criterio de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:
ROMANUACRE CARHUAYAL, JUAN WALTER

DNI: 41860762

Especialidad del validador: T.C.C.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de Mayo del 2017




Observaciones:

Los ítems deben mejorarse con un lenguaje más sencillo.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

.....Hana Anton Salazar Tamayo..... 
.....CRP 093.....

DNI:.....08072131.....

Especialidad del validador:.....Clinica y Organizacional.....

Firma del Experto Informante.
Especialidad

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Hacia 23.....de Mayo del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Javier Ruiz Santayria

DNI: 40224851

Especialidad del validador: Bic. organizacional

Firma del Experto Informante.
Especialidad

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

....17 de Mayo
del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Ezequiel Rojas Mancilla

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

23 de Mayo del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg:
...KARLOS... AGUILAR... JUAN JOSÉ...

DNI:.....10624918.....

Especialidad del validador:.....Psic. Organizacional.....

Firma del Experto Informante.

Especialidad

C. P. P. 17040

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...16...de Mayo
del 2017

Anexo 7. Consentimiento de publicación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo MARIA ANTONIETA CHUMBITAZ VAUTIMO.....
 identificado con DNI N° 47633655....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "EMPATÍA Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
 BÁSICA REGULAR DE CUATRO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO
 DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2017".....

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 47633655.....

FECHA: 27 de NOVIEMBRE del 2017.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

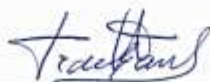
Anexo 8. Acta de originalidad

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 2 de 2
--	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo; docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Lima - Norte, revisor de la tesis titulada: "Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017.", de la estudiante CHUMPITAZ MAUTINO, María Antonieta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 4 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Diciembre de 2017



CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo
DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro Instituciones Educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
CHUMPTAZ MAUTINO, María Antonieta

4%

Match Overview

- 1 [www.web.teaeediciones...](#) Internet Source 1% >
- 2 [bases.bireme.br](#) Internet Source <1% >
- 3 [pt.scribd.com](#) Internet Source <1% >
- 4 [Submitted to Universid...](#) Student Paper <1% >
- 5 [www.revistascardiol.org](#) Internet Source <1% >
- 6 [García-Ayala, Andrés, A...](#) Publication <1% >
- 7 [Espinoza-Parra, Sergio, ...](#) Publication <1% >

Taskbar icons: Windows, Edge, File Explorer, Word, PowerPoint, Chrome, Firefox, VLC, Task View, System Tray (Volume, Network, Time: 08:29 pm, 10/17/2017)



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Chumpitaz, Martina, María Antonieta

D.N.I. : 47633655

Domicilio : Hx. Ns. 178 Sector Leoncio Prado Pampuna Alta S.J.M.

Teléfono : Fijo : 285-3421 Móvil : 990 158 748

E-mail : anto22min@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chumpitaz, Martina, María Antonieta

Título de la tesis:

Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres

Año de publicación : 2017



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Signature]

Fecha : 11- Diciembre - 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CHUMPITAZ MAUTINO, Maria Antonieta

INFORME TÍTULADO:

Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro
instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 05/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 15


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613



Anexo 9. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	Variable	
Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017”	General	General	General	Tipo y diseño	Empatía	
	¿Existe relación entre la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017?	Determinar la correlación directa y significativa entre la empatía y el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.	Existe relación significativa y directa entre la empatía mayor será el liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.	No experimental Correlacional	Población - muestra	Davis (1980, p. 3) refiere que la empatía es una habilidad que tiene las personas para la comprensión de diferentes situaciones que atraviesan otros sujetos. Será evaluada mediante las puntuaciones emitidas a través de los niveles indicados en la escala del test de empatía cognitiva y afectiva TECA, creada por López, Fernández y Abad (2008), adaptada por Lidia Stephan Vacas García (2012).
		Específicos	Específicos			
		1. Determinar la correlación entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.	1. Existe relación significativa y directa entre la empatía y las dimensiones del liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres.	N= 130		
		2. Determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.	2. Existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres.	Muestra = 130		
		3. Comparar la empatía a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017, según sexo y edad.	3. Existen diferencias en cuanto a la empatía en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017 según sexo y edad	Estadísticos	Liderazgo transformacional	
		4. Describir la empatía a modo general y por dimensiones, como adopción de perspectivas, comprensión emocional, estrés	4. Existen diferencias en cuanto al liderazgo transformacional en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017 según sexo y edad	K-S	Bass y Avolio (1994), quienes mencionan a los líderes transformacionales como incentivadores al resto en desempeñar sus funciones, mostrando mayor exigencia de sus capacidades de lo que inicialmente creían solo poder. En cuanto a su definición operacional, será medido a través de los niveles indicados en la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004) adaptado por Luis Dávalos Zevallos (2014).	
		5. Describir el liderazgo transformacional a modo general y por dimensiones, como como visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.				
6. Comparar el liderazgo transformacional a modo general en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017, según sexo y edad. empático y alegría empática en los docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de san Martín de Porres, 2017.						