



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de
los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores
– San Juan de Lurigancho 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación

AUTOR:

Br. Sonia Beatriz Rojas Sotelo

ASESOR:

Mg. Hebert Lucas Mamani Orconi

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2016

P/P



Dr. Córdoba García Ulises
Presidente

P/P Nancy Paico

Dra. Herrera Paico Nancy
Secretaria

P/P



Mg. Mangani Orconi, Hebert
Vocal

Dedicatoria

A Dios por su inmenso amor al permitirme dar este segundo gran pasó en mi carrera profesional a mis padres y a mis queridos hijos Paola y Sergio por el gran amor que me tienen.

A la memoria de Víctor Guerrero Castro por sus enseñanzas que siempre quedaran grabadas en mi ser.

Sonia Beatriz Rojas Sotelo

Agradecimiento

Expreso un profundo y sincero agradecimiento a todos aquellas personas que me brindaron su apoyo y asesoría en la realización de la presente investigación.

A los integrantes de la promoción 2014-0 de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Lima Este en San Juan de Lurigancho. Por su compañerismo y solidaridad.

Sonia Beatriz Rojas Sotelo

Declaración jurada

Yo, Rojas Sotelo, Sonia Beatriz; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 07473203, con tesis titulada "Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson".

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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente .
3. La tesis no ha sido auto plagiado; 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 falseadas, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada .

De identificarse la falta del fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (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 normalidad vigente de la Universidad César Vallejo .

San Juan de Lurigancho, febrero 2016



Sonia Beatriz Rojas Sotelo
DNI: 07473203

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos, sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: “La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015”.

La presente investigación está dividida en ocho capítulos. En el Capítulo I: Introducción, se expone la realidad problemática, los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico, el marco conceptual, la justificación de la investigación, la formulación del problema, las hipótesis y los objetivos.

En el Capítulo II: Marco Metodológico, se expone la descripción de las variables, la operacionalización, el método, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos.

En el Capítulo III, se presentan los resultados de la investigación contrastando las hipótesis. En el Capítulo IV se presenta la discusión de los resultados con los antecedentes mencionados. En el Capítulo V se presentan las conclusiones. En el Capítulo VI se presentan las sugerencias. En el Capítulo VII corresponde a las referencias bibliográficas. Y finalmente en el Capítulo VIII se presentan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Sonia Beatriz Rojas Sotelo

Índice

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	39
1.5 Hipótesis	42
1,6 Objetivos	43
II. Marco metodológico	45
2.1 Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	47
2.4. Tipos de estudio	48
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8. Métodos de análisis de datos	56
2.9. Aspectos éticos	56
III. Resultados	58
IV. Discusión	73

V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	80
VII. Referencias bibliográficas	82
Anexos	88
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Artículo científico	
Anexo C Instrumentos	
Anexo D Certificados de validez	

Lista de tablas

	Pagina
Tabla 1.	Operacionalización de la Variable (X): Inteligencia emocional 46
Tabla 2.	Operacionalización de la variable (Y): Liderazgo transformacional48 47
Tabla 3.	Población de docentes 50
Tabla 4.	Baremos de Inteligencia emocional 53
Tabla 5.	Ficha técnica: Variable (X) Inteligencia emocional 54
Tabla 6.	Ficha técnica: Variable (Y) Liderazgo Transformacional 55
Tabla 7.	Alfa de Cronbach: Variable (X) Inteligencia emocional 55
Tabla 8.	Alfa de Cronbach: Variable (Y) Liderazgo Transformacional 56
Tabla 9.	Distribución de la Inteligencia Emocional de los docentes 59
Tabla 10.	Distribución de la dimensión Inteligencia Intrapersonal 60
Tabla 11.	Distribución de la dimensión Inteligencia Interpersonal 61
Tabla 12.	Distribución de la dimensión Adaptabilidad 62
Tabla 13.	Distribución de la dimensión Manejo de Tensión 63
Tabla 14.	Distribución de la dimensión Estado de ánimo general 64
Tabla 15.	Distribución de Liderazgo Transformacional 65
Tabla 16.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional 66
Tabla 17.	Tabla de contingencia entre las variables de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional 67
Tabla 18.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Inteligencia intrapersonal y el Liderazgo Transformacional 66
Tabla 19.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Inteligencia interpersonal y el Liderazgo Transformacional 69
Tabla 20.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional 70
Tabla 21.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional 71
Tabla 22.	Coeficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Estado de ánimo general y el Liderazgo Transformacional 72

Lista de figuras

		Pagina
Figura 1.	Gráfico de barras de la Inteligencia Emocional	59
Figura 2.	Gráfico de barras de la dimensión I. Intrapersonal	60
Figura 3.	Gráfico de barras de la dimensión I. Interpersonal	61
Figura 4.	Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad	62
Figura 5.	Gráfico de barras de la dimensión Manejo de Tensión	63
Figura 6.	Gráfico de barras de la dimensión Estado de ánimo en general	64
Figura 7.	Gráfico de barras de Liderazgo Transformacional	65

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes del I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015? Y el objetivo general fue determinar la relación que existe entre La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015.

El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental – correlacional – transversal. La población compuesta por 104 docentes que se les aplico el instrumento de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

Los resultados del análisis descriptivos de ambas variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional y sus dimensiones, se realizó tomando escalas valorativas con la finalidad de que los datos sean fácilmente interpretados así también se usaron tablas, gráficos y figuras estadísticas.

Luego de la recolección la tabulación, el proceso de la información se efectuara con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, con lo que se realizaran la distribución de proporciones. Se llegó a la siguiente conclusión: Si existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015.

Palabras claves: Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional.

Abstract

Keywords Emotional Intelligence and Transformational Leadership. The present research had as general problem What is the relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa Las Flores - San Juan de Lurigancho 2015? And the overall objective was to determine the relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa las Flores - San Juan de Lurigancho 2015.

The research was basic, no experimental design - correlational - cross. The population of 104 teachers who were applied a questionnaire on emotional intelligence and transformational leadership on the other.

The results of the descriptive analysis of both variables Emotional Intelligence and Transformational Leadership and size, was made on valuation scales in order to make the data easily interpreted so tables, charts, figures and statistics were also used.

After collection tabulation, information processing is carried out with the (SPSS) version 20.0, so that the distributions of proportions were made. He came to the following conclusion: If there is significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa Las Flores - San Juan de Lurigancho 2015.

Keywords: Emotional Intelligence and Transformational Leadership

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Los referentes a la presente investigación se buscaron antecedentes en las bibliotecas de diferentes instituciones educativas nacionales y medios informáticos electrónicos. De las cuales, por relacionarse con el tema o con una de las variables en estudio se tomó pertinente describir los siguientes:

Chaves (2011) de la Pontificia Universidad Javeriana - Colombia, realizó una investigación titulada "*Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*" dirigida a la Alliance Logistic, una organización dedicada a la prestación de servicios integrales de logística internacional. Se trabajó con una muestra compuesta por 6 líderes entre los 30 y 40 años con las características descritas para la población de la organización Alliance Logistic. Los instrumentos utilizados fueron los descriptores sociodemográficos y ocupacionales; el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el Test de Wartegg. En los resultados de la investigación se observó que los gerentes entrevistados poseen una inteligencia emocional alta al igual que sus habilidades en los tipos de liderazgo. Hallado el resultado concluyó que existe una tendencia de los individuos a ejercer un liderazgo transformacional debido a los altos niveles de inteligencia emocional.

Abregó, et al., (2012) Universidad Central de Venezuela, realizó una investigación titulada "*Desarrollo de habilidades en el manejo de conflictos y negociaciones utilizando la inteligencia emocional*" Se trabajó con una muestra compuesta por 23 gerentes del Laboratorio Farmacéutico Roka C.A. Los instrumentos utilizados fueron básicamente la entrevista personal y las encuestas. En los resultados de la investigación se observó que los gerentes entrevistados poseen una inteligencia emocional elevada pues saben integrar de manera equilibrada pensamiento y sentimientos ante situaciones de tensión. Luego de dicha investigación se propone los Talleres de Inteligencia Emocional, y así manejar los conflictos y negociar, dirigidos a gerentes farmacia en las áreas de mercadeos y ventas del Laboratorio. Pues

considera necesario que los gerentes sepan valorar la importancia de ser emocionalmente inteligentes en el ámbito laboral. De la misma manera es importante que sepan reconocer y poner en práctica los beneficios de la Inteligencia Emocional en negociaciones y conflictos, así como en otras situaciones en el ámbito personal .

Montiel (2012) *“El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”*. La razón para el examen es establecer la relación de la iniciativa de transformación administrativa y la ejecución laboral de los educadores en establecimientos instructivos en el nivel de capacitación esencial. (2008), Mendez (2006), Fresco (2007), Díaz (2007), Brito (2008), entre otros. Por su temperamento, la estrategia utilizada es elucidar el campo, correlacional, y se establece bajo un esquema transversal no exploratorio, cuya población estaba compuesta por 7 supervisores y 92 instructores de los establecimientos instructivos Simón Bolívar y Ovelio Araujo. El método general se conectó mediante el sondeo con (39) cosas, que consta de cuatro respuestas de opciones, de forma confiable (4), con bastante frecuencia (3), nunca (2) y nunca (1), mediante métodos para la escala de clasificación de Lickert. Por la legitimidad, solicitamos la evaluación de 5 especialistas en el tema, conectamos la confiabilidad de Cronbach Alpha y estimamos 0.90, para los dos instrumentos, considerados profundamente sólidos. Los resultados se presentaron en vista de las mediciones y marcadores contemplados.

Concluyendo que las variables tienen una relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson, es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto muestra, cuando la variable autónoma construye la variable dependiente tiene una conducta similar, y en el caso inverso, teniendo como determinaciones, esa autoridad de transformación más prominente del director instructivo, mejor es la ejecución de trabajo de los instructores y al revés. Las propuestas se hacen a propósito de la investigación.

Enríquez (2011) tesis doctoral de la Universidad de Málaga, realizó una investigación :hacia un programa de regulación basada en la conciencia plena titulada “La inteligencia emocional plena, cuyo propósito fue diseñar un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena ”.La hipótesis del estudio en general fueron satisfechas, de 30 variables estudiadas once obtuvieron diferencias significativas, es decir, una tercera parte de las variables presentaron cambios en los estudiantes universitarios antes de la fase de entrenamiento al final de las ocho sesiones del programa (dos meses). Desde su presentación y realización el programa demostró resultados satisfactorios. Para la investigación se trabajó con una muestra de 136 estudiantes universitarios y los instrumentos empleados fueron los test de Burnout, neuroticismo, engagement, regulación emocional, autoeficacia, satisfacción vital, extraversión, y empatía. De la muestra 72 estudiantes formaron parte del grupo experimental y 64 estudiantes formaron el grupo control. En esta investigación se menciona la relevancia del programa INEP pues los resultados muestran que la persona ha aprendido las habilidades del modelo de Salovey y Mayer, su percepción emocional es mejor y más precisa, más reflexiva, su capacidad de manejar emociones seguramente será mejor y con resultados más exitosos .

Finalmente, la capacidad de comprender y gestionar los sentimientos personales y de los demás será sin duda de un nivel ideal que permita a la persona ser un individuo superior en todas las facultades y tener una forma de vida más versátil para sus condiciones que alientan un estado anormal de prosperidad individual, que por fin, el final es el significado de la presencia.

Antecedentes nacionales

Los antecedentes nacionales, referentes a la presente investigación son:

Bustamante (2010) realizó una investigación titulada, “*Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*” cuyo propósito fue averiguar la correlación entre la Inteligencia Emocional y los tipos de liderazgo en los gerentes bancarios. Para ello se trabajó con una población de 1,239 gerentes a nivel de toda la banca múltiple y una muestra de 102

gerentes del Banco de Crédito del Perú utilizando para ello el Inventario de Bar On EQ-i adaptada a la realidad peruana por Ugarriza (2003), para medir la inteligencia emocional y el MLQ 5X-Short, para medir los estilos de liderazgo. Dentro de los resultados de esta investigación se encontró una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes bancarios peruanos, resultados por los cuales recomienda a las entidades bancarias para avanzar en la mejora de las aptitudes entusiastas y la administración transformadora en la preparación de sus supervisores, con un objetivo final específico para lograr mejor en el arreglo de estos.

Salvador (2012) realizó una investigación titulada, *“La Inteligencia Emocional en el liderazgo del equipo directivo”* en instituciones educativas de Canto Grande cuyo propósito fue averiguar la correlación de la Inteligencia Emocional con el liderazgo de directivos. Para ello se tomó en cuenta una población de 44 sujetos y muestra de 36 casos con instrumento de Inteligencia emocional de Bar on, y el cuestionario de evaluación del liderazgo del equipo directivo. El método usado fue la observación controlada para su mayor validez y confiabilidad. Los resultados de esta investigación muestran que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo del equipo directivo, en las instituciones educativas, además es importante resaltar que debido a los resultados se recomienda que los directivos de las instituciones educativas sepan identificar y hacer uso adecuado de su inteligencia emocional para desarrollar un rol proactivo en el proceso de gestión educacional de las entidades educativas.

Purizaga (2014), en la tesis *“Los factores del liderazgo transformacional en los miembros del consejo educativo del colegio particular “Stella Maris”*. Desarrolló una investigación descriptiva- correlacional y se aplicó un cuestionario en base al “Repertory Grid Technique” a profesores y directivos. El “Repertory Grid Technique” se basa esencialmente en entrevistas estructuradas a varias personas a la vez, de las que van surgiendo los datos y las categorías. Estas entrevistas se realizaron a los

profesores y miembros del consejo educativo del colegio particular “Stella Maris”. La elaboración del cuestionario tiene como objetivo conocer los factores del liderazgo transformacional que ejercen los miembros del consejo educativo y si estas siete variables se manifiestan en mayor o menor medida. Estas variables se basan lógicamente en estudios anteriores y en la propuesta de Bass: Se aplicó a 04 miembros del consejo educativo y a 28 profesores del colegio, contestando tres directivos y 24 profesores . Llegando a la conclusión: (a) Los elementos más comunes son: carisma, que es evidente en la capacidad de los directores para transmitir energía, confianza y respeto en las conexiones relacionales, que se reflejan cuando el supervisor con su caso y la solidez en su conducta imparte su entusiasmo por los objetivos y objetivos que ellos el maestro, el maestro, el maestro, el maestro, el maestro, el maestro, el maestro y el maestro. (b) Los individuos de la junta escolar de Stella Maris expresan los factores de autoridad de transformación, que se interrelacionan entre sí, ofreciendo legitimidad a la teoría.

Sepulveda (2012) su tesis titulada “*La inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los estudiantes de la región Lima – Metropolitana*”, realizó su investigación de tipo descriptivo exploratorio, sobre la relación que existe entre el conocimiento entusiasta y los estilos de administración que tienen los pioneros opcionales y universitarios de diversos fundamentos suplentes del distrito metropolitano, un examen estuvo compuesto por 44 pioneros, 30 pioneros auxiliares que tienen un lugar con escuelas civiles, privadas y patrocinadas y 14 pioneros universitarios, que tienen un lugar con universidades privadas y estatales. La filosofía utilizada fue cuantitativa y los métodos de acumulación de información utilizados fueron una prueba mental que mide *Passionate Knowledge* y una encuesta sobre estilos de administración. Los resultados llamaron la atención sobre que los pioneros suplentes tienen estilos distintivos de administración, sin embargo, el espécimen tiene una inclinación general hacia el estilo basado en valores, los contrastes se vieron tanto en la comprensión entusiasta como en la iniciativa entre hombres y mujeres; los hombres tienen una mejor fuerza y el avance del conocimiento apasionado y un estilo de autoridad transformacional. Las

mujeres, una vez más, tienen una visión poco entusiasta, separadas por un sentimiento bajo, una variable coordinada sin el aporte de nadie, la resistencia a la decepción y la seguridad entre otros, su estilo de administración está basado en el valor.

Matassini (2012) realizó una investigación titulada “*Relación entre la Inteligencia Emocional y Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Pública de la Perla – Callao*”. Su presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de un colegio del distrito de la Perla – Callao. Los miembros eran todos instructores de un establecimiento instructivo de La Perla, constituyendo un ejemplo no probabilístico accesible para un examen correlacional gráfico. Los instrumentos conectados fueron el stock entusiasta de Bar-On Conocido ajustado por Nelly Ugarriza en 2001 y el tamaño de la atmósfera jerárquica de Sonia Palma. Los resultados demostraron que existe una relación positiva entre los dos factores, y una cantidad más elevada de visión apasionada se compara con una atmósfera jerárquica superior.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

El sentimiento y el conocimiento son ideas libres y opuestas, en cualquier caso ahora se propone incorporar las dos ideas en Passionate Insight (IE). Con un objetivo final específico para comprender mejor a la IE, es fundamental examinar cada idea.

La Emoción

La palabra emoción deriva etimológicamente del latín *motere* y significa estar en movimiento o moverse, es decir, la emoción es el catalizador que impulsa a la acción (Schachter y Singer, 1962, citado en Gabel, 2005). Es decir, “las emociones son impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos en la vida que la evolución nos ha inculcado”. (Goleman, 2000, p.27) Por otro lado, se define como “cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado” (Goleman, 2000, p.277). “Todo movimiento corporal está asociado a un

proceso mental, algunos movimientos relativamente sencillos se dan de manera voluntaria, consciente, premeditada, con un fin concreto”. Sin embargo, a causa de considerar un sentimiento como cualquier inquietante podría decirse que son actividades físicas que se realizan sin una razón y regularmente escapan de nuestro control y delimitan nuestra conducta cognitiva. En esta línea, podría entenderse como una reacción a los datos que obtenemos de la naturaleza, su poder se basará en evaluaciones subjetivas. (Valles, 2008).

Torrabadella (2001) definió que “Las emociones tienen una utilidad ancestral adaptativa” es decir, favorecen la autodefensa y la supervivencia” (p.26).

En el caso de que consideremos esta razón versátil, podríamos decir que estamos inclinados a guardar o luchar; miedo, fuga y además a la batalla, cuando el poder del miedo es alto, en ese momento es malo los recursos académicos y la capacidad de aprender; Sin embargo, en fuerzas directas, son promotores del aprendizaje; el deleite inclina a enfrentar cualquier recado, aumenta la vitalidad accesible y dificulta los sentimientos negativos, es un expreso apasionado que mejora el aprendizaje; asombrar alienta la investigación de la ocasión repentina y la elaboración de un arreglo de actividad o reacción suficiente, se identifica con el interés; Las inclinaciones de amargura a la ingestión de sí mismo, se relaciona con la disminución de la vitalidad y la excitación para los ejercicios esenciales, su impacto alentador del aprendizaje es un elemento de su poder, ya que la tristeza hace que el aprendizaje molesto. (Grados, 2004).

Del mismo modo, Goleman (2000), refiere que, En nuestra colección entusiasta, cada sentimiento juega un papel vital e interesante en nuestras actividades; La exploración, sin embargo, no observa exactamente lo que se puede considerar como sentimientos esenciales, independientemente de si existen o no. Éstos son algunos de ellos:

Indignación: indignación, conmoción, desdén, indignación, irritación,

enojo, tribulación, incomodidad, frialdad, sensación de amenaza, desprecio.

Lástima: pena, desesperación, cinismo, angustia, egocentrismo, abatimiento, angustia, abandono, tristeza.

Pavor: inquietud, inquietud, aprensión, estrés, horror, afán, vulnerabilidad, miedo, miedo, miedo, congelación.

Delicias: alegría, felicidad, alivio, éxtasis, orgullo, escalofrío, frivolidad, satisfacción, satisfacción, euforia, locura.

Amor: reconocimiento, sensibilidad, puesta en común, consideración, gusto, compromiso, veneración.

Asombro: aturdimiento, conmoción, desconcierto.

Disgusto: odio, desprecio, extrema aversión, repugnancia. Desgracia: culpa, inconveniencia, disturbio, arrepentimiento, mortificación, disculpa.

Por otro lado, Cooper y Ayman (1998), considera que los sentimientos son una fuente interna de vitalidad, impacto y datos; No son geniales ni horribles. Subraya la importancia del movimiento que hacemos antes de la fecha y la vitalidad creadas por cada sentimiento y, además, averiguar cómo reconocer los sentimientos.

Inteligencia

“La inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseemos para resolver una determinada situación. Etimológicamente proviene del latín *inteligere*, compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). Es decir, ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre varias para resolver un problema”. (Sternberg, 1996,1999, citado en Gabel, 2005). Guilford & Hoepfner (1971) (citado en Mestre y Fernandez, 2007) plantearon la existencia de 120 inteligencias fundamentadas en las combinaciones de los procesos mentales

básicos, sin embargo, perdió apoyo ya que uno de los problemas fue la dificultad de rastrear las inteligencias. La psicología ha sido la disciplina encargada de definir y establecer las estrategias de medición de la inteligencia .

La inteligencia Emocional (IE) surgió en 1995 con la publicación del best-seller “La Inteligencia Emocional” del Psicólogo y periodista Daniel Goleman, quien define a la IE como “habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas”. (Goleman, 2000, p.52).

Al reconocer claramente nuestras emociones, comprenderlas y saber por qué se han producido, estamos dando un paso importante de autoconocimiento. De la misma manera aceptarnos, respetarnos, tomar conciencia de lo que podemos y queremos hacer y tomar decisiones propias nos orienta hacia la habilidad de expresarnos libremente y con cautela sin dañar a los demás. Desde el momento en que tenemos un conocimiento de nosotros mismos podemos comprender a los demás.

Carrión (2001) sostuvo que:

La Inteligencia Emocional considera el dominio emocional, la motivación, perseverancia, disciplina y comprensión hacia los otros. De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es cociente de sí misma, vive el aquí y el ahora, no permitiendo que alguna emoción destruya o altere su equilibrio”.
(p. 32)

Cooper y Sawaf (2004), “definen la Inteligencia Emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones, como fuente de energía humana, información, conexión, e influencia. Abarca un paradigma de elementos los cuales se conjugan, la inteligencia además de ser una capacidad cerebral es un conjunto de funciones a través del cual se hace producir un nivel exitoso”. (p.12).

Para Mayer y Salovey (1997) “IE es un conjunto de habilidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender nuestras emociones. Más formalmente, es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, para comprender emociones y razonar emocionalmente, y finalmente la habilidad para regular emociones propias y ajenas”. (p. 10)

La IE no se refiere a ahogar las emociones si no dirigirlas y equilibrarlas ejerciendo, de alguna forma, autodominio emocional. Los estados de ánimo negativos, por ejemplo, tienen utilidad: la rabia, la tristeza y el miedo pueden llegar a ser una fuente muy importante de motivación sobre en ocasiones en las que se impone la necesidad de corregir una situación . (Gómez, 2005).

Es importante resaltar que la inteligencia emocional abarca distintos componentes que al ser reconocidos y por tanto resueltos, forman un todo, originando en la persona que los maneja una visión distinta, tanto de lo que le acontece a nivel personal como en las interacciones sociales. De esa manera la forma de percibir cualquier suceso se manejará usando tanto la inteligencia racional como la emocional y el resultado serán alentadores.

Por otro lado, BarOn (1997), (citado en Ugarriza, 2001), describe a la inteligencia emocional como un conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influye en nuestra capacidad general, para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Sostiene que la inteligencia emocional predice el éxito de la adaptación de un individuo a las demandas y presiones del ambiente

En conclusión, podríamos decir que la inteligencia emocional es la capacidad de conocer y controlar sentimientos y emociones propias y las de los demás con la finalidad de cambiar nuestra forma de pensar y actuar; mostrando empatía hacia los demás y ser capaz de automotivarse para

resolver dificultades, decepciones con asertividad

Modelos de la Inteligencia Emocional

Percepción, valoración y expresión de las emociones.

El modelo de las cuatro ramas de Mayer y Salovey (1997) (citado en Mestre y Fernández, 2007) expresaron que: Es la capacidad de percibir y distinguir los sentimientos en los estados físicos, los sentimientos y las contemplaciones; y luego evaluar los sentimientos en otras personas y protestas, por ejemplo, dibuja, obra de arte, a través del dialecto, el sonido, la apariencia y la conducta. La persona está equipada para comunicar sensaciones apropiadamente y comunicar las necesidades identificadas con ellas, segregando articulaciones de sentimientos exactas o sueltas, legítimas o explotadoras.

Facilitación emocional del pensamiento.

Mayer y Salovey (1997) (citado en Mestre y Fernández, 2007) expresaron que: En esta parte se refiere a la acción de la emoción sobre la inteligencia, es decir el pensamiento dirige la atención a las informaciones importantes, las evalúa, las examina y genera emociones. Los estados de humor cambia la perspectiva del individuo por un lado los lleva a ser optimistas y por el otro pesimistas, los estados de humor facilitan los tipos de trabajo y diferentes las diferentes formas de razonamiento como el deductivo e inductivo

Comprensión y análisis de las emociones; empleo del conocimiento emocional

Esta tercera rama del modelo está relacionada con la capacidad para comprender emociones y el uso del conocimiento emocional .

Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual:

Esta rama se refiere que la regulación consciente de las emociones fomenta

El crecimiento emocional e intelectual en las personas. Es decir, permitir el acceso de los sentimientos tanto positivos como negativos con la finalidad de ser entendidas sin exagerar o minimizar su importancia .

El modelo de Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001), dividió en cinco componentes y su vez en quince subcomponentes:

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció:

Implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos. Reúne los siguientes sub componentes:

Comprensión emocional de sí mismo (CM): “es la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos”.

Asertividad (AS): “es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de nuestra manera no destructiva”.

Autoconcepto (AC): “es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades”.

Autorrealización (AR): “es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo”.

Independencia (IN): “es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos y acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones”.

Componente Interpersonal (CEI)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “Implica la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros” Presenta los siguientes componentes:

Empatía (EM): “es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás”.

Relaciones Interpersonales (RI): “Es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad”.

Responsabilidad Social (RS): “es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social”.

Componente de Adaptabilidad (CAD)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “Permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas”. Reúne los siguientes componentes:

Solución de Problemas (SP): es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

Prueba de la Realidad (PR): es la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).

Flexibilidad (FL): es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Componente de Manejo de Estrés (CME)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social”. Reúne los siguientes componentes:

Tolerancia al Estrés (TE): “es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés”.

Control de los Impulsos (CI): “es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones”.

Componente de Estado de Ánimo (CAG)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista”. Presenta los siguientes componentes:

Felicidad (FE): “es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, y para divertirse y expresar sentimientos positivos”.

Optimismo (OP): “es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos”.

Un estudio topográfico de la inteligencia emocional (IE) organiza los componentes en un orden de rangos como: factores centrales (FC) o primarios, factores resultantes (FR) o de más alto orden, factores de soporte (FS) o secundarios o auxiliares o de apoyo. Los factores centrales son cinco, los más importantes son: la comprensión de sí mismo, la asertividad y la empatía; y los otros dos factores centrales son la prueba de la realidad y el control de los impulsos. Estos factores centrales dirigen a los factores resultantes como la solución de problemas, las relaciones interpersonales y la autorrealización. Los factores centrales y los resultantes dependen de los factores de soporte como son la independencia, autoconcepto, responsabilidad social, solución de problemas.

El modelo de BarOn, se centra en el aspecto social – adaptativo, porque predice el éxito de la adaptación de un individuo a las demandas y presiones del ambiente.

El modelo Cooper y Sawaf (1998), denominado el modelo de los cuatro pilares.

Conocimiento Emocional

“Es la energía que nos hace reales y nos motiva a identificar y perseguir nuestro único potencial y propósito. La importancia de este pilar radica en la honestidad emocional, la energía, la retroinformación y la intuición practica”.

Enfatiza un factor importante como la empatía, considera que “cuando uno no está en contacto con sus propios sentimientos tampoco podrá entender los ajenos

porque no domina el lenguaje emocional, pero mejorando la conciencia de uno mismo si lo entenderá, aún cuando la otra persona no le diga que está sintiendo” (p. 65); por otro lado si la persona se separa de la empatía pasa por alto los sentimientos humanos, haciendo caso omiso del ser humano que los experimenta .

Aptitud Emocional.

Es la puesta en práctica de las destrezas del conocimiento emocional, con autenticidad, credibilidad y flexibilidad; desarrollando la confianza con los demás, la capacidad de escuchar, el manejo de los conflictos y extraer la mejor ventaja del descontento constructivo; es decir que muchas veces el no estar de acuerdo con algo puede significar el nacimiento de ideas creativas u oportunidades de crear más confianza y conexión . En este sentido la empatía es puesta a prueba ante las dificultades y conflictos que existen en el trabajo.

Profundidad Emocional.

“Es un proceso emocional por el cual se descubre el potencial que define el destino de las personas y conduce a la realización del propósito en la vida con integridad, compromiso y responsabilidad”.

Alquimia Emocional.

“Es un proceso que consiste en aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales que sentimos en nosotros mismos y en los demás; y aplicar estos como catalizadores de cambio y crecimiento o como antídoto contra la rigidez y el estancamiento personal”.

El modelo Cooper y Sawaf (1998), al igual que el modelo de Goleman, se centra en el campo organizacional y además en éxito de la vida personal.

Autoconciencia.

Goleman (1998, 2000) definió:

Un punto de vista esencial en este segmento es la atención entusiasta que comprende al percibir los sentimientos y sus pertenencias, es decir, los individuos

conocen los sentimientos que encuentran, ven las conexiones entre sus sentimientos, perciben qué impactos tienen estas emociones en su ejecución. Otro punto de vista vital es la autoevaluación apropiada, que alude a la información de los activos internos, las capacidades y los límites, es decir, el individuo es apto para conocer sus cualidades y defectos, para reflexionar y ganar por un hecho, para ir en contra de nuevos puntos de vista y toma consistente. El tercer y último ángulo es la intrepidez, que caracteriza el sólido sentimiento de lo que valemos y nuestras capacidades. Alude a que el individuo esté más seguro, decidido y exprese sus sentimientos.

Autorregulación

Goleman (1998, 2000) definió:

Esta parte alude a la discreción o aplomo, es decir, la supervisión de los sentimientos y las fuerzas impulsoras, en este campo los individuos pueden manejar bien las emociones incautas, pensar obviamente y no perder el foco cuando están sujetos a peso. Otro factor vital que incorpora a esta parte es la calidad inquebrantable y el deber de mantener la honestidad y ser conscientes de la ejecución individual. Ahora, el individuo puede actuar de manera ética, ofrece certeza, otorga sus propias confusiones particulares, protege las posiciones que reaccionan a sus estándares, cumplen con los deberes y garantías, están compuestas y vigilantes en el trabajo. Otros factores críticos en este segmento son el desarrollo y la versatilidad, es decir, ser pensamientos accesibles y nuevas metodologías, ser adaptables para responder a los cambios.

Automotivación.

Goleman (1998, 2000) definió:

El destacado entre los puntos de vista más esenciales en este segmento es el progreso o la inspiración del logro que se compone de la gestión para mejorar o reaccionar a un estándar de brillantez. Otros puntos de vista críticos son: deber, ser parte de una reunión o asociación que acepte los objetivos a cumplir, la actividad y el pensamiento positivo que alude a asumir la responsabilidad de hacer que las cosas funcionen, elegir en cada minuto lo que necesitamos hacer y cómo vamos lo hago.

Empatía.

“Los mortales no pueden guardar ningún secreto. Si tus labios callan, chismean con la punta de los dedos, la traición se abre paso a través de todos los poros” (Goleman, 1998, p. 112). La empatía es la capacidad de percibir las comunicaciones más sutiles que se originan de las aptitudes más fundamentales, sobre todo del conocimiento de sí mismo y del autodomínio. Es como nuestro radar social, es decir si no podemos percibir nuestros propios pensamientos, no podremos estar en contacto con los estados de ánimo de los demás .

Este segmento alude a cinco variables vitales, una de las cuales comprende a otras, que comprende la visión de la emociones y puntos de vista Otro factor es la introducción de beneficios, alude a prever, percibir y abordar las necesidades de los demás. Ayudar a otras personas a crear, abordar la variedad social decente y descifrar las corrientes sociales y políticas son otros factores imperativos de la compasión.

Habilidades Sociales

Goleman (1998, 2000) definió: En este componente, los siguientes factores son importantes: la influencia es el uso de tácticas efectivas de persuasión, la comunicación como un transmisor de mensaje claro y convincente, la gestión de conflictos que se refiere a negociar y resolver desacuerdos, liderazgo, cambios que consisten en provocar, fomentar y administrar tales los cambios, la creación de vínculos, es decir, el cultivo de relaciones instrumentales, la colaboración y la cooperación se refiere al trabajo con otras personas para lograr objetivos compartidos y, por último, las capacidades del equipo que fortalecen la identidad y empujan a todos los miembros hacia una participación activa.

El modelo de Goleman se centra en el desempeño comercial y el liderazgo organizacional, es decir, relaciona la inteligencia emocional con la capacidad de comunicarse positiva y asertivamente en el entorno organizacional.

Los modelos de inteligencia emocional antes mencionados coinciden en el aspecto del conocimiento y la comprensión de las emociones propias, y la importancia en las relaciones con los demás. Por otro lado, en términos generales, coincide en la insuficiencia del intelecto para operar de manera óptima, sin la inteligencia emocional, es decir, la inteligencia cognitiva necesita la inteligencia emocional. A los fines de esta investigación, se adoptará el modelo de Reuven Bar-On porque es uno de los modelos que tiene un instrumento válido, confiable y porque está adaptado en nuestro entorno.

Evaluación de la Inteligencia Emocional

A partir de los modelos de la inteligencia emocional se han desarrollado una serie de instrumentos de medición tales como:

La prueba de MSCEIT (subescala de una medida de habilidad de inteligencia emocional), elaborada por Mayer, Salovey & Caruso (2002). Las habilidades medidas en esta prueba se adecuan a los criterios clásicos de la inteligencia dado que tiene una estructura factorial con las cuatro ramas del modelo teórico, las cuales se pueden medir de modo objetivo y muestran una varianza única, aunque están relacionadas significativamente con otras habilidades mentales, tales como la inteligencia verbal; la inteligencia emocional se desarrolla con la edad y la experiencia.

La prueba EQ-i de Bar-On (Inventario del Cociente Emocional), es una de las medidas más utilizadas en diferentes países por su confiabilidad y validez. Tiene por objetivo evaluar los componentes emocionales y sociales en la conducta. (BarOn, 2007). La prueba EQ-i ha sido adaptada y aplicada en diversos países, por la cual se considera que el estudio de BarOn (1997), destaca por su minuciosidad y aplicabilidad a muestras con características múltiples como, culturales, cronológicas y geográficas .

La Prueba ECI (Emotional Competence Inventory), elaborada por Boyatzis, Goleman y Hay, (1999), “consta de veinte dimensiones llamadas competencias, que son organizadas en cuatro grupos tales como la autoconciencia,

autogestión, conciencia social y habilidades sociales, este instrumento ha sido utilizado en el ámbito de la gestión de recursos humanos, no existe mucha información acerca de sus propiedades psicométricas”.

Existen otros instrumentos que miden la inteligencia emocional, sin embargo, para los efectos de este trabajo de investigación se adoptará el modelo de Reuven Bar-On y su respectivo instrumento de medición del Coeficiente de Inteligencia Emocional, el ICE Bar-On por ser uno de los instrumentos con los mejores índices de validez y confiabilidad y por estar adaptado en nuestro medio; es considerado como el más práctico y con mayores niveles de predictividad ajustándose mejor a los fines de esta investigación.

Variable (Y): Liderazgo transformacional.

Ferreiro (2005) definió.

Se denomina líder a toda persona que tiene la capacidad de ver y analizar un problema para asumir una actitud de dirección con el objetivo de resolverlo y pugnar por su transformación. “explica que usualmente se llama líderes a todos los que están a la cabeza de una organización, sea del tipo que sea una familia, una empresa comercial sin fines de lucro, una organización política, el gobierno de un país o una entidad transnacional. Ellos dirigen dichas organizaciones y las personas tienen que seguir el rumbo que les señalan, cada una a su manera y con mayor o menor agrado”. Sin embargo pone ejemplos de líderes por lo general se nombra a personas famosas por el modo cómo han gobernado, sin discernir mucho si sus influencia ha sido positiva o negativa para la organizaciones. (p.50)

Pero podemos concluir: “...una persona no es el líder por el solo hecho de ocupar el cargo jerárquicamente más alto de una organización. Si ocupa un cargo de gobierno será directivo, un gobernante o un alto dirigente. Y sólo será un líder auténtico en la medida en que contribuya a la organización” (Ibídem, p. 50).

Kotter (1999) definió:

La administración no es algo desconcertante y desconcertante. No tiene nada que ver con tener moxy y otra calidad de identidad extraña. No es el espacio de elección, a pesar de que podría esperarse que esté preocupado por el cambio y la gestión del cambio, y cuando ha llegado el momento de aceptar el cambio, debe empezar por establecer una presentación, redactar un sueño sin límites con los procedimientos que nos permiten familiarizar los cambios importantes con el logro de esta visión. Para lograr el cambio, los pioneros unen una amplia variedad de información y buscan ejemplos, conexiones y conexiones para ayudar a aclarar cosas. Además, la configuración de la dirección del campo de autoridad no establece los planes; Hace que los sueños y los sistemas representen a la organización en lo que debería ser un largo recorrido y cómo expresar un enfoque para lograr ese objetivo. (p.39).

Además, Zalesnik (1999) que existe un del liderazgo que concede al concepto de líder cualidades místicas o sólo los grandes hombres son dignos de asumir convirtiéndose así en un psicodrama en el que una persona brillante y solitaria, tiene que conseguir el control de sí misma como condición previa para controlar a los demás. En cambio esto marca un profundo contraste con el concepto trivial, práctico y no por ello menos importante, de que el liderazgo es en realidad el trabajo que realizan otras personas.

Por otro lado, liderazgo también se define como “el persuasión o el ejemplo por el que un individuo o liderazgo induce al grupo a perseguir objetivos sostenidos por el líder o compartidos por sus seguidores. Desempeñan (o hacen desempeñar) ciertas tareas o funciones que son esenciales para que el grupo logre sus objetivos” (Gardner, 1991, p. 15)

No debemos confundir el liderazgo con el status, con el poder con la autoridad oficial, porque el ocupar puestos importantes tener una cuota de poder por dinero o control y con un poder legitimado, no garantiza que aquellos que ejercen un liderazgo sean capaces de guiar a un grupo de personas hacia un objetivo común .

El liderazgo requiere considerables gastos de esfuerzo y energía, más de lo que mucha gente quiere realizar. A continuación, enumeraremos aspectos de liderazgo contemplados por Nye Jr. (2011, pp. 35 – 36): “supone movilizar a otras personas para u fin, exige entender a otros seguidores, es una relación que orienta y moviliza seguidores, no solo se refieres solo a quienes somos, sino también a lo que hacemos: Es así como podemos concebir el liderazgo como un proceso que presenta tres componentes básicos: líderes, seguidores y contextos”. Las cualidades más relevantes de un liderazgo eficaz depende del contexto y la situación crea en los seguidores necesidades que los impulsan a buscar un líder concreto y ambos aprender a ampliar sus capacidades y prepararse para un liderazgo más eficaz con una gama de situaciones más amplias.

Gorrochotegui (2010) estableció:

Al hablar del liderazgo hoy, nos dice que más que una posición, es una forma de “ser” que es capaz de promover el trabajo en equipo y el a una misión y visión organizacional. El liderazgo es conocer bien el tipo de trabajo que se tiene entre delegar y tener capacidad para la autocrítica y el aprendizaje continuo. (p. 25)

Gorrochotegui (2011) define al líder como:

Un “guía”, alguien que va por delante demostrando un acercamiento a otras personas. Líder es la persona que va primero desde sus temperamentos y auras constructivas a la luz del "control", puede decir que es una guía, en ese momento "apareciendo" de una manera, sabe superior a cualquiera, o tiene lo que se necesita para asumir la parte de la autoridad de

conducción se ha desarrollado, con el argumento de que las especulaciones que deben aclarar también han ampliado sus puntos de vista de comprensión del hombre y del mundo. Es más, se diga la verdad, que ha desarrollado para dar una respuesta de gran alcance y aclara el “que”, el “como” y el “para que” (p. 30).

En 1990 el paradigma dominante sobre el estudio del liderazgo había evolucionado de la investigación sobre los rasgos de la personalidad y situaciones hacia aspectos más dinámicos; Bass (2004) el liderazgo se comienza a ver como contingencias de rasgos y situaciones que involucran, además, transacciones de intercambio entre el líder y sus seguidores.

La teoría de liderazgo transformacional, aplicada para el manejo tutorial en la investigación tiene como base central el planteamiento de Bass (2004) constituido por los siguientes componentes: La estimulación intelectual, la motivación inspiracional, el crecimiento individual, y la influencia idealizada.

Las dimensiones del liderazgo transformacional.

La primera dimensión (Y₁): Componente La estimulación intelectual.

Según Bass (1985) el liderazgo transformacional también implica fomentar, en el personal la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas, lo que favorece la generación de nuevos enfoques para viejos problemas. Hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas por parte del director. Se trata de estimular la actuación del personal, animando a generar nuevas ideas y asumir responsabilidades en sus labores; facilitar las cosas no imponerlas, sino motivarlas a hacerlas.

La segunda dimensión (Y₂): Componente motivación inspiracional.

Según Bass (1985) este tipo de líder

Tiene la destreza de instar a la gente de alcanzar un desempeño óptimo ya que es bueno para conseguir esfuerzos extras y persuadir a los partidarios de sus habilidades. El establece soltura

para el cambio y anima un amplio rango de intereses, su frase perspectiva es espero tu mejor esfuerzo (p. 65).

La tercera dimensión (Y₃): Crecimiento individual.

Para Bass (1985) se manifiesta en las conductas de apoyo, trato personal y el prestar atención personalizada a los colaboradores. Tiene efectos directos sobre la satisfacción personal el liderazgo es un factor de eficacia escolar, ya que se considera el trato individualizado como el más apreciado por profesores y directivos; es el apoyo y la atención personal que prestan sus directores a ellos. Se trata de tomar interés a las prioridades y necesidades de las persona y consultar antes de tomar decisiones trascendentales sobre aquellos; es fundamental apoyar bastante al personal que recién llega a la institución.

El crecimiento individual implica una genuina preocupación por la persona, expresada en el compromiso para motivarla y estimularla propiciando su desarrollo. Este factor entra en aquellas conductas que entrañan una relación directa entre profesores y alumnos, prestando atención personal a cada miembro, tratando individualmente a cada uno. Aquí se desarrolla un concepto de empatía de forma muy importante. Se trata de que los profesores perciban que se les tiene en cuenta, que son primordiales en la organización y que sus propuestas pueden ser interesantes .

La cuarta dimensión (Y₄): Influencia idealizada.

Para Bass (2004) el líder

Debe ser modelo para sus seguidores, admirado y respetado por ellos deben inspirar confianza y poseer elevados estándares de moralidad. Además un líder no debe conformarse con ejercer su liderazgo, sino, tener en cuenta que su imagen es filtrada por la percepción de sus seguidores. (p. 99).

El poder referente es otra fuente de poder que proviene de la persona, es lo que genera mayor compromiso. El subordinado se convence por la admiración, el respeto y la confianza que siente hacia su superior. En este caso,

el poder referente no lo da la empresa, la oficina o el escritorio, el líder tiene que ganárselo respetando al empleado. “Preocupándose genuinamente por él y actuando con integridad. Es el poder más efectivo, pero también el más fácil de perder. Los líderes que desarrollan la práctica de influencia idealizada usan frecuentemente el poder referente”. (Dubs, 1999, p. 63).

1.3 Justificación

Desde el punto de vista científico, los resultados de la investigación van a enriquecer el conocimiento liderazgo transformacional y la inteligencia emocional de los docentes de la I.E.P. – Diego Thompson – Villa Flores. UGEL 05. San Juan de Lurigancho. Además servirá para que se realicen futuras investigaciones sobre la base de un antecedente y fuente de información teórica al respecto.

1.3.1 Justificación científica

La presente investigación tiene importancia pues pretende establecer una herramienta de considerable eficacia a través de un programa que favorezca al equilibrio emocional en beneficio de las habilidades sociales para la resolución de conflictos en los estudiantes de educación superior. La sociedad de hoy en día en el área laboral no sólo exige personas con una capacidad acorde a su desenvolvimiento sino también busca que frente a los diversos problemas que se presenten internamente exista una solución justa y elevada a beneficio no sólo de la empresa sino también de sus trabajadores, por ello, la institución educativa superior tiene que contribuir con una excelencia académica tanto en enseñanza como en preparación emocional. De esa manera el desarrollo del presente programa ha ido de la mano con la aprobación de psicólogos reconocidos dirigido a los estudiantes que están a punto de enfrentarse al mercado social y laboral.

1.3.2 Justificación teórica

Esta investigación, sirve para conocer la influencia de la inteligencia emocional en las habilidades sociales para la resolución de conflictos diarios que se presenten en los estudiantes que están a punto de ingresar al mercado laboral y a una sociedad que le ha dado poca importancia al reconocimiento de sus emociones.

“Ya no se trata de competir en torno a un determinado producto sino que también debemos tener en cuenta el modo en que tratamos a las personas la inteligencia emocional se ha convertido en la premisa fundamental de cualquier programa de formación en gestión empresarial” (Goleman, 1998, p.9).

De esta manera, se torna totalmente indispensable, no sólo una preparación cognoscitiva del estudiante sino también una preparación emocional como programa obligatorio en todas las instituciones que brinden una formación para el mundo laboral.

1.3.3 Justificación Pedagógica

Si bien es cierto, la inteligencia emocional es un problema general que compete a todas las personas indistintamente de edad, raza, nivel económico o sociocultural, debe tomarse en cuenta desde el inicio del aprendizaje. Si desde las primeras etapas educativas se involucra la educación de las emociones y sentimientos, probablemente a futuro estaríamos olvidándonos de los problemas de bullying, depresión, falta de seguridad y baja autoestima en los estudiantes. Para todo tipo de institución educativa sea de educación básica regular o superior, debe ser prioritario, el interés por fomentar una correcta socialización a través del uso de valores, pero para alcanzarlo, es necesario que las personas se conozcan y respeten a sí mismos y ello sólo se puede lograr a través de una educación emocional.

1.4 Problema

La realidad problemática a nivel general el problema de la inteligencia emocional en relación a los problemas laborales se evidencia cuando María Araujo y Martín Leal plantean en su tesis lo siguiente:

A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado. En la sociedad actual, caracterizada por los continuos cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, las empresas y sus individuos se ven impulsados a desarrollar procesos gerenciales que generan mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores. (Araujo y Leal, 2007, p. 133).

Este planteamiento en relación a la situación del trabajo docente. Como dice H. Nickel, en su ensayo sobre la conducta del profesor en relación a la vida del estudiante plantea como interaccionan los dos protagonistas de la acción educativa; el propone “un modelo transaccional entre el maestro y el estudiante, en dicha relación las variables externas socio culturales y variables internas o intrapersonales de uno y otro influyen en sus respectivas conductas”. (Nickel, 1981, p. 23).

De igual manera Uribe en su trabajo Ser docente e Inteligencia Emocional publicada en la revista Inteligencia Emocional plantea lo siguiente:

Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio afectivas, pues su papel

mediatizador redundante en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor (Abarca, Marzo, y Salas, 2002, p. 1).

En la tesis *Relación de Inteligencia Emocional y Convivencia entre Docentes*, 2013 explica en el sentido de que es pertinente indicar de que los problemas de convivencia desfavorables y pendientes de resolver entre docentes generan diversas reacciones entre estos; desde la falta de identificación con la Institución Educativa hasta la generación de un clima tenso entre ellos mismos, ambiente que no es propicio para mejorar la calidad de la educación que aspira toda Institución Educativa . (Encarnación y Simón, 2013)

En la institución Educativa Diego Thompson el problema de la inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional se manifiesta en la falta de auto control de los profesores en circunstancias que lo llevan a alterarse o a resentirse con facilidad ante situaciones laborales que podrían tener fácil solución; evitan el diálogo y prefieren dar rienda suelta a sus impulsos sin control manifestando así una conducta nada apropiada a su calidad profesional y a su condición de docente.

La jerarquía, quien tiene la responsabilidad de dirigir la institución educativa, no tiene el temperamento ni la calidad para abordar los problemas de relaciones humanas que existen en la institución.

También se observa la falta de afectividad de algunos maestros en el cumplimiento de las acciones institucionales, dejándose llevar por el conformismo, la apatía y el aislamiento frente a sus colegas. Actitudes que muchas veces son observadas por nuestros propios alumnos. Esto nos permite plantear que la falta de control de las emociones en los profesores compromete el normal desenvolvimiento de la enseñanza-aprendizaje y sustancialmente a la falta de liderazgo transformacional que necesita el proceso educativo en el

actual desarrollo donde las rutas de aprendizaje y los procesos pedagógicos exigen, en el marco del buen desempeño docente, una excelencia profesional acorde a las actuales circunstancias de desarrollo tecnológico y cultural de la modernidad.

1.4.1 Problema general

PG: ¿Cómo se relaciona la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

PE₁: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo transformacional del docente de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores UGEL 05 SJL. 2015?

PE₂: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL/EA. 2015?

PE₃: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?

PE₄: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional del manejo de estrés con el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?

PE₅: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional del estado de ánimo en general con el liderazgo transformacional de los

docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

H_g: La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P Diego Thompson – Villa Flores. – UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.

H_o: La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. – UGEL 05 SJL, 2015 no es significativa.

1.5.2 Hipótesis específicos

HE₁: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el liderazgo transformacional los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores –UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

HE₂: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el liderazgo transformacional de los docentes de la I. E.P. Diego Thompson – Villa Flores.- UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

HE₃: La relación que entre la inteligencia emocional dimensión de la adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

HE₄: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión manejo del estrés y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

HE₅: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión estado de ánimo en general y el liderazgo transformacional de los docentes de la I E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. - UGEL 05 SJL, 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

OE₁: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional intrapersonal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. – UGEL 05 SJL, 2014.

OE₂: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. - UGEL 05 SJL, 2015.

OE₃: Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015.

OE₄: Determinar la relación que existe entre el manejo del estrés con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. - UGEL 05 SJL, 2015.

OE₅: Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo en general y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores. - UGEL 05 SJL, 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de la investigación

Variable (X):

La primera variable de la investigación es Inteligencia Emocional.

Variable (Y):

La segunda variable de la investigación es Liderazgo Transformacional.

2.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	"Capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento	Tomando como referente a Bar-On y su respectivo instrumento de medición del CE, definimos "la inteligencia emocional considerando cinco componentes o dimensiones mayores (componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente	1: Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Marcada mente alta (130- mas) Alta (115 - 129) Promedio (86 - 114) Baja (70 - 85) Muy baja (60 – mas)
			2: Interpersonal	Asertividad	
			3: Adaptabilidad	Auto concepto	
			4: Manejo de tensión	Autorrealización	
			5: Animo General	Independencia	
				Relaciones interpersonales	
				Empatía	
				Responsabilidad social	
				Solución de problemas	
				Prueba de la realidad	

Tabla 2

Operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Liderazgo transformacional	“es la capacidad para involucrar a la comunidad educativa en un proyecto de futuro que responda a los procesos claves del centro y proporcione el incentivo y la ilusión necesaria para trabajar con objetivos comunes”. (Álvarez, 2005, p. 99)	Operacionalmente la variable de estudios medirá en términos de dimensiones e indicadores a través del puntaje obtenido por la investigadora posterior a la aplicación del instrumento de recolección de la información.	Crecimiento individual	Claridad de propuestas	Muy alto (del 161 al 200)	
			Estímulo intelectual.	Manejo empático		Intereses institucionales
				Motivación e inspiración	Interés de los estudiantes	Alto (del 121 al 160)
					Soluciones académicas	Ideas innovadoras
			Influencia idealizada o carisma.	Manejo de criterio	Uso de la creatividad	Bajo (del 41 al 80)
				Muy bajo (del 1 al 40)		

2.3. Metodología

Según Sabino (2000) considera que la Metodología consiste en “...el análisis de los diversos procedimientos concretos que se emplean en las investigaciones...” y coincide con García Avilés en que se deben reservar los términos técnicas y procedimientos para referirse “...a los aspectos más específicos y concretos del método que se usan en cada investigación”. (p. 35).

Este estudio tiene como finalidad determinar La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015. En tal razón, el método que se

utilizó fue el Hipotético deductivo, porque al analizar las hipótesis planteadas, estas pueden ser aceptadas o rechazadas mediante el análisis estadístico.

2.4 Tipo de estudio

El presente estudio es aplicada- correlacional, tal como lo manifiestan Hernández, Fernández y Baptista (1997), quienes afirman que la investigación descriptiva tiene como propósito

Describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiestan determinado fenómeno; además miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. También mencionan que la investigación correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, en un contexto en particular. (pp. 71-72)

Este estudio tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015.

2.5 Diseño de la Investigación.

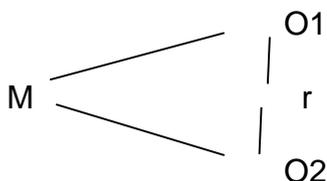
El diseño de la investigación es no experimental – descriptivo de corte transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador.

Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149).

Es transversal porque su propósito es describir las variables en un periodo determinado, en este caso las variables Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional ; al respecto Hernández et al. (2010) afirman que los

diseños transeccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único (p. 151).

El diseño se mostró de la siguiente manera:



Dónde:

O1 = Primera variable: Conjunto de datos sobre la inteligencia emocional

O2= Segunda variable: Conjunto de datos sobre el liderazgo transformacional

M = Intervención para analizar la relación entre las variables mostradas

r = Relación intervariables

En resumen, de acuerdo con todo lo antes planteado, el diseño en el cual el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información para el investigador, consiste en la observación directa y en vivo de comportamientos de personas, circunstancias y situaciones en que ocurren ciertos hechos pues se mantienen las condiciones presentes en las variable sometidas al estudio .

Por ese motivo la naturaleza de la fuente determina la manera de asumir la investigación con un diseño no experimental – transversal y correlacional dado que su objetivo general es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la institución educativa Diego Thompson, Villa flores del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima, lográndose con ello alcanzar el objetivo establecido y, al mismo tiempo, ofrecer una alternativa de crecimiento institucional.

2.6 Población, muestra y muestreo

Población de estudio. La población según Chávez “es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados”. En atención a esta definición, la población objeto de estudio estuvo conformada por todos los docentes (Tabla 4) de la institución educativa Diego Thompson, del distrito de San Juan de Lurigancho – Lima.

Tabla 3

Población de docentes de la institución educativa Diego Thompson, del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima

Docentes	Sexo		Total
	H	M	
Inicial		4	4
Primaria	10	15	25
Secundaria	46	28	75
TOTAL	56	48	104

Fuente: Nómina de la relación de docentes contratados del año 2015 de Institución educativa particular Diego Thompson. Adaptado por la Investigadora

Muestreo del estudio.

El muestreo usado es el no probabilístico. Al respecto, de acuerdo McMillan y Schumacher (2005), la investigación con muestreo no probabilístico es la más empleada en la investigación educativa. El tipo de muestreo en la investigación es el no probabilístico, sea por conveniencia (donde la población es accesible o de fácil acceso para el investigador) o intencionado (cuando a criterio e interés del investigador esa población reúne las características necesarias para su trabajo).

El empleo del muestreo no probabilístico es de uso frecuente en educación lo cual también es aludido por McMillan y Schumacher (2005) en su publicación sobre metodología de la investigación.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7. Técnica

La técnica que se aplicó en esta investigación es la encuesta.

Según Briones (2008, p. 49) "es un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado".

2.7.1 Instrumentos de recolección de datos

Test psicométrico: Inventario de inteligencia emocional de Bar-On. Nelly Ugarriza (2001)

El nombre original de este instrumento es EQ-I (BarOn Emotional Quotient Inventory), quién lo creó fue, Reuven Bar-On con la finalidad de examinar el modelo conceptual de funcionamiento emocional y social que inició a desarrollar en 1980. Sin embargo, los resultados obtenidos de la aplicación de dicho instrumento reveló más información acerca de la inteligencia emocional- social (BarOn, 2007).

La estructura del modelo de BarOn de Inteligencia no cognitiva se visualiza desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y otra topográfica. La visión sistémica se refiere a la descripción de los 5 componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos sub-componentes que se relacionan de una manera lógica y estadísticamente. Por ejemplo, las relaciones interpersonales, la responsabilidad social y empatía están sistemáticamente relacionados con las habilidades interpersonales, por tal motivo pertenecen al Componente Interpersonal. Este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos, basados en las puntuaciones de quince

sub-componentes. Las definiciones de los 15 subcomponentes de la inteligencia emocional ya fueron descritas en el marco teórico. La visión topográfica organiza los componentes de la inteligencia no cognitiva de acuerdo a un orden de rangos, distinguiendo “Factores Centrales” FC (o primarios) relacionados con “Factores Resultantes” FR (o de más alto orden). (Ugarriza, 2001).

El Inventario de Cociente Emocional ICE Bar-On para jóvenes y adultos fue estandarizado en el Perú por la Dr. Nelly Ugarriza Chávez, los estudios normativos y de adaptación se caracterizó por presentar muestras extensas. Nunnally (1995) señala que se debe tener hasta 10 veces el número de ítems de la prueba (citado en Ugarriza, 2001). La muestra estuvo conformada por 2249 evaluados, el método empleado del muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. En cuanto a la construcción del inventario se generó una muestra inicial de aproximadamente 1000 ítems que estuvieron basados en definiciones operacionales, de esta muestra inicial se seleccionaron 133 ítems, el ordenamiento de los ítems se organizó de tal manera que se iniciara por los menos “amenazadores”, la forma final del inventario consta de 133 ítems y está integrada por 5 componentes y 15 subcomponentes.

Los estudios de confiabilidad ejecutados en la muestra peruana se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad re-test, el coeficiente de alfa de Cronbach para el Cociente Emocional Total es alto .93, los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de Flexibilidad .48, Independencia y Solución de Problemas .60, los trece subcomponentes restantes están por encima de los .70. En cuanto a la validez del ICE, existen nueve tipos de estudios de validación: La validez de contenido indica la buena relación teórica que cubre cada ítem con sus escalas. La validez aparente, señala la facilidad con que pueden ser comprendidas los ítems.

Tabla 4

Baremos de inteligencia emocional

Puntajes	Pautas de Interpretación
Estándares	
130 - más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta.
115 - 129	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta. Buena capacidad emocional.
86 - 114	Capacidad emocional adecuada: Promedio
70 - 85	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio.
60 - menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

Los puntajes altos del CE, indican que las habilidades emocionales evaluadas son adecuadas, bien desarrolladas y que funcionan de manera eficiente; es decir las personas con este puntaje se encuentran en contacto con sus sentimientos, se sienten bien consigo mismos, y son bastante exitosas en su desarrollo potencial .

Los puntajes bajos expresan deficiencia y plantean la necesidad de mejorar las competencias y habilidades particulares para enfrentar las exigencias del entorno.

Los resultados “altos” y “bajos” identifican la distancia a la que se encuentran del puntaje promedio de 100. Los resultados que exceden la media o que se encuentran por debajo de una desviación estándar (15 puntos) deben ser considerados significativos. Por consiguiente, los puntajes alrededor de 100 (86-115), indican el funcionamiento emocional promedio, típicamente saludable, siendo obtenidos por la mayoría de los examinados .

Tabla 5.

Ficha técnica del Inventario de inteligencia emocional de Bar-On.

Título	EQ- I (Bar- On Emotional Quotient Inventory)
Autor	Reuven Bar-On.
Adaptación	Nelly Ugarriza Chavez (2001)
Peruana	
Objetivo	Evaluar el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes
Presentación	Cuestionario tipo Likert con 133 ítems y cinco alternativas de respuesta.
Calificación	Rara vez o nunca es mi caso (1) Pocas veces es mi caso (2) A veces es mi caso (3) Muchas veces es mi caso (4) Con mucha frecuencia o siempre es mi caso (5)
Forma de aplicación	Individual y/o grupal
Duración de la aplicación	De 50 minutos.
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach

Tabla 6.

Ficha técnica del Inventario de Liderazgo transformacional

Título	Inventario sobre Liderazgo transformacional
Autor	J. Bernal (2001)
Objetivo	Evaluar el nivel de Liderazgo Transformacional
Presentación	Cuestionario tipo Likert con 40 ítems y cinco alternativas de respuesta.
Calificación	Nunca (1) Casi Nunca (2) Alguna Vez (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
Forma de aplicación	Individual y/o grupal
Duración de la aplicación	De 30 minutos.
Validez	Por criterio de jueces (expertos)
Confiabilidad	Por el método Alpha de Cronbach

2.7.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

La consistencia interna de los datos del inventario aplicado para medir la variable X: Inteligencia emocional, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0,913; lo cual representa una confiabilidad alta del 91 %, según muestra la tabla 7.

Tabla 7

Alfa de Cronbach: Variable (X) Inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,913	133

Fuente: Realizado por el Investigador

Validez

Cuenta con una validez convergente trabajada en Perú (Ugarriza, 2001) “en una muestra de Lima Metropolitana, conformada por 114 personas, el 41.2% de la muestra era masculina y el 58% femenina; cuyas edades fluctuaban entre 15 años o más. De acuerdo al grado de instrucción la muestra estuvo conformada por 114 escolares. Las correlaciones son moderadas y obtienen un coeficiente de correlación de 0.70”.

Confiabilidad

Ugarriza (2001) “a través del método de coeficientes de Alfa Cronbach para la muestra obtuvo una consistencia interna para el inventario total de 0.93. Para la presente investigación se sometió, el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, al coeficiente de Alfa Cronbach en una muestra de 30 sujetos con características similares a la muestra hallando una confiabilidad de 0.977”

La consistencia interna de los datos del inventario aplicado para medir la variable Y: Liderazgo Transformacional, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0,977; lo cual representa una confiabilidad alta del 97 %, según muestra la tabla 8.

Tabla 8

Alfa de Cronbach: Variable (Y) Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,977	40

Fuente: Realizado por el Investigador

2.8 Métodos de análisis de datos

La tabulación y el procesamiento de la información se efectuaron con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, en sus dos niveles: Descriptivo e inferencial, siguiendo el protocolo:

- Tablas y figuras
- Medidas de tendencia central y de dispersión.
- Análisis de correlación. Coeficiente de correlación de Spearman porque son variables no paramétricas.

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con docentes; por lo tanto la investigación contó con la autorización correspondiente de la dirección de la institución educativa y la participación voluntaria de cada docente. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia el evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. Resultados

3.1. Descripción de la variable Inteligencia emocional y dimensiones.

Variable X: Inteligencia emocional

Tabla 9

Distribución de la Inteligencia Emocional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy baja	9	8.7
Baja	41	39.4
Promedio	54	51.9
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

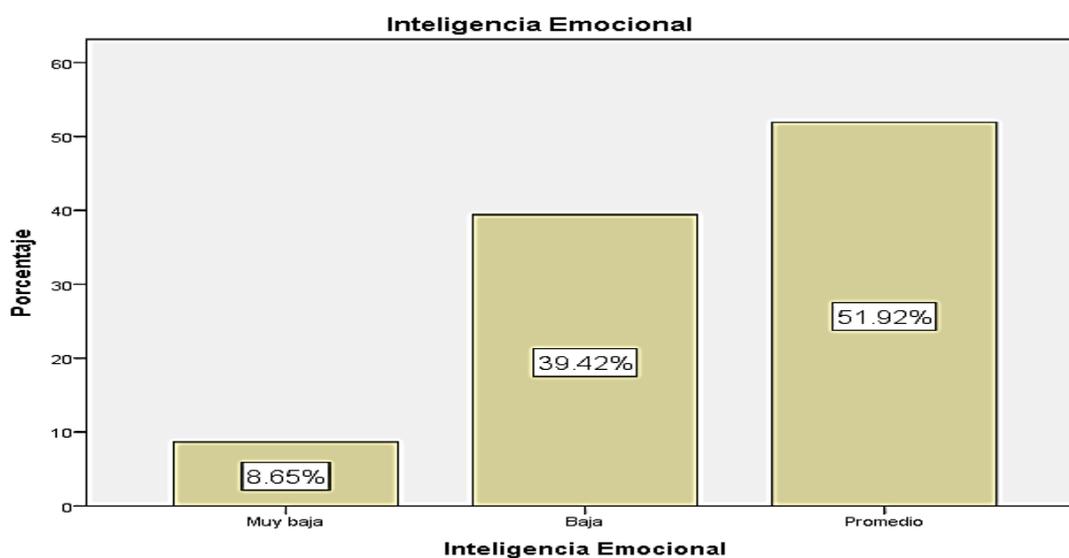


Figura 1. Gráfico de barras de la Inteligencia Emocional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 9 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 51,9 % equivalente a 54 profesores representan al nivel promedio respecto a la inteligencia emocional ; mientras que el 39.4% equivalente a 41 docentes de la población de estudio representa al nivel bajo y finalmente el 8,6% equivalente a 9 profesores, representan al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen el nivel promedio de inteligencia emocional.

Dimensión 1: Intrapersonal

Tabla 10

Distribución de la dimensión Inteligencia Intrapersonal de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy baja	13	12.5
Baja	81	77.9
Promedio	7	6.7
Alta	3	2.9
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

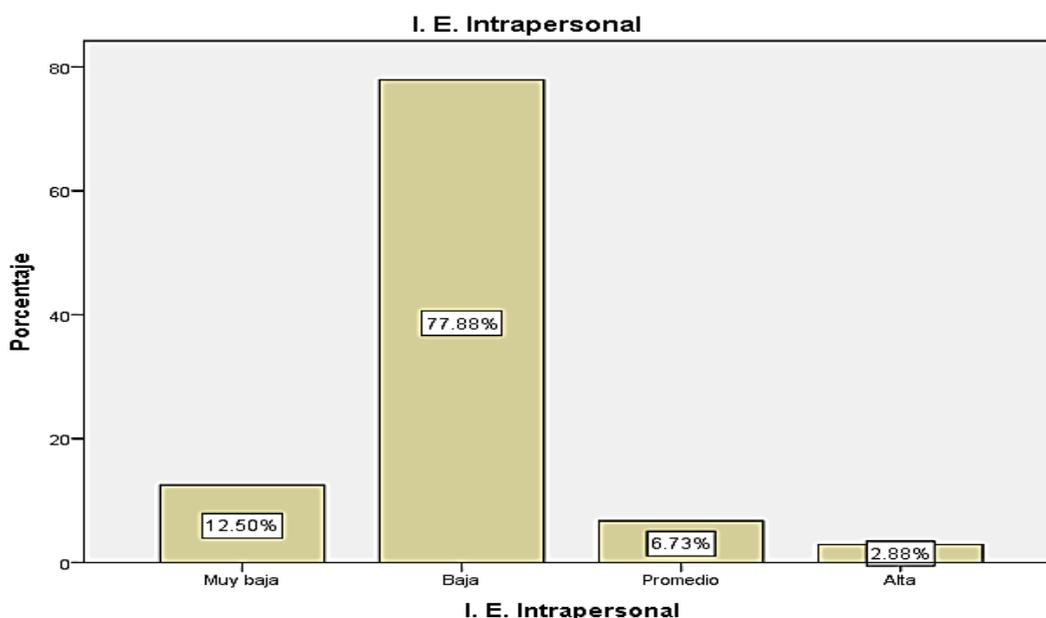


Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión Inteligencia Intrapersonal de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 10 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 2,8 % equivalente a 3 profesores representan al nivel alto respecto a la inteligencia intrapersonal; mientras que el 6,7% equivalente a 7 docentes de la población de estudio representa al nivel promedio, seguidamente el 77,9 % equivalente a 81 profesores,

representan al nivel bajo y finalmente el 12,5% equivalente a 13 docentes representan al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel bajo de inteligencia intrapersonal.

Dimensión 2: Interpersonal

Tabla 11

Distribución de la dimensión Inteligencia Interpersonal de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy baja	9	8.7
Baja	6	5.8
Promedio	63	60.6
Alta	12	11.5
Muy Alta	14	13.5
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

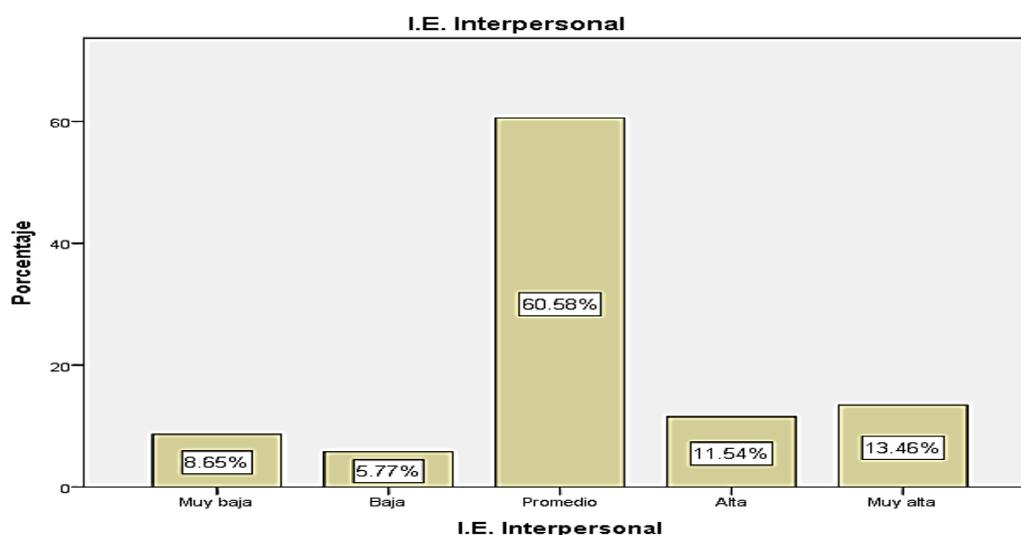


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión Inteligencia Interpersonal de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 11 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 13,5 % equivalente a 14 profesores representa al nivel muy alto respecto a la inteligencia interpersonal; mientras que el 11,5% equivalente a 12 docentes representa al nivel alto, a su vez

el 60,6% equivalente a 63 profesores, representa al nivel promedio, seguidamente el 5,8% equivalente a 6 docentes representa al nivel bajo y finalmente el 8,7% equivalente a 9 docentes representa al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel promedio de inteligencia interpersonal.

Dimensión 3: Adaptabilidad

Tabla 12

Distribución de la dimensión Adaptabilidad de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy baja	9	8.7
Baja	30	28.8
Promedio	65	62.5
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

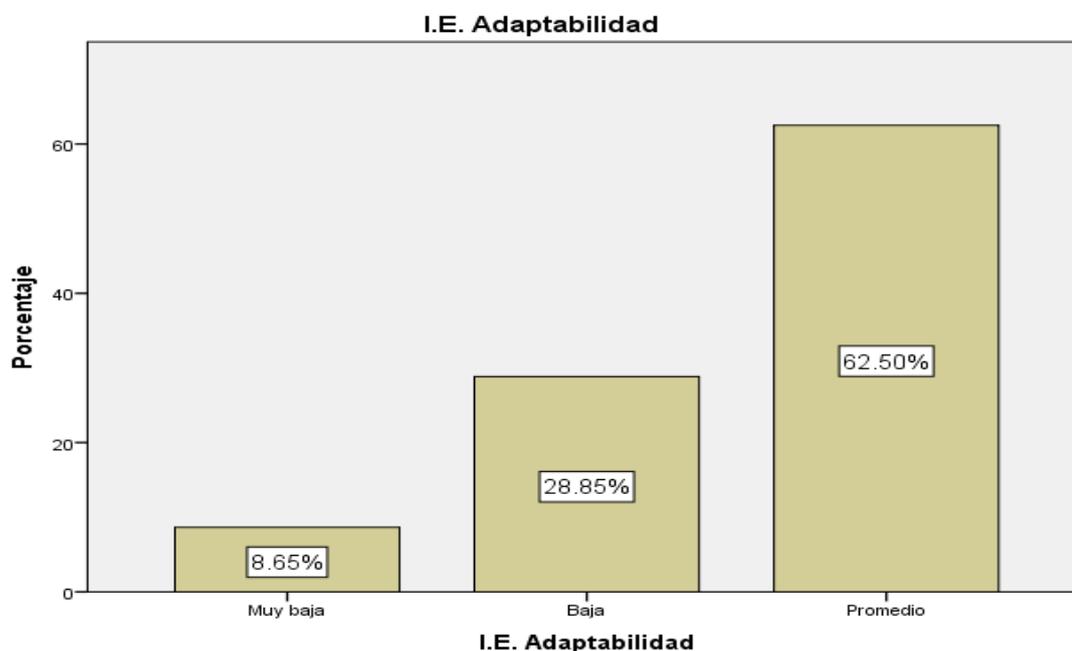


Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión Adaptabilidad de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 12 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 62,5 % equivalente a 65 profesores representan al nivel promedio respecto a la adaptabilidad; mientras que

el 28,8% equivalente a 30 profesores, representan al nivel bajo y finalmente el 8,7% equivalente a 9 docentes representan al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel promedio de adaptabilidad.

Dimensión 4: Manejo de tensión

Tabla 13

Distribución de la dimensión Manejo de Tensión de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	44	42.3
	Promedio	60	57.7
	Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

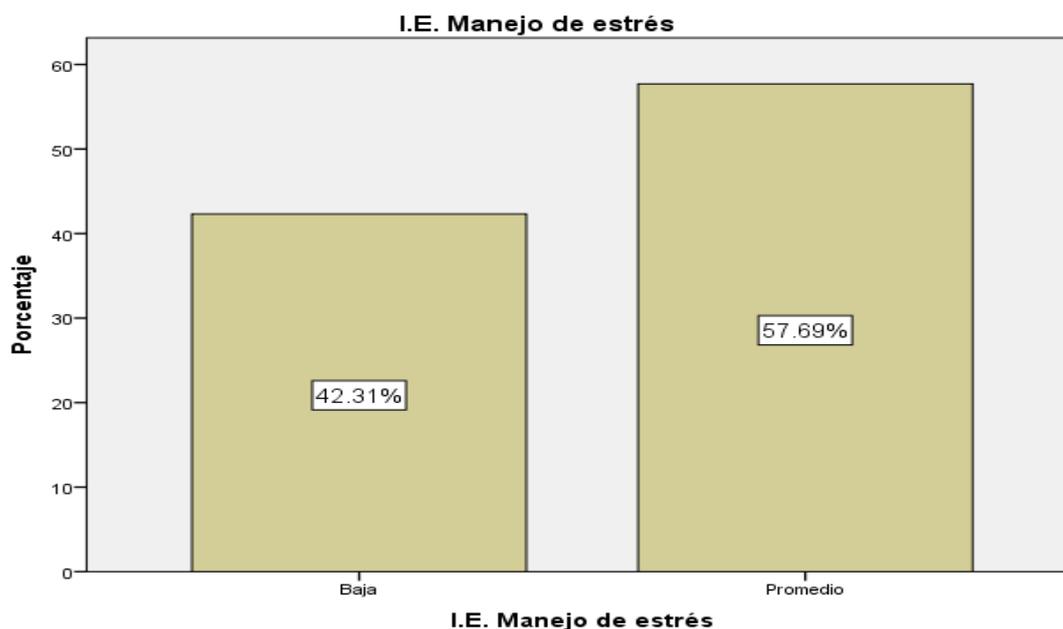


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión Manejo de Tensión de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 13 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 57,7% equivalente a 7 docentes de la población de estudio representa al nivel promedio referente al manejo de estrés y finalmente el 42,3% equivalente a 44 profesores, representan al nivel bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel promedio respecto al manejo de estrés.

Dimensión 5: Estado de ánimo general

Tabla 14

Distribución de la dimensión Estado de ánimo general de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy baja	15	14.4
Baja	3	2.9
Promedio	82	78.8
Alta	4	3.8
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

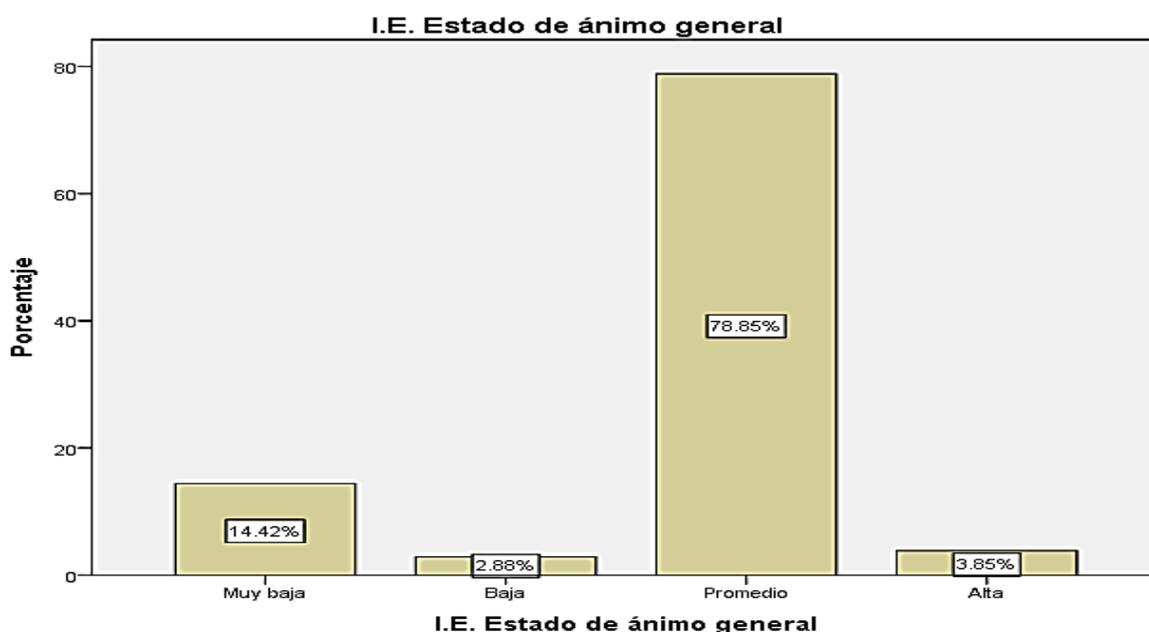


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión Estado de ánimo general de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 14 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 3,8 % equivalente a 4 profesores representan al nivel alto respecto al estado de ánimo general; mientras que el 78,8% equivalente a 82 docentes representa al nivel promedio, seguidamente el 2,9% equivalente a 3 profesores, representa al nivel bajo y finalmente el 14,4% equivalente a 15 docentes representa al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel promedio en cuanto al estado de ánimo general.

3.2. Descripción de la variable Liderazgo Transformacional

Tabla 15

Distribución de Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	3	2.9
Regular	20	19.2
Alto	81	77.9
Total	104	100.0

Fuente: Resultado SPSS / Realizado por el Investigador

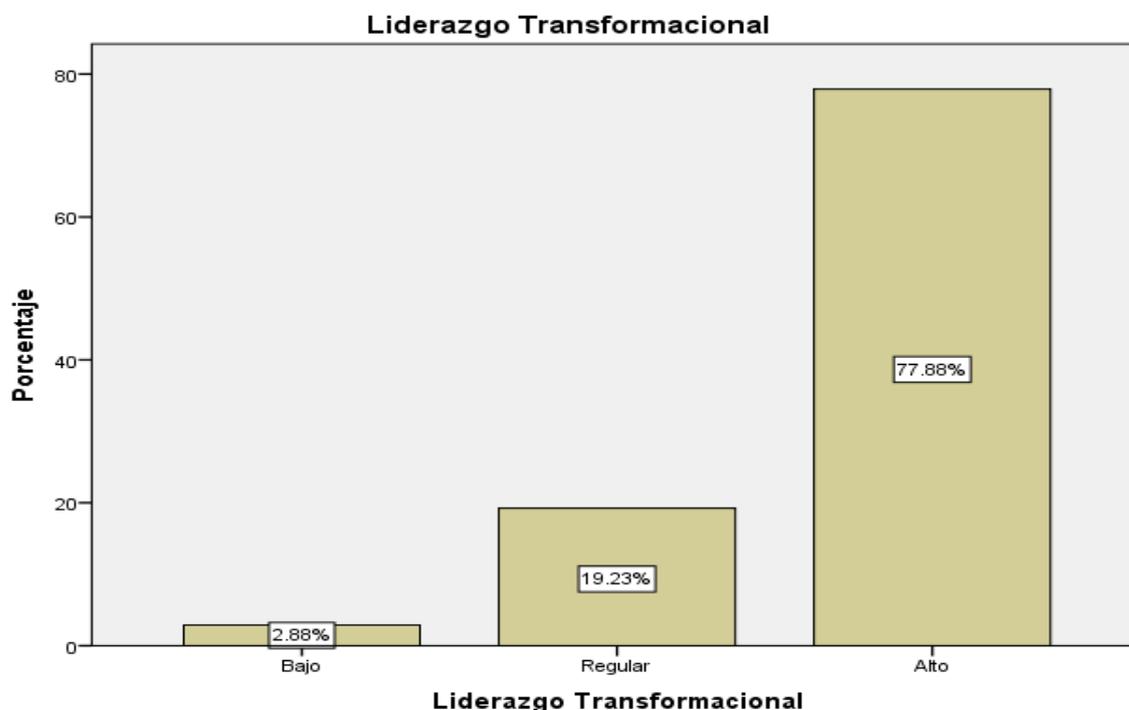


Figura 7. Gráfico de barras de Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015

En la tabla 15 se aprecia que de los docentes encuestados de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL, 2015, el 77,9 % equivalente a 81 profesores representa al nivel alto respecto al liderazgo transformacional; mientras que el 19,2% equivalente a 20 docentes representa al nivel regular y finalmente el 2,9% equivalente a 3 docentes representa al nivel bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel alto de liderazgo transformacional.

3.2. Prueba de hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el 99% del nivel de confianza (nivel de significancia $\alpha = 1\% = 0,01$) y se eligió el estadístico de la prueba: **Rho de Spearman**, ya que este estadístico es apropiado para hallar las relaciones entre variables de escala ordinal.

3.2.1. Hipótesis general

Ha = La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho = La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 16

Coefficiente de Correlación de Spearman entre las variables de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional (X)	Coefficiente de correlación	0,547**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 16 existe una relación significativa positiva moderada de 0,547 (54%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Tabla 17

Tabla de contingencia entre las variables de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Inteligencia Emocional	Muy baja	Recuento	3	3	3	9
		% del total	2.9%	2.9%	2.9%	8.7%
	Baja	Recuento	0	16	25	41
		% del total	0.0%	15.4%	24.0%	39.4%
	Promedio	Recuento	0	1	53	54
		% del total	0.0%	1.0%	51.0%	51.9%
Total	Recuento	3	20	81	104	
	% del total	2.9%	19.2%	77.9%	100.0%	

Fuente. Elaboración propia con los datos de las encuestas.

En la tabla 16 se destaca que el 2,9% de docentes presenta un nivel de inteligencia emocional muy bajo y un liderazgo transformacional bajo, el 15,4% de docentes posee un nivel de inteligencia emocional bajo con un liderazgo transformacional regular, sin embargo el 51% de docentes presenta un nivel de inteligencia emocional promedio y un liderazgo transformacional alto. Por lo tanto, podemos afirmar que según estos datos a mayor nivel de inteligencia emocional mayor liderazgo transformacional.

3.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ha: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el liderazgo transformacional los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores –UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el liderazgo transformacional los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores –UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 18

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Inteligencia intrapersonal y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Inteligencia intrapersonal (X ₁)	Coefficiente de correlación	0,395**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 18 existe una relación significativa directa y baja de 0,395 (39%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específica 02

Ha: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el liderazgo transformacional de los docentes de la I. E.P. Diego Thompson – Villa Flores.- UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el liderazgo transformacional de los docentes de la I. E.P. Diego Thompson – Villa Flores.- UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 19

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Inteligencia interpersonal y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Inteligencia interpersonal (X ₂)	Coefficiente de correlación	0,316**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 19 existe una relación significativa directa y baja de 0,316 (31%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específica 03

Ha: La relación que entre la inteligencia emocional dimensión de la adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho: La relación que entre la inteligencia emocional dimensión de la adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 20

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Adaptabilidad (X ₃)	Coefficiente de correlación	0,365**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 20 existe una relación significativa directa y baja de 0,365 (36%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específica 04

Ha: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión manejo de estrés y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión manejo del estrés y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 21

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Manejo de estrés (X ₄)	Coefficiente de correlación	0,485**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 21 existe una relación significativa directa y moderada de 0,485 (48%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Hipótesis específica 05

Ha: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión estado de ánimo en general y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 es significativa.

Ho: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión estado de ánimo en general y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015 NO es significativa.

Tabla 22

Coefficiente de Correlación de Spearman entre la dimensión Estado de ánimo en general y el Liderazgo Transformacional

		Liderazgo Transformacional (Y)	
Rho de Spearman	Estado de ánimo general (X ₄)	Coefficiente de correlación	0,377**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	104

Fuente: Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

Según se muestra en la tabla 22 existe una relación significativa directa y baja de 0,377 (37%) según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.000) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

IV. Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I. E. P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL, 2015. Luego de obtener los resultados, se compararon con los antecedentes que presenta la investigación y se confirmaron las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos, encontramos que la relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa baja de 0.395 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la primera hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Al respecto, Salvador (2012) argumenta que es importante resaltar que debido a los resultados se recomienda que los directivos de las instituciones educativas sepan identificar y hacer uso adecuado de su inteligencia emocional para desarrollar un rol proactivo en el proceso de gestión educacional de las entidades educativas.

También se ha encontrado que existe relación entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 y es significativa., ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa moderada de 0.316 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la segunda hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Al respecto, Purizaga (2014) afirma que Los factores que prevalecen en mayor medida del liderazgo transformacional son: Carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad de los directivos por transmitir entusiasmo, confianza y respeto en las relaciones interpersonales, las cuales se reflejan cuando el directivo con su ejemplo y coherencia en su comportamiento me comunica su entusiasmo por los objetivos y metas que desean conseguir para la institución, influyendo en las motivaciones y en las capacidades de los profesores, así como en la situación y en el ambiente escolar logrando que el profesor se identifique con sus propuestas .

También se ha encontrado que existe relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa alta de 0.365 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la tercera hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Asimismo, Montiel (2012) afirma que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa

Además, se ha encontrado la relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa alta de 0.485 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la tercera hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Pues considera necesario que los gerentes sepan valorar la importancia de ser emocionalmente inteligentes en el ámbito laboral. De la misma manera, Abrego (2012) afirma que es importante que sepan reconocer y poner en práctica los beneficios de la Inteligencia Emocional en negociaciones y conflictos, así como en otras situaciones en el ámbito personal. Por tanto, podemos afirmar que la inteligencia interpersonal es necesario para todo líder ya que siempre estará al frente de un grupo y tendrá que manejar situaciones diversas como los conflictos o diferencias entre un grupo determinado.

Finalmente, se ha encontrado la relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión Estado de ánimo general y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa alta de 0.377 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la tercera hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Al respecto, Chaves (2013) sostiene que existe una tendencia de los individuos a ejercer un liderazgo transformacional debido a los altos niveles de inteligencia emocional, con ello

podemos afirmar que un líder necesita de la inteligencia emocional para establecer relaciones interpersonales sólidas, facilitar la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo donde se comparten ideas, y existe una tendencia natural a la toma de decisiones orientadas al logro de objetivos de forma eficiente.

Habiéndose comprobado nuestras cinco hipótesis específicas utilizando la R de Spearman, concluimos que nuestra hipótesis general queda comprobada. Es decir, existe relación entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman entre las variables la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes, obtuvimos una correlación significativa moderada de 0.547 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la hipótesis general de la tesis. Al respecto, Matassini (2012) nos dice que existe una correlación positiva entre ambas variables, encontrándose que a un mayor nivel de inteligencia emocional le corresponde un mejor liderazgo transformacional.

V. Conclusiones

Primera

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación moderada significativa de 0.547 entre las dos variables mencionadas.

Segunda

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.395 entre las dos variables mencionadas.

Tercera

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.316 entre las dos variables mencionadas.

Cuarta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.35 entre las dos variables mencionadas.

Quinta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación moderada significativa de 0.485 entre las dos variables mencionadas.

Sexta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Estado de ánimo general y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.377 entre las dos variables mencionadas.

VI. Recomendaciones

Primera

Invertir en la creación de programas de formación en liderazgo transformacional e inteligencia emocional por parte del MINEDU hacia las entidades públicas subalternas del ministerio (DRELM, UGEL).

Segunda

La DRELM por su parte debe monitorear la ejecución de dichos programas para constatar la eficacia con la que se están aplicando.

Tercera

La UGEL debe promover la ejecución de talleres de Liderazgo transformacional e inteligencia emocional para los directores y maestros con la finalidad de crear un ambiente motivante y saludable para un trabajo de calidad.

Cuarta

Finalmente entre las instituciones educativas se debe fomentar el intercambio de experiencias de gestión a través de una “Expoferia interescolar.”

VII. Referencias bibliográficas

- Abregó, Gónsalez y Lullo, A. (2012). *Elaboración de un diseño instruccional para el desarrollo de habilidades en el manejo de conflictos y negociaciones dirigida al área de mercadeo y ventas en la industria farmacéutica Roka utilizando la inteligencia emocional*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/209627816/T026800003611-0-1RobertoAbrego-000>
- Araujo y Leal (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Volumen 4. Edición No. 2
- Arroyo, J. (2010). *La adaptación al cambio como ideología*. San Vicente. Ed. Club Universitario.
- Avolio, B. y Bass, B. (1995). *Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: a multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership*
- Avolio, B. & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc *Leadership Quarterly*. UK: Elsevier, 6(2); pp. 199-218,
- Avolio, B. (2005). *Liderazgo*. Recuperado de http://www.cba.unl.edu/facstaff.asp/Bruce_J_Avolio.htm.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bass, B. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. UK: *The British Psychological Society*, 72(4), December, pp. 441-462. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317999166789/pdf>>

- Bass, B., & avolio, B. (1993). *Transformational Leadership and organizational culture*. Obtenido de Public Administration Quarterly, 17, p. 112-121.
- Bustamante P. (2010). *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*. (Tesis de Maestro en Administración estratégica de empresas, Pontificia Universidad Católica Del Perú).
- Carrión, S. (2001). *Inteligencia Emocional con PNL*. Guía práctica para conseguir: Salud, Inteligencia, y bienestar Emocional. Madrid, España: Editorial EDAF, S.A.
- Castro, A. (2014). *Factores del liderazgo transformacional que se manifiestan en los miembros del consejo educativo del colegio particular "Stella Maris*. (Tesis de Maestría, Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú).
- Chaves, P. (2011). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*. (Tesis de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Javeriana).
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma.
- Dubs de Moya, R. (1999). *La formación del docente- líder transformacional*. En: investigación y posgrado. 14(2), pp.129- 147.
- Gardner, W. (1991). *El Liderazgo* Buenos Aires – Argentina. Grupo Editor Latinoamericano S.R.L.

- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia emocional*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones B Argentina S.A.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia Emocional y social*. México: Editorial Planeta.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires Argentina: Vergara.
- Gorrochotegui, M. (2010). *Cómo asumir el liderazgo de un centro educativo*. Una guía práctica. Caracas –Venezuela. Universidad Monteavila.
- Enriquez, A. (2011). *Inteligencia Emocional Plena: Hacia un Programa de Regulación Emocional Basado en la Conciencia Plena*. Recuperado de <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/5053/Tesis%20Doctoral%20de%20H%C3%A9ctor%20Arturo%20Enr%C3%ADquez%20Anchondo.pdf?sequence>
- Ferreiro, T. (2005). Percusión africana: una herramienta para analizar el trabajo en equipo y las dinámicas de liderazgo en las organizaciones. *Capital humano* 18(194), pp. 80-86. Recuperado de <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloId=428678>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw – Hill Interamerica.
- Hernandez, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F. Interamericana Editores S.A
- Howell, J. & Costley, D. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*.USA: Prentice Hall. Recuperado de <http://som.binghamton.edu/faculty/index>.
- Salovey, J. y Mayer, D. (1990). *Inteligencia emocional*. México: McGraw – Hill.

- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?". México: McGraw – Hill.
- Mingote, A. & Pérez, C. (1999). *El estrés del médico, manual de autoayuda*. Ediciones Diaz Santos
- Montiel C. (2012). *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral* de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. (Tesis de Grado de Magíster Scientiarum en Educación. Mención Gerencia de Organizaciones Educativas)
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2013). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuelas*. Lima- Perú.
- Nye Jr., J. S. (2011). *Las cualidades del líder*. Barcelona, España: Espasa Libros. S.L.U.
- Pauliti, R. (2002). *El Manejo del estrés y el hexágono vital*. Buenos Aires, Argentina Ediciones Kier.
- Salovey, P. Y Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*.
- Salovey, P. & D. Sluyter (eds.). *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators*. New York: Basic Books, 3–31.
- Salovey, P. Y Mayer, J.D. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. . New York: Basic Books, 4–27.
- Salvador, A. (2012). *Inteligencia Emocional en el liderazgo del equipo directivo en las Instituciones educativas de la zona de Canto Grande*. Recuperado de <http://biblioteca.educacion.unms.edu.pe/index>.

Silberman & Hansburg.(2001). *Inteligencia Interpersonal*. Barcelona, Argentina: Paidós

Thayer Robert (1999). *El Origen de los Estados de Ánimo Cotidiano*. Barcelona, España: Paidós.

Trigoso R. (2013) *Inteligencia Emocional en jóvenes y Adolescentes Españoles y Peruanos*. Recuperado de <http://buleria.es/bitstream/handle/10612/3344>

Ugarriza, N. (2001). Adaptación y estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On ICE-JA en jóvenes y adultos. Manual técnico. Lima : Libro Amigo.

Ugarriza, N. (2004). *Concepto y evaluación del constructo Inteligencia Emocional. Inteligencia Emocional: Fundamentos y aplicaciones*.

VIII. Anexos

ANEXO A: MODELO MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. DIEGO THOMPSON – UGEL 05. SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general : ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015?</p> <p>Problemas específicos: 1.-¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo transformacional del docente de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores UGEL 05 SJL. 2015? 2.-¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P.</p>	<p>Objetivo general : Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y la inteligencia emocional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson - UGEL 05 SJL, 2015.</p> <p>Objetivos específicos: 1.- Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional intrapersonal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2014. 2.- Determinar la relación que existe la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo transformacional en los</p>	<p>Hipótesis principal: H= La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.</p> <p>Ho= La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 no es significativa.</p> <p>Hipótesis secundarias: HE1:La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el liderazgo transformacional los docentes de la I.E.P. Diego Thompson</p>	VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
			intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión emocional de sí mismo • Asertividad • Auto concepto • Autorrealización • Independencia 	cuestionario 133 ítems elaborado tipo Escala de Likert	Rara vez o nunca es mi caso = 1
			interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • relaciones interpersonales • empatía • responsabilidad social 		Pocas veces es mi caso =2
			adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • solución de problemas • prueba de la realidad • flexibilidad 		A veces es mi caso = 3
Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • tolerancia al estrés • control de impulsos 	Muchas veces es mi caso = 4				
			Con mucha frecuencia o siempre es mi caso = 5			

<p>Diego Thompson – Villa Flores – UGEL 05 SJL/EA. 2015?</p> <p>3.-¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?</p> <p>4:-¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?</p> <p>5:-¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional del estado de ánimo en general con el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL. 2015?</p>	<p>docentes de la I.E.P. Diego Thompson - UGEL 05 SJL, 2015.</p> <p>3.- Determinar la relación que existe la adaptabilidad y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson - UGEL 05 SJL, 2015.</p> <p>4.-Determinar la relación que existe el manejo del estrés con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson - UGEL 05 SJL, 2015</p> <p>5.-Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo en general con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E.P. Diego Thompson - UGEL 05 SJL, 2015</p>	<p>– Villa Flores –UGEL 05 SJL, 2015 es significativa..</p> <p>HE2:La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el liderazgo transformacional de los docentes de la I. E.P. Diego Thompson – Villa Flores .- UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.</p> <p>HE3 La relación que entre la inteligencia emocional dimensión de la adaptabilidad y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.</p> <p>HE4: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión manejo del estrés y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego</p>	<p>El estado de ánimo en general</p>	<ul style="list-style-type: none"> • felicidad • optimismo 		
<p>VARIABLE 2 : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>						

		<p>Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.</p> <p>HE5: La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión estado de ánimo general y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa Flores - UGEL 05 SJL/EA, 2015 es significativa.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1249 314 1435 389">Dimensiones</th> <th data-bbox="1435 314 1816 389">Indicadores</th> <th data-bbox="1816 314 1966 389">Ítems</th> <th data-bbox="1966 314 2175 389">Índices</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1249 389 1435 579">Crecimiento individual</td> <td data-bbox="1435 389 1816 579"> <ul style="list-style-type: none"> • Claridad de propuestas • Manejo empático • Intereses institucionales • Interés de los estudiantes </td> <td data-bbox="1816 389 1966 1150" rowspan="4">Cuestionario de 40 preguntas con escalamiento Likert</td> <td data-bbox="1966 389 2175 1150" rowspan="4">Nunca 1 Casi nunca=2 Alguna vez = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 579 1435 769">. Estímulo intelectual.</td> <td data-bbox="1435 579 1816 769"> <ul style="list-style-type: none"> • Soluciones académicas • Ideas innovadoras • Manejo de criterio • Uso de la creatividad </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 769 1435 1002">Motivación e inspiración</td> <td data-bbox="1435 769 1816 1002"> <ul style="list-style-type: none"> • Actitud optimista • Coherencia • Decisiones • Solución de contratiempos </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 1002 1435 1150">Influencia idealizada o carisma.</td> <td data-bbox="1435 1002 1816 1150"> <ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor • Manejo emocional • logros académicos • tolerancia </td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Crecimiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de propuestas • Manejo empático • Intereses institucionales • Interés de los estudiantes 	Cuestionario de 40 preguntas con escalamiento Likert	Nunca 1 Casi nunca=2 Alguna vez = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	. Estímulo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones académicas • Ideas innovadoras • Manejo de criterio • Uso de la creatividad 	Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud optimista • Coherencia • Decisiones • Solución de contratiempos 	Influencia idealizada o carisma.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor • Manejo emocional • logros académicos • tolerancia
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices																	
Crecimiento individual	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de propuestas • Manejo empático • Intereses institucionales • Interés de los estudiantes 	Cuestionario de 40 preguntas con escalamiento Likert	Nunca 1 Casi nunca=2 Alguna vez = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5																	
. Estímulo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones académicas • Ideas innovadoras • Manejo de criterio • Uso de la creatividad 																			
Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud optimista • Coherencia • Decisiones • Solución de contratiempos 																			
Influencia idealizada o carisma.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido del humor • Manejo emocional • logros académicos • tolerancia 																			

METODO Y DISEÑO	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA																						
<p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>No experimental - Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <p>Correlacional.</p>	<p>Población. La población del estudio está constituida por los todos los docentes de la I. E. P DIEGO THOMPSON de la UGEL 05 SJL en un total de 104, tal como se aprecia en la siguiente tabla.</p> <p>TABLA N° 01</p> <table border="1" data-bbox="600 475 1115 818"> <thead> <tr> <th rowspan="2">DOCENTES</th> <th colspan="2">SEXO</th> <th rowspan="2">TOTAL</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>INICIAL</td> <td></td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>PRIMARIA</td> <td>10</td> <td>15</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>SECUNDARIA</td> <td>46</td> <td>28</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>56</td> <td>48</td> <td>104</td> </tr> </tbody> </table> <p>POBLACIÓN</p> <p>CAP: 2015</p> <p>Muestra. La muestra estará constituida por la misma población de docentes de la I. E. DIEGO THOMPSON de la UGEL 05 SJL en un total de 30, tal como se aprecia en la siguiente tabla.</p> <p>TABLA N° 02</p> <p>POBLACIÓN</p>	DOCENTES	SEXO		TOTAL	H	M	INICIAL		4	4	PRIMARIA	10	15	25	SECUNDARIA	46	28	75	TOTAL	56	48	104	<p>a) Técnica</p> <p>La técnica a utilizarse será la encuesta con escalamiento Likert.</p> <p>b) Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario de inteligencia emocional de Bar-On • Inventario de liderazgo transformacional 	<p>ANÁLISIS NO FORMAL:</p> <p>Revisión de datos obtenidos los contenidos del área de ciencias sociales.</p> <p>ANÁLISIS FORMAL:</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizarán las siguientes medidas estadísticas que se ajusten a los objetivos y requerimientos de la investigación.</p> <p>MEDIA ARITMÉTICA</p> $X = 1/n \sum_{i=1}^n f_i x_i$ <p>Rho de Spearman</p> $r_s = \frac{6 \sum d^2}{n(n-1)(n+1)}$ <p>Alfa de Cronbach</p> $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$
DOCENTES	SEXO		TOTAL																						
	H	M																							
INICIAL		4	4																						
PRIMARIA	10	15	25																						
SECUNDARIA	46	28	75																						
TOTAL	56	48	104																						

DOCENTES	SEXO		TOTAL
	H	M	
INICIAL		4	4
PRIMARIA	3	9	12
SECUNDAR IA	9	5	14
TOTAL	12	18	30

CAP:2015

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)}$$

Anexo B: Artículo científico

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015

Br. Sonia Beatriz Rojas Sotelo

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes del I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015? Y el objetivo general fue determinar la relación que existe entre La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental – correlacional – transversal. La población compuesta por 104 docentes que se les aplicó el instrumento de inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Los resultados del análisis descriptivos de ambas variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional y sus dimensiones, se realizó tomando escalas valorativas con la finalidad de que los datos sean fácilmente interpretados así también se usaron tablas, gráficos y figuras estadísticas. Luego de la recolección la tabulación, el proceso de la información se efectuara con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, con lo que se realizaran la distribución de proporciones. Se llegó a la siguiente conclusión: Si existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – Villa las Flores – San Juan de Lurigancho 2015.

Palabras clave

Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional.

Abstract

Keywords Emotional Intelligence and Transformational Leadership. The present research had as general problem what is the relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa Las Flores - San Juan de Lurigancho 2015? And the overall objective was to determine the relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa las Flores - San Juan de Lurigancho 2015. The research was basic, no experimental design - correlational - cross. The population of 104 teachers who were applied a questionnaire on emotional intelligence and transformational leadership on the other. The results of the descriptive analysis of both variables Emotional Intelligence and Transformational Leadership and size, was made on valuation scales in order to make the data easily interpreted so tables, charts, figures and statistics were also used. After collection tabulation, information processing is carried out with the (SPSS) version 20.0, so that the distributions of proportions were made. He came to the following conclusion: If there is significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership of teachers in the IEP Diego Thompson - Villa Las Flores - San Juan de Lurigancho 2015.

Keywords

Emotional Intelligence and Transformational Leadership

Introducción

Chaves (2011) de la Pontificia Universidad Javeriana - Colombia, realizó una investigación titulada “*Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*” dirigida a la Alliance Logistic, una organización dedicada a la prestación de servicios integrales de logística internacional. Se trabajó con una muestra compuesta por 6 líderes entre los 30 y 40 años con las características descritas para la población de la organización Alliance Logistic. Los instrumentos utilizados fueron los descriptores sociodemográficos y ocupacionales; el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo y el Test de Wartegg. En los resultados de la investigación se observó que los gerentes entrevistados poseen una inteligencia emocional alta al igual que sus habilidades en los tipos de liderazgo. Hallado el resultado concluyó que existe una tendencia

de los individuos a ejercer un liderazgo transformacional debido a los altos niveles de inteligencia emocional.

Variable inteligencia emocional

Definición de inteligencia emocional

Carrión (2001) sostuvo que:

La Inteligencia Emocional considera el dominio emocional, la motivación, perseverancia, disciplina y comprensión hacia los otros. De igual manera, plantea que la persona emocionalmente inteligente es cociente de sí misma, vive el aquí y el ahora, no permitiendo que alguna emoción destruya o altere su equilibrio". (p. 32).

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció:

Implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos. Reúne los siguientes sub componentes:

Comprensión emocional de sí mismo (CM): "es la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos".

Componente Interpersonal (CEI)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: "Implica la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros" Presenta los siguientes componentes:

Empatía (EM): "es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás".

Componente de Adaptabilidad (CAD)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: "Permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas". Reúne los siguientes componentes:

Solución de Problemas (SP): es la habilidad para identificar y definir los problemas

como también para generar e implementar soluciones efectivas.

Prueba de la Realidad (PR): es la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).

Flexibilidad (FL): es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Componente de Manejo de Estrés (CME)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social”. Reúne los siguientes componentes:

Tolerancia al Estrés (TE): “es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin desmoronarse, enfrentando activa y positivamente el estrés”.

Componente de Estado de Ánimo (CAG)

Bar-On (1997)(citado en Ugarriza, 2001) estableció: “involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista”. Presenta los siguientes componentes:

Felicidad (FE): “es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, y para divertirse y expresar sentimientos positivos”.

Variable Liderazgo transformacional.

Ferreiro (2005) definió.

Se denomina líder a toda persona que tiene la capacidad de ver y analizar un problema para asumir una actitud de dirección con el objetivo de resolverlo y pugnar por su transformación. “explica que usualmente se llama líderes a todos los que están a la cabeza de una organización, sea del tipo que sea una familia, una empresa comercial sin fines de lucro, una organización política, el gobierno de un país o una entidad transnacional. Ellos dirigen dichas organizaciones y las personas tienen que seguir el rumbo que les señalan, cada una a su manera y con mayor o menor agrado”. Sin embargo pone ejemplos de líderes por lo general se nombra a personas famosas por el modo cómo han gobernado, sin discernir mucho si sus influencia ha sido positiva o negativa para la organizaciones. (p.50).

Metodología

El tipo de investigación fue aplicada, el diseño no experimental – correlacional – transversal. La población compuesta por 104 docentes que se les aplicó el instrumento de inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Los resultados del análisis descriptivos de ambas variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional y sus dimensiones, se realizó tomando escalas valorativas con la finalidad de que los datos sean fácilmente interpretados así también se usaron tablas, gráficos y figuras estadísticas. Luego de la recolección la tabulación, el proceso de la información se efectuara con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 20.0, con lo que se realizaran la distribución de proporciones.

Resultados

En cuanto a los resultados descriptivos el 51,9 % equivalente a 54 profesores representan al nivel promedio respecto a la inteligencia emocional ; mientras que el 39.4% equivalente a 41 docentes de la población de estudio representa al nivel bajo y finalmente el 8,6% equivalente a 9 profesores, representan al nivel muy bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen el nivel promedio de inteligencia emocional y el 77,9 % equivalente a 81 profesores representa al nivel alto respecto al liderazgo transformacional; mientras que el 19,2% equivalente a 20 docentes representa al nivel regular y finalmente el 2,9% equivalente a 3 docentes representa al nivel bajo; se concluye que la mayoría de los docentes tienen un nivel alto de liderazgo transformacional.

En cuanto al análisis inferencial se encontró que existe una relación significativa positiva moderada de 0,547 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la inteligencia emocional y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se encontró existe una relación significativa directa y baja de 0,395 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%); por lo tanto: **(Ha)** La relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa. En consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alterna. En cuanto a la segunda hipótesis específica, se encontró existe una relación significativa directa y baja de 0,316 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%). En cuanto a la tercera hipótesis específica, se encontró existe una relación significativa directa y baja de 0,365 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%). En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se encontró existe una relación significativa directa y moderada de 0,485 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%). En cuanto a la quinta hipótesis específica, se encontró existe una relación significativa directa y baja de 0,377 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,05 (5%)

Discusión

De los resultados obtenidos, encontramos que la relación que existe entre la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 es significativa, ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa baja de 0.395 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la primera hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. Al respecto, Salvador (2012) argumenta que es importante resaltar que debido a los resultados se recomienda que los directivos de las instituciones educativas sepan identificar y hacer uso adecuado de su inteligencia emocional para desarrollar un rol proactivo en el proceso de gestión educacional de las entidades educativas.

También se ha encontrado que existe relación entre la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el Liderazgo Transformacional de los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015 y es significativa., ya que al efectuar la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, obtuvimos una correlación significativa moderada de 0.316 con un valor $p=0.000$, menor a 0,05 (5%), comprobando así la segunda hipótesis específica de la tesis, por ende aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; por lo que se afirma que Los factores que prevalecen en mayor medida del liderazgo transformacional son: Carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad de los directivos por transmitir entusiasmo, confianza y respeto en las relaciones interpersonales, las cuales se reflejan cuando el directivo con su ejemplo y coherencia en su comportamiento me

comunica su entusiasmo por los objetivos y metas que desean conseguir para la institución, influyendo en las motivaciones y en las capacidades de los profesores, así como en la situación y en el ambiente escolar logrando que el profesor se identifique con sus propuestas .

Conclusiones

Primera

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación moderada significativa de 0.547 entre las dos variables mencionadas.

Segunda

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión intrapersonal y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.395 entre las dos variables mencionadas.

Tercera

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión interpersonal y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.316 entre las dos variables mencionadas.

Cuarta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Adaptabilidad y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.35 entre las dos variables mencionadas.

Quinta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Manejo de estrés y el Liderazgo Transformacional se

relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación moderada significativa de 0.485 entre las dos variables mencionadas.

Sexta

En los docentes de la I.E.P. Diego Thompson – UGEL 05 SJL, 2015, la inteligencia emocional dimensión Estado de ánimo general y el Liderazgo Transformacional se relacionan directa y significativamente, ya que se obtuvo una correlación baja significativa de 0.377 entre las dos variables mencionadas.

Referencias

- Chaves, P. (2011). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*. (Tesis de Licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Javeriana).
- Ferreiro, T. (2005). Percusión africana: una herramienta para analizar el trabajo en equipo y las dinámicas de liderazgo en las organizaciones. *Capital humano* 18(194), pp. 80-86. Recuperado de <http://europa.sim.ucm.es/compludoc/AA?articuloid=428678>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw – Hill Interamerica
- Salvador, A. (2012). *Inteligencia Emocional en el liderazgo del equipo directivo en las Instituciones educativas de la zona de Canto Grande*. Recuperado de <http://biblioteca.educacion.unms.edu.pe/index>.
- Ugarriza, N. (2001). *Adaptación y estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de Bar On ICE-JA en jóvenes y adultos*. Manual técnico. Lima : Libro Amigo.

Anexo C: Inventario de inteligencia emocional (Baron)

Introducción

Estimado profesor el presente inventario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca inteligencia emocional que podrás responder en forma anónima.

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

Rara vez o nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso
1	2	3	4	5

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. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					

7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25	Creo que he perdido la cabeza.					
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					

33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					

59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentado.					
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					

85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy capaz de respetar a los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tiendo a exagerar.					
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles					
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					

111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	Me es difícil describir lo que siento.					
117	Tengo mal carácter.					
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	Me gusta divertirme.					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	No tengo días malos.					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No mantengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

Inventario de Liderazgo Transformacional

Introducción

Estimado profesor el presente inventario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del Liderazgo Transformacional.

Indicaciones

Al responder cada uno de los ítems Ud. Marcará solo una de las alternativas propuestas. Este inventario de Liderazgo Transformacional esta dimensionado de la siguiente manera: Estimulación intelectual (ítem del 1 al 10), la motivación inspiracional (ítem del 11 al 20), el crecimiento individual (ítem del 21 al 30) y la influencia idealizada (ítem del 31 al 40).

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Soluciono las tareas académicas y genero ideas nuevas					
2	Contemplo los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en la institución					
3	Me animo a desarrollar mi trabajo tomando cada vez más responsabilidades					
4	Me animo a reflexionar sobre cómo puedo mejorar mi trabajo					
5	Proporciono nuevos enfoques académicos ante situaciones que son, para mí, problemáticas					
6	Pronuncio con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir					
7	Me estilo a desarrollar ideas innovadoras en mi trabajo diario					
8	Facilito que las cosas se hagan antes de imponerlas					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
9	Me animo a ser creativo					
10	Me motivo para hacer más de lo que en principio esperaba hacer					
11	Soy decidido/a cuando el asunto lo requiere					
12	Soy coherente de lo digo con lo que hago					
13	Suelo ser optimista					
14	Tengo un avance de autoridad por los logros académicos					
15	Me entusiasmo con mi trabajo					
16	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					
17	Puedo ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato					
18	Muestra habilidad para encajar y recuperarme rápidamente de los contratiempos o reveses					
19	He demostrado competencia en mi trabajo como docente					
20	Mi actual comportamiento me hace sentir más satisfecho en mi trabajo					
21	Sustento mis propuestas con claridad ante los demás					
22	Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás					
23	Se ponen en mi lugar para comprender mi modo de pensar					
24	Conozco los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores de la institución					
25	Promuevo la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución					
26	Soy accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar					
27	Tengo un crecimiento individual en aspectos académicos					
28	Trato a los diferentes profesores del mismo modo, no hago distinciones por motivos personales o profesionales					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
29	Me mantengo al tanto de los intereses y necesidades de los estudiantes en la institución					
30	Suelo recibir el elogio de los demás cuando hago un buen trabajo					
31	Trato adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en la institución					
32	Respeto los puntos de vista de los alumnos					
33	Tengo un buen sentido del humor					
34	Planteo varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas de la institución					
35	Soy capaz de organizar y dominar mi tiempo de forma eficaz					
36	Soy tolerante con los errores o defectos de los demás					
37	Soy capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan					
38	Suelo utilizar los errores para aprender y mejorar					
39	Proyecto efecto efectos de logro en aspectos académicos					
40	Afronto los conflictos de forma profesional					

Anexo C: Certificados de Validez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Carta de Presentación

Lima, 19 de Octubre del 2015

Lic.

Nancy Maylee Gallardo

Directora de la I.E.P. “Diego Tomson”

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarle, y cordialmente presentar a la Señora **SONIA BEATRIZ ROJAS SOTELO**, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo Lima Este, con código de matrícula N° **2141039594** quien se encuentra cursando el cuarto ciclo de la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Al mismo tiempo, solicito a usted brindarle las facilidades para la aplicación de la encuesta de la investigación titulada **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. DIEGO TOMSON”** lo cual le permitirá desarrollar su tesis y obtener el grado de magíster.

Agradeciendo, la atención a la presente quedo de usted.

Atentamente,



Ing. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso MBA.

**Director de la Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo – Filial Lima**

Campus Lima Este:

SAN JUAN DE LURIGANCHO: Av. Del Parque 640 Urb. Canto Rey - San Juan de Lurigancho / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181

ATE: Carretera Central Km. 8.2 Ate Vitarte / T.: (01) 200 9030 Anexo: 8181

www.ucv.edu.pe

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario de inteligencia emocional (Baron)

OBJETIVO:

MEDIR EL GRADO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

DIRIGIDO A:

LOS DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MAMANI ORCONI, Hebert Lucas.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

TOTALMENTE DE ACUERDO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

TÍTULO DE LA TESIS: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. GAKUSEI – CANTO REY – SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2015

DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Crecimiento individual	Claridad de propuestas. Manejo empático. Intereses institucionales. Interés de los estudiantes.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							Estímulo intelectual.	Soluciones académicas Ideas. Innovadoras Manejo de criterio. Uso de la creatividad.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>								<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Motivación e inspiración	Actitud optimista. Coherencia Decisiones. Solución de contratiempos.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Inventario de liderazgo transformacional

OBJETIVO:

MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIRIGIDO A:

LOS DOCENTES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Hebert Lucas Mamani Orconi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

TOTALMENTE DE ACUERDO


FIRMA DEL EVALUADOR