



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes
de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Fiorella Allemant Cueva

ASESORA:

Dra. Mildred Ledesma Cuadros

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Página de Jurado



.....
Dra. Carbajal Bautista Inocenta
Presidente



.....
Mgtr. Julca Vera Noemí Teresa
Secretario



.....
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la fortaleza que me da todos los días.

A mis padres amados, las bases que sentaron en mí de responsabilidad y deseos de superación.

A mi hermano Ricardito por su apoyo incondicional en todo momento.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fiorella Allemant Cueva, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 45360547 respectivamente, con la tesis titulada “Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido 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 falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Lima, de Julio de 2017



Fiorella Allemant Cueva

DNI N.° 45360547

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico principalmente a mi amada Valentina, que con su sonrisa alegra mis mañanas y es la motivación a esforzarme cada día a perseguir mis sueños del presente y del futuro que deseo junto a ella.

A mi compañero Guido, pues con la paciencia y el apoyo que nos brindamos como familia podemos lograr nuestras metas.

Presentación

Señores Miembros del Jurado, Académicos de la Escuela de Post Grado Universidad César Vallejo Filial Lima Este, a quienes presento la Tesis “Liderazgo resonante e inteligencia emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017” para lograr el grado académico de Magíster en Administración de la Educación.

La investigación realizada describe la relación que existe entre Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional docentes de colegios de un sector de Lima. Está articulada con siete capítulos. El primer capítulo describe los antecedentes de la investigación; expone la fundamentación científica y humanística de las variables y sus dimensiones; contiene la justificación y el planteamiento del problema; presenta la hipótesis y señala los objetivos. El segundo capítulo desarrolla el marco metodológico: introduce las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada y el tipo de estudio; informa sobre el diseño de la investigación, la población, la muestra; y sustenta la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado; y reúne los aspectos técnicos. El tercer capítulo se constituye exclusivamente de los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se propone una discusión pertinente. En el capítulo quinto se declaran las conclusiones a las que llevaron la investigación. Cerrando el informe, en el capítulo seis hay recomendaciones propuestas a nuevos investigadores que aborden el mismo tema. Y por último, el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas y los anexos.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Dedicatoria	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística	14
1.2 Justificación	63
1.3 Problema	65
1.4 Hipótesis	68
1.5 Objetivos	70
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	72
2.2 Operacionalización de variables	73
2.3 Metodología	74
2.4 Tipo de estudio	74
2.5 Diseño	74
2.6 Población, muestra, muestreo	75
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	76
2.8 Métodos de análisis de datos	80
2.9 Aspectos éticos	80

III. RESULTADOS	82
IV. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES	92
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

Anexo B. Instrumentos

Anexo C. Certificado de validez.

Anexo D. Confiabilidad

Anexo E. Base de datos

Anexo F. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman

Anexo G. Artículo Científico

Anexo H. Carta de presentación

Lista de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable Liderazgo resonante	73
Tabla 2: Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional	73
Tabla 3: Distribución de colegios	75
Tabla 4: Relación de validadores	78
Tabla 5: Confiabilidad Cuestionario Liderazgo Resonante	79
Tabla 6: Confiabilidad Cuestionario Inteligencia Emocional	79
Tabla 7: Análisis de datos agrupados	83
Tabla 8: Análisis de datos agrupados	84
Tabla 9: Prueba de normalidad para las variables liderazgo e inteligencia emocional	85
Tabla 10: Análisis de correlaciones	85
Tabla 11: Análisis de correlaciones	85
Tabla 12: Análisis de correlaciones	86
Tabla 13: Análisis de correlaciones	86
Tabla 14: Análisis de correlaciones	87
Tabla 15: Análisis de correlaciones	87

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación	75
Figura 2: Análisis de datos agrupados	82
Figura 3: Análisis de datos agrupados	83

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017, la muestra censal consideró una muestra de 122 docentes, en los cuales se ha empleado la variable: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: cuestionario de Liderazgo Resonante y el test de Inteligencia emocional, de escalas politómicas, que brindó información acerca de Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que no existe relación entre las variables, dado que la significancia p ($\text{sig}=,513$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Asimismo, la correlación es positiva muy débil ($r=,060$), entre las variables Liderazgo Resonante e Inteligencia emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional.

Abstract

This research had as general objective to determine the relationship between Resonant Leadership and Emotional Intelligence in teachers of Network 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered a sample of 122 teachers, in which employee variable: Resonant Leadership and Emotional Intelligence.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of correlational level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Resonant Leadership questionnaire and the Emotional intelligence, of politómicas scales, that provided information on Resonant Leadership and the Emotional Intelligence in its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is no relationship between variables, since the significance p ($\text{sig} = , 513$) indicates that the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted. Likewise, the correlation is very weak ($r = , 060$), between the variables Resonant Leadership and Emotional Intelligence in teachers of Red 05, UGEL 05 of San Juan de Lurigancho-2017.

Keywords: Resonant Leadership and Emotional Intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

1. 1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Mesa (2015), en su investigación “Inteligencia emocional, Rasgos de personalidad e Inteligencia Psicométrica en adolescentes”, cuyo objetivo fue estudiar la relación entre las 3 variables, en 805 adolescentes de edades comprendidas entre los 11 y 19 años. La metodología aplicada fue de análisis descriptivo-correlacional y los instrumentos utilizados fueron; el cuestionario “Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Adolescent Full Form”, conformado por 153 ítems en una escala de tipo Likert, destinado a alumnos de 13 a 17 años. Asimismo, utilizó el cuestionario BFQ-NA (Big Five Questionnaire de Personalidad para niños y adolescentes), para estudiantes de entre 12 y 18 años. Finalmente, utilizó el Test de factor “G” de Cattell, para la medición del cociente intelectual. Los resultados psicométricos mostraron que ambas pruebas mantenían una adecuada confiabilidad, siendo el Alfa de Cronbach para el cuestionario BFQ-NA de 0,817 y para la escala de Inteligencia Emocional un valor de 0,888. Los resultados descriptivos mostraron una relación positiva entre la edad y las dimensiones de personalidad. De tal modo, los resultados mostraron que los chicos tienen mayor puntuación que las chicas en las demás dimensiones. Las chicas por su parte obtienen medidas más altas en asertividad, expresión emocional, percepción emocional, empatía, impulsividad, manejo de estrés. Halló así, que los chicos obtienen medidas más altas en la mayoría de los factores, exceptuando emocionalidad y autocontrol, en donde las chicas evidencian mayor dominio.

Tomás (2014), en su investigación, “Liderazgo Resonante de directores y su contribución a la resolución de conflictos, en las escuelas Oficiales del Municipio de San Juan Ostuncalco, Quetzaltenago-Guatemala”, cuyo objetivo fue determinar la forma en la que el director aplica el liderazgo resonante para la resolución de conflictos escolares. Siendo la muestra de estudio, 112 docentes, 26 directores y 3 supervisores de 3 distritos educativos del referido municipio y departamento. Uso una metodología de investigación de campo, de tipo descriptivo. Los instrumentos utilizados, fueron dos encuestas creadas por el investigador, para la medición de cada variable: liderazgo resonante y resolución de conflictos. Realizó la validación por medio de un juicio de expertos y obtuvo una confiabilidad de 0.86 por medio del

Coeficiente de Alfa de Cronbach. Concluyendo, que los estudiantes tienen características de líderes resonantes, por que utilizan los valores, las relaciones adecuadas y toman en cuenta los planteamientos para solucionar conflictos, logrando que sus trabajos resulten eficientes y eficaces.

Gonzales (2013), en su investigación “Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa estatal José Tadeo del Municipio de Baralt, estado de Zulia”, para optar el grado de Magister, cuyo objetivo fue el análisis del liderazgo del director y del desempeño de su personal docente. En el aspecto metodológico, fue una investigación de tipo descriptivo-correlacional, de campo, no experimental, transversal. Siendo la población estudio 22 sujetos, a quienes se les aplicó el instrumento, Escala, de 21 ítems articulados. La validación fue por juicio de expertos y la confiabilidad de 0.97 obtenida por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Concluyó que la participación de los docentes se ve limitada, dado que estos no mantienen una participación continua en las decisiones vinculadas con el mejoramiento de la organización. Además, evidenció algunas falencias de los directivos, en el ejercicio de liderazgo, las cuales repercuten en el trabajo de los docentes, dado que estos refieren no ser adecuadamente dirigidos, provocando que su desempeño no sea el más idóneo, por la imposición de su voluntad en ejercicio de sus actividades.

Suárez (2013), en su tesis para optar el grado de magíster “Estrategias del Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional del directivo y docente de educación media general del Municipio Escolar de Maracaibo 1, estado Zulia”. Siendo el estudio de tipo descriptivo de campo, con un diseño no experimental transaccional. La población estuvo constituida por 9 directivos y 215 docentes quedando la muestra estratificada a 77 sujetos. A quienes les aplicó un instrumento de tipo cuestionario versionado para ambas poblaciones, de 36 ítems. La validación la obtuvo mediante el juicio de cinco expertos, y la confiabilidad por el estadístico Alfa de Cronbach, con un valor de 0,988 para la variable estrategias del Liderazgo Resonante y 0,987 para Inteligencia Emocional. Obteniendo como resultados que el índice de correlación Rho de Spearman ($r = 0,616$) se encuentra a un nivel de significancia de 0,01, lo cual indica existe relación positiva media entre las variables.

Concluyendo que a medida que aumentan los valores de la variable Liderazgo Resonante, aumentan los valores de la variable Inteligencia Emocional en las instituciones.

Antecedentes nacionales

Huanca (2012), en su investigación, “Niveles de Inteligencia Emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla-Callao”, cuyo objetivo fue describir los niveles de inteligencia emocional de los docentes del colegio en mención. El tipo de investigación es descriptivo- simple, en la que se aplicó la encuesta de Inteligencia Emocional EQ-I-BarOn normalizado y adecuado para el Perú por Ugarriza (2001), a una muestra de 60 docentes de primaria y secundaria de ambos sexos, de edades comprendidas entre 21 a 50 años. Asimismo, la validez la realizó por medio de juicio de expertos y la confiabilidad de 0.77, por el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados descriptivos que obtuvo, mostraron que los docentes alcanzaron un nivel de inteligencia medio, lo que indicó que los docentes manejan adecuadamente los componentes de inteligencia emocional. Concluyendo así que, en cuanto al componente intrapersonal, la mayoría de docentes se encuentra en un nivel medio, lo que indica que muchos profesores, tienen bien desarrollada la comprensión emocional de sí mismos, la asertividad, el autoconcepto, la autorrealización y el nivel de independencia.

Coronel y Ñaupari (2010), en su investigación, “Relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en el aula de la Universidad Continental de Huancayo”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño del docente. El diseño utilizado fue el descriptivo-correlacional, en una muestra de 70 docentes de 14 facultades de la universidad, a quienes se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y una ficha de observación de Desempeño Docente. La confiabilidad fue de 0.76, obtenida por el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Asimismo, concluyó que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Docente, en la Universidad Continental de Huancayo.

Salvador (2010), realizó la investigación para optar el grado de magíster “Relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo del equipo directivo en las

Instituciones de la zona de Canto Grande, UGEL05 del Distrito de San Juan de Lurigancho”, el diseño utilizado fue descriptivo-correlacional, en una muestra conformada por 34 directores. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Inteligencia Emocional Ice BarOn adaptado por Ugarriza y el cuestionario para medir la capacidad de Liderazgo; se puede apreciar en el coeficiente de Alfa de Cronbach una consistencia interna para el inventario de 0,93 lo que nos indica que existe confiabilidad, así también los resultados muestran que el instrumento de evaluación de Liderazgo presenta validez y confiabilidad. Por otro lado, dentro de los resultados pudo encontrar que el nivel de Inteligencia Emocional General y de la dimensión Liderazgo de equipo, se encuentran en un nivel promedio y alto, respectivamente. Asimismo, pudo hallar diferencias en la variable Inteligencia Emocional según sexo. Por último, obtuvo una relación positiva y significativa entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y Evaluación de Liderazgo.

1.2 Bases teóricas de la variable liderazgo resonante

A continuación se describirán los cuatro principales enfoques del Liderazgo Resonante:

Enfoque de los rasgos

Fayol (1986), refiere que este enfoque trata de identificar las diversas características personales que son propias de un líder. Siguiendo tal criterio, se creía que un buen líder debía mantener características o cualidades personales, superiores a las del resto de personas. De tal modo, el autor propone que únicamente algunos rasgos personales suelen estar relacionados al perfil de un buen líder, sin estar plasmada esta idea directamente en su obra. Las investigaciones de este autor se ajustan en la descripción de capacidad técnica y administrativa, orientados principalmente en la muestra de resultados y la relación con las personas, lo cual conllevó a que este enfoque fuera el primero en reconocer las formas de liderazgo de las organizaciones.

Asimismo, el autor sostiene que las características que deben mantener los grandes jefes son las siguientes: buena salud, inteligencia y ética; buena voluntad, entereza, tenacidad. Además, un líder debe ser responsable, tener sentimiento del deber; compromiso y preocupación por los intereses de los demás, conocimiento

de administración, ideas generales sobre el resto de funciones y una gran competencia como profesional, principal característica de la empresa (p.83). De tal manera, señala que entre los rasgos más comunes se encuentran la imaginación, discernimiento, práctica, la decisión y seguridad en sí mismo, adecuada energía, paciencia, integridad, honradez, y la prudencia. Tal enfoque, enmarca características que no necesariamente se encuentran condicionadas por el tipo de personalidad; varios de éstas se encuentran sujetas a aptitudes, conocimientos y experiencias que una persona posee.

Además, señala que un factor muy importante en el campo del liderazgo radica en la importancia que se le brinda al líder en el proceso dentro de las empresas. Sin embargo, dicho planteamiento aun no es visto como un modelo, sino como un enfoque que diferencia el verdadero perfil de un líder, del que no lo es. Posteriormente, fue revisado y se comenzó a reconocer enfoques, no solamente basados en las características sino en los comportamientos.

Enfoque del comportamiento

Se origina en la Universidad estatal de Ohio, lugar en el que se realizaron los estudios de las distintas características comportamentales que una persona líder mantiene y las que no. Sobre lo referido por Lussier y Achua (2002), se entiende tal enfoque como: Dos dimensiones genéricas del comportamiento que hoy en día mantienen la relevancia a la hora de explicar la eficacia de un líder. Las dimensiones descritas por los autores son la base inicial y la consideración; en tal sentido afirman que el enfoque del comportamiento trata de resaltar las diferentes formas de liderazgo de acuerdo a su labor. Es así, que en base dicha propuesta, la atención no se centra solamente en las características del líder, sino en lo que realiza y como lo realiza (Palomino, 2009, p.51).

En tal sentido, diversos autores trataron de centrarse en la identificación de patrones que hacen que un individuo desarrolle la capacidad de mediación en un equipo de trabajo (Robbins, 1999). Así, Lewin (1951) presentó uno de los primeros acercamientos para la definición de los estilos de liderazgo, sosteniendo que éstos

se originan de la utilidad que los directivos otorgan a la autoridad que poseen. Es con tal propuesta, que se logró implementar las tres formas de dirección o liderazgo, los cuales se rigen a su criterio de análisis. Así, realizó una definición del estilo de liderazgo autocrático, democrático y Laissez-Faire. Tales estilos de liderazgo buscan mostrar el comportamiento del líder y son caracterizados como el autor los presenta:

Autocrático o autoritario (centrado en el jefe)

Es en la cual el individuo se caracteriza por realizar órdenes y supervisar que se concreten las mismas; este es tajante e impositivo, y de tal modo se dirige a sus colaboradores, por medio de la habilidad de restricción u otorgamiento de reconocimientos y castigos. En general, se caracteriza por ser un líder con tendencia a la centralización de la autoridad, recomendar formas de trabajo, decidir de manera unilateral y limitar la participación de los subordinados (Citado por García 2015, p.64).

Democrático o participativo (centrado en los subordinados)

Este tipo de líder lo caracteriza como alguien que incluye a sus colaboradores en la toma de decisiones, empodera a sus colaboradores, promueve la decisión de formas o métodos de trabajo y sus objetivos, utiliza la retroalimentación como una oportunidad para dirigir (Citado por García 2015, p.64).

Laissez- faire (liberal o de rienda suelta)

Hace uso de su poder como autoridad, en caso lo requiera, brindando a sus colaboradores la independencia o autonomía que cada uno requiere en sus operaciones. Asimismo, se admite que los colaboradores puedan fijar su objetivos y los medios para lograrlos; además tiene presente que su rol como líder es poder brindar las facilidades en las operaciones de los trabajadores, brindarles información y hacer las veces de contacto con el medio externo (Citado por García 2015, p.64).

Enfoque de contingencia

La presencia de ciertas características o comportamientos no son garantía de un perfil de líder. Por tal motivo, dicho planteamiento rompe con los esquemas establecidos y propone que toda circunstancia requiere de un adecuado liderazgo. Un líder se desempeña con el riesgo de verse expuesto a situaciones en donde sus seguidores se desarrollen o no; por lo cual, dicha variedad de situaciones, permite que enfoques como este surjan como una forma de liderazgo eficaz dependiendo del contexto. Lo mencionado anteriormente, se sustenta en los estudios de Fiedler (1967), Hersey y Blanchard (1969), Evans (1970) y House (1971), Vroom y Yetton (1973), entre otros. Dichos autores proponen que el individuo que desee desempeñar el rol de líder, tendría que contar con la capacidad de comprender rápidamente las diferentes circunstancias en las que se encuentre y seleccionar para cada una de ellas, un tipo de liderazgo más idóneo (Palomino, 2009, p.53).

El campo en el que se desarrolla este enfoque no admite un solo tipo de liderazgo, sino una diversidad de estilos que se adecuan a cada circunstancia y actúa en un determinado contexto para ser más efectivo (Palomino, 2009, p. 53). Así Guillen (2006), propone que los factores que se encuentran más estrechamente relacionados y que mantienen una influencia notoria desde las perspectivas de este enfoque, están: el establecimiento, la necesidad de autorrealización, la práctica y madurez del seguidor. Por tal razón, el vínculo entre el líder y el colaborador es primordial, observándolo desde una visión en la que ambos mantengan un grado de influencia en el estilo de liderazgo (García 2015, p.65).

Fiedler, fue uno de los pioneros en investigar sobre el liderazgo y quien realizó una propuesta que involucra que un líder deba ser contingente, es decir, que se encuentre condicionado por las particularidades del líder y del contexto. Es en este modelo donde se hace una pequeña mención a la verdadera razón por la que muchos individuos desempeñan un papel de líderes en una determinada situación y no puede realizarla en otra. El autor, señala que se debe tener presente

el estilo del líder a la hora de aludir a las particularidades del individuo, en donde resaltó especialmente al tipo de líder con afinidad por las relaciones y el líder vinculado a las tareas.

Entendiendo que la afinidad de un líder por las relaciones, conlleve a que este se interese primordialmente por mantener adecuadas relaciones con sus colaboradores. Esto no va a significar que la calidad de dichas relaciones con los trabajadores sea el interés primordial del líder. Por otro lado, a un líder con orientación por las tareas le interesa principalmente que los colaboradores mantengan un nivel de desempeño alto y se enfoquen en el cumplimiento de las tareas (Jones y George, 2010, p.46).

Enfoque emergente

Orientado hacia el liderazgo transformacional y transaccional, presentándose así cuando el líder cambia a sus colaboradores y recibe algo de cambio, considerado esto como un intercambio entre los protagonistas. Dicho estilo sugiere que una vez realizados los logros de los trabajadores, estos tengan muy presente la relevancia de sus cargos para la institución. De tal modo, los líderes transformacionales consiguen que los trabajadores tengan presente las necesidades personales de crecimiento, desarrollo y realización. Dado que ellos son los que brindan la motivación para realizar un buen trabajo, lo cual no solo beneficia a la organización, sino a cada integrante de la organización (Jones y George, 2010, p.47).

Por lo tanto, el liderazgo transformacional se origina cuando líderes y el resto de trabajadores desarrollan a la par, adecuados niveles de valores y motivaciones (Burns, 1978). Burns (1978) señala que el producto de la modificación de liderazgo es una relación de estímulos recíprocos y la elevación que convierte trabajadores en líderes y puede convertir líderes en agentes morales. Por lo tanto, el concepto de liderazgo transformacional está conformado por los dos tipos de relación y se orienta hacia un estilo más llamativo, transformándose en el modelo más idóneo de

su área de investigación, esto en los últimos tiempos (Bono y Jude; 2004; Lowe, Kroeck y Sivasubramaniam, 1996).

Bass (1985), refiere que un líder transformacional es la persona que brinda la motivación necesaria al resto de trabajadores a realizar más de lo que se espera. Siendo el factor primordial para el autor, que los líderes transformacionales amplían y transforman en el mejor de los casos, los intereses de sus colaboradores, al tiempo que producen saberes y aceptación de los objetivos del grupo. Es así, que el autor, señala que el liderazgo transformacional consta de cuatro factores: el carisma o influencia idealizada, el liderazgo de inspiración o motivación, estimulación intelectual y la consideración individual.

De tal modo, el autor desarrolló una versión sobre el liderazgo transformacional basada en las investigaciones de Burns, House y otros autores, cuya propuesta se centraba en las exigencias de sus discípulos, por sobre las del líder. Plantea así, que el liderazgo transformacional puede realizarse en contextos en los que los resultados resulten adversos.

Teniendo en cuenta, lo revisado anteriormente se tiene 4 enfoques que están dados según la selección de teorías relacionadas al liderazgo.

Definición de liderazgo

Resulta complicado encontrar una definición consensuada de liderazgo: las definiciones se encuentran condicionadas a que puntos del liderazgo se quiere investigar, desde una visión teórica determinada y propósito práctico. El liderazgo hoy en día se ha considerado como una competencia necesaria para el éxito personal y laboral.

Chemers (2001), define el liderazgo como un procedimiento de influencia social por el cual un individuo incorpora y activa el apoyo del resto en búsqueda de un mismo objetivo, dentro del común denominador existirá necesariamente una persona que despegue de entre las demás, teniendo influencia en el

comportamiento del resto; entonces, si hay líderes debe haber, necesariamente, seguidores.

Para Chiavenato (2006), la labor del líder no debería ser confundida o restringida a labores como la dirección o gerencia, dado que un buen administrador, por mencionar un ejemplo, se encuentra obligado a desempeñar un rol de buen líder. Por otro lado, refiere que no en todos los casos un líder es el jefe; ya que el liderazgo se caracteriza como un fenómeno social que se presenta principalmente en el seno de una agrupación social u organización. Por tal motivo, el autor define al liderazgo como: el resultado de una confluencia grupal realizada un contexto determinado y dirigido por medio de un procedimiento de comunicación humana para la consecución de objetivos específicos.

Lusier y Achua (2007), definen el liderazgo como: “El procedimiento donde líderes y trabajadores entablan un vínculo, cuyo fin es lograr las metas de la organización mediante la transformación. El cambio es un fenómeno permanente en el universo, que contribuye a la mejora”. (Citado por Alegre y Romero, 2013, p.39).

Es decir, la producción de ciertos efectos que un individuo provoca sobre la conducta de una colectividad, logrando el cauce de sus esfuerzos hacia un objetivo específico; la previsión y la actitud de vanguardia en la gestión, motivación, medición de su equipo resumirán las características de un líder. El autor relaciona el liderazgo con capacidades de logros y recalca que el predominio es a nivel mental dirigida esencialmente, a que se logren metas u objetivos. Por consiguiente, el liderazgo es el proceso de influir en las tareas de una persona o grupo de personas, con el fin de lograr objetivos en un determinado contexto.

Por otro lado, Bedoya (2009), precisa que el liderazgo es: la confluencia de habilidades que una persona posee y usa para influir en el pensamiento de las personas o grupo de personas, haciendo que dicho grupo produzca de forma motivada, en el logro de sus propósitos. También se entiende como la habilidad de saber decidir, gestionar, convocar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

El liderazgo primal

Para poder introducirnos el término liderazgo resonante, tendríamos primero que hablar del liderazgo primal, este es un concepto fundamental para entender mejor la génesis y la teoría del liderazgo resonante. El liderazgo primal expone que los líderes siempre han cumplido con una función esencialmente emocional. Para Goleman (2012) los grandes líderes son personas que despiertan el entusiasmo y movilizan lo mejor de las personas. Citado por Munguía (p, 59).

Así, la identificación emocional y las acciones de los individuos serán motivadas por el interés que despierten los líderes; haciendo de ellos sus seguidores

Poco importan lo que haga que sean buenos estrategias, o haga que sean excelentes planificaciones que movilizan el trabajo de un grupo, dado que su éxito no se encuentra condicionado en su totalidad a lo que realicen, o por la forma en que lo hagan. Se puede decir que, si un líder no se encuentra capacitado para guiar de manera adecuada las emociones de los individuos o grupos a su cargo, nada de lo que haga funcionará como es debido. La relación que existe entre el liderazgo primal y el liderazgo resonante se explica a partir de la diferencia entre ambos conceptos. El primero presenta la función general de todo líder, es decir, promover las acciones importantes para ejercer un liderazgo efectivo. Mientras que el segundo especifica esa función primordial: la sintonía y armonía del líder con sus colaboradores.

Liderazgo primal como el liderazgo resonante convergen en que los dos se asientan en las competencias de la inteligencia emocional.

Este es un concepto fundamental para entender mejor la génesis y la teoría del liderazgo resonante. El liderazgo primal expone que los líderes siempre han cumplido con una función esencialmente emocional. Para Goleman (2012) citado por Munguía (2015, p.62) los grandes líderes son personas que despiertan el entusiasmo y movilizan lo mejor de las personas, entonces, ¿cuál es la función

principal de un líder? Poco importan lo que haga que sean buenos estrategias, o haga que sean excelentes planificaciones que movilizan el trabajo de un equipo, puesto que su éxito no depende tanto de lo que hacen, como del modo en que lo hacen. Se puede decir que, si un líder carece de la capacidad de encauzar adecuadamente las emociones de los individuos o grupos a su cargo, nada de lo que haga funcionará como es debido. La relación que existe entre el liderazgo primal y el liderazgo resonante se explica a partir de la diferencia entre ambos conceptos. El primero presenta la función general de todo líder, es decir, promover las acciones importantes para ejercer un liderazgo efectivo. Mientras que el segundo especifica esa función primordial: la sintonía y armonía del líder con sus colaboradores. Tanto el liderazgo primal como el liderazgo resonante convergen en que los dos se basan en las competencias de la Inteligencia Emocional.

La dimensión primal del liderazgo hace referencia a la tarea primordial y esencial que debe desarrollar y practicar las persona que tenga cualquier tipo de liderazgo. Goleman (2012), expresa que la tarea principal del líder es primal en las dos significaciones del término, es decir, como una acción singular y como la acción más fundamental del liderazgo. Es decir, como actitud prístina, primigenia, y prototípica la inteligencia emocional es un concepto relativamente nuevo en el mundo de las empresas y no hay todavía un completo entendimiento ni aceptación por parte de algunos directivos. Goleman (2013) nos introduce a un nuevo paradigma en lo que se refiere a la autoridad y al uso del poder: “El liderazgo no es sinónimo de dominio, sino el arte de convencer a la gente que colabore para alcanzar un objetivo común.” (p.20). Descartada de antemano la imposición y el actuar forzado, el liderazgo es precisamente en eso: la persuasión de colaboración de todas las partes en el logro de un objetivo del interés de todos.

Es claro que se necesita un cambio de mentalidad para aceptar una nueva manera de ver y ejercer el poder. Goleman (2013) dice que desde una perspectiva positiva hay que pensar en las ventajas laborales de un buen dominio de las competencias emocionales básicas, en otras palabras, estar sintonizado con las emociones del grupo, con quienes nos relacionamos día a día. El liderazgo primal es básicamente una función emocional que desecha las emociones negativas y

canaliza las emociones del grupo en una dirección positiva. Esta es la principal labor del líder en el ámbito de la organización moderna. Por el contrario, si el líder orienta negativamente las emociones, el grupo se encaminará hacia la desintegración y el bajo rendimiento en el trabajo. A este respecto Goleman (2012) pone de relieve un aspecto esencial del liderazgo: su rol trasciende más allá del buen trabajo que realizan, es decir, cuando los líderes trasladan las emociones hacia una dirección positiva, rescatan lo más positivo de las personas provocando un efecto al que Goleman (2012), llama resonancia.

Un líder puede inspirar calma y orientación en el aliento de ser más flexibles, para permitir que todo el grupo brinde su máximo potencial en búsqueda del logro de objetivos previstos y la forma en que lo realice determine su impacto emocional. Aquí el concepto de resonancia se repite, esta vez para especificar el tipo de transmisión realizada: diafanidad y dirección, flexibilidad; con la finalidad de que todas las personas alrededor del líder entregue todo de sí con el propósito de alcanzar una meta planteada.

El concepto de liderazgo primal se enriquece con otras perspectivas y estilos de liderazgos. Así pues, el liderazgo afectivo plantea que las emociones y sentimientos son importantes en la gestión de cualquier grupo. Este estilo de dirigir, consiste en gestionar las expectativas, ofrecer certezas y transmitir confianza a las personas con las que se interactúa. En otras palabras el liderazgo afectivo ayuda a reducir al máximo la incertidumbre de los diferentes actores que conforman una empresa u organización. Esta seguridad se logra básicamente, creando un clima de confianza mutua, así lo expresa Jovell (2007): “Las personas desean obtener en el trabajo la sensación de seguridad y hospitalidad propia de un hogar: es el denominado “hogar psicológico” (p.34). De lo cual se desprende que un individuo proyecte su necesidad de libertad de peligros y acogida dentro de un ambiente laboral dirigido por un líder que las satisfaga.

La diferencia entre el liderazgo primal y el liderazgo afectivo es que el primero, se asienta en las competencias de la inteligencia emocional que mantienen los líderes, en la forma de gestionar la relación consigo mismos y los demás y

encauzando positivamente las emociones de sus colaboradores. El liderazgo afectivo según Jovell (2007) consiste en gestionar las expectativas de los actores de una organización que actúan entre sí en el ámbito profesional, previniendo el desarrollo de sentimientos negativos. El liderazgo afectivo enfatiza e intenta ofrecer certezas en los momentos de incertidumbre y períodos de crisis.

Dicho lo anterior, Goleman et al. (2012) se preguntan: ¿Qué es por tanto, lo que determina el clima emocional de una empresa? Parafraseando a estos autores, se puede afirmar que el modo en que los que trabajan y colaboran en una determinada institución depende entre un cincuenta y un setenta por ciento de las acciones y actitudes del líder. Él es, quien de manera decisiva y determinante, pone las condiciones para que las personas respondan positivamente al trabajo. En otras palabras, se puede afirmar que el grado emocional y las acciones de las personas que lideran y gestionan a un grupo influyen directa y significativamente en la forma de sentir de los trabajadores, y en consecuencia determinan su desempeño.

Ciertamente el líder ejerce una influencia enorme en el ambiente emocional de las personas de una organización. El efecto que provoca el líder en las emociones del grupo, no se restringe a lo que este mencione o comparta de manera verbal. Cuando las emociones se dirigen en una dirección positiva el correcto funcionamiento del grupo puede alcanzar niveles elevados.

Variable 1: Liderazgo resonante

Definición de liderazgo resonante

Hoy en día el mundo laboral está lleno de diversas situaciones estresantes, por lo que controlar las emociones se ha convertido en una necesidad para tener éxito, no solo para los directivos de una empresa, si no para los mismos trabajadores, que verán en esa persona que dirige un grupo de personas, a un líder, bajo esta consideración emerge el concepto de liderazgo resonante:

El término de liderazgo resonante aparece como consecuencia de la publicación en el año 1998 de dos artículos de Daniel Goleman en la Harvard Business Review: “*What makes a leader* (¿Qué hace a un líder?) y “*Leadership*

that gets results” (El liderazgo que obtiene resultados). Partiendo de las reflexiones mencionadas y por todo el trabajo posterior (por décadas) sobre inteligencia emocional, se esboza un nuevo concepto etiquetado como “liderazgo primal”. Así, bajo esta perspectiva, la labor del líder es mover los sentimientos positivos de sus seguidores; evento que sucede cuando un líder genera resonancia, o sea, el ambiente emocional positivo necesario para movilizar al ser humano.

En concordancia con Goleman (2010), el requisito indispensable para llegar a ser buenos líderes es establecer contacto con las emociones de uno mismo, pues de lo contrario no se puede desarrollar la empatía, sin la cual no se puede formar un equipo laboral creativo y eficaz. Por eso es por lo que cuando los líderes canalizan sus emociones y la de su equipo a una dirección positiva, logran un efecto que alcanza a todos, fenómeno al cual Goleman (2004) denomina resonancia, como derivación del término resonar (vibración sincrónica, en este caso aplicado al contexto humano); de allí que la relación del liderazgo resonante con las otras competencias emocionales del líder sea importante.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) definen al liderazgo resonante, como un estilo de liderazgo, no muy estudiado ciertamente, que maneja de manera positiva sus emociones y las comparte con el resto de trabajadores, llevándolos a la dirección emocionalmente positiva. La forma en la que el líder gestiona o dirige las emociones para que un sector del grupo logre sus objetivos, se encuentra condicionada por el nivel de inteligencia emocional. Por lo que, los individuos más resonantes, resultan siendo aquellas personas que logran mantener una mejor comunicación con los demás y las que desarrollan relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes expresan de manera más natural la resonancia, su pasión y entusiasmo, distribuyéndose por todo el grupo.

El líder resonante tiene la capacidad de poder sintonizar con las emociones de sus trabajadores, buscando alternativas en donde pueda transmitir empatía y proceder con asertividad ante las situaciones difíciles para que el grupo en conjunto pueda alcanzar un mismo objetivo, despertando en sus seguidores entusiasmo, admiración y deseos de tener un modelo a seguir.

La utilización de una analogía nuevamente sirve para explicar la capacidad de irradiación o influencia ejercida por un líder a su equipo. Así, la sintonización sería el ajuste emocional que el líder opera para mantener un contacto permanente y bidireccional con los demás y, al mismo tiempo, dirigir sus esfuerzos en una sola dirección. Citado por Castellano (2013, p.28)

En lo general, cuando se hablaba de liderazgo se proyectaba la imagen de una persona con características para dirigir un conjunto de individuos con la finalidad de alcanzar un objetivo. Sin embargo al hablar de liderazgo resonante hablamos de un individuo que como plus el manejo adecuado de sus emociones, canalizándolas a conductas positivas como las habilidades sociales como la empatía, la asertividad para sintonizar con el capital humano al que se dirige.

Aquí se establece una clara diferencia entre liderazgo y mando; caracterizando al primer concepto la resonancia en tanto capacidad para canalizar esfuerzos y generar compromiso e identificación por parte de los elementos que componen el equipo; generando, en cambio, el mando el trabajo por mero cumplimiento, sin pasión ni sentido del deber.

Como conclusión, lo más importante de la tarea del líder resonante es despertar todas lo positivo de las cualidades de los individuos que actúan como sus colaboradores; esto solo sucederá cuando el líder sepa motivar a los integrantes de su grupo de trabajo, utilizando la resonancia. Este liderazgo es inteligente emocionalmente, pues estimula el trabajo y la eficiencia, obteniendo las personas y las organizaciones excelentes resultados

Asimismo, plantean que unas de las características más visibles del líder resonante y el entusiasmo y la manera en que lo expresa a los miembros de su equipo, los cuales simultáneamente se sienten inspirados, entusiasmados y motivados, haciendo posible de esa manera la cohesión dentro del equipo de trabajo colectivo, facilitando con ello la eficiencia laboral en las organizaciones.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2012) explican que el contenido semántico etimológico de la palabra resonancia hunde sus raíces en la latín, en el cual *resonare* (resonancia actual) quiere decir *resonar*. Ellos toman la definición hecha por el Oxford English Doctionary (2012), en el cual “resonar es el esfuerzo prolongado del sonido mediante el reflejo, o, más concretamente, mediante la vibración sincrónica” (p.50). Es decir, la resonancia es una cualidad del que puede hacer sonar o emitir algo de manera repetida siendo capaz de vibrar y generar reflejo en las otras personas, por ello es indispensable que para que se cumpla la resonancia entre líder y su equipo debe existir una comunicación armoniosa que genere sintonía entre ambos..

Goleman, Boyatzis y Mckee (2012) toman esta definición y hacen una comparación con las relaciones humanas y la sintonía de emociones entre dos personas.

La analogía humana de este movimiento ondulatorio en expansión se da en el contexto en el que dos personas “sintonizan en la misma longitud de onda emocional” (p, 50); es decir, cuando ambas se sienten en sincronía. Y, lo mismo que en la definición prístina resonancia, la sincronía resuena y extiende la nota emocional positiva del individuo o del entorno.

Continúan explicando los autores antes mencionados que uno de los signos más visibles del líder resonante es la demostración de entusiasmo y optimismo a sus seguidores. Si tomamos nuevamente la comparación de la sincronía humana, podemos afirmar que, digamos, la alegría que expresa el director de una escuela a los entre los profesores va a extenderse y alcanzará el ánimo y las emociones de ellos. Por lo que la resonancia impacta primeramente de modo positivo las emociones; y luego, causa un efecto de reacción en cadena de las mismas. “En este sentido, las personas más resonantes son aquellas que sintonizan mejor con los demás y las que tienen relaciones más transparentes”. (Goleman, Boyatzis y Mckee. 2012, p.50). Por ello, las organizaciones en donde el líder llega a compenetrarse con su equipo de trabajo, utilizando la inteligencia emocional como

herramienta principal para sintonizar con cada individuo y lograr motivarlos tienden a tener más éxito y mejores resultados.

Los líderes emocionalmente inteligentes motivan a los demás a movilizar sus cualidades: la participación e intercambio de ideas, aprendizaje por retroalimentación, trabajo y toma de decisiones en equipo. El vínculo emocional con los demás individuos es lo que se considera más importante, pues contribuye a la creación de una significación especial del trabajo. El contacto emocional positivo que los integrantes del equipo establecen hace que estos se mantengan enfocados en su actividad aun en circunstancias de cambios e incertidumbre. Más adelante se desarrollarán algunas competencias de las que el líder aprovechará para establecer este tipo de vínculos: “Cuando un líder, las personas que trabajan con él, muchas veces se limitan a llevar a cabo su trabajo sin dar lo mejor de sí mismo, cumpliendo así sus obligaciones laborales apenas sin motivación. Originalmente, la acepción de disonancia se refiere a la cualidad de los sonidos desagradables y discordantes” (p.51). Es decir, se sabe que, para obtener resultados favorables en un equipo de trabajo, es necesario poder influenciar en los miembros del equipo, haciéndoles saber lo importante y fundamental que es su trabajo para el logro de las metas u objetivos y para ello es el trabajo del líder que deberá hacer sentir motivados a los miembros de su organización para obtener resultados favorecedores para ambas partes.

Así, los autores no dicen que, tanto desde una visión humana cuanto musical, la disonancia denota la falta de armonía. Sobre esto, la siguiente contribución: “El líder disonante crea grupos emocionalmente discordantes en los que las personas tienen la continua sensación de hallarse desconectados de los demás”. (Goleman, Boyatzis y Mckee.2012, p.51). Por lo que la relación de oposición entre ambos tipos de liderazgo es excluyente; no pudiendo coexistir como características de una persona líder resonante. En los grupos disonantes se pierde la armonía y el buen clima de trabajo, surgen los conflictos y la persona que lidera el equipo pierde el manejo del mismo, por ende se distorsionan los objetivos.

En su obra, Goleman, Boyatzis y Mckee (2012) aseguran que el verdadero desafío del Liderazgo Resonante reside en la aptitud para hacer de la influencia emocional algo que se percibe de manera precisa sobre la actividad de quienes dirigen profesionalmente equipos y personas con criterios racionales. El Liderazgo Resonante considera el apoyo recibido de ciencias y disciplinas diversas como la psicología, la biología y la neurología (p. 55).

De esta manera, Goleman no deja en el aire la percepción de la influencia del líder, sino que pretende que sea observable de manera precisa; además de aprovechar el auxilio de los resultados de distintas ciencias que pueden aproximar la investigación pertinente.

Características del líder resonante

Existen un sin número de cualidades que diferencian a un líder resonante de otros líderes gracias a su conducta emocional equilibrada y enfocada al logro de los objetivos propuestos.

Oviedo (2010) destaca las características del líder resonante al conjunto de habilidades sociales, organizativas y emocionales capaz de ejercer influencia positiva, resolver felizmente conflictos interactivos, atinando o sintonizando muy bien con los sentimientos de cada persona; de modo que sean muchos los subordinados que confíen en él mediante la elaboración de planes, objetivos estimulantes, perspectivas motivadoras, inspiradas en procedimientos de trabajo, estrategias de interacción que conlleven a una estabilidad afectiva, sintonizada con los sentimientos de los subordinados (p.37).

Por otra parte, en los planteamientos de Goleman, Boyatzis y Mckee (2008): El líder resonante cuenta con la capacidad de concertar las características de cada estilo de Liderazgo, (visionario, Coaching, afiliativo y democrático), los cuales se basan en un conglomerado de competencias emocionales distintos dependiendo

de cada caso, sosteniendo siempre un nexo permanente con los trabajadores prolongando el tono emocional positivo.

Demostrando los autores en el párrafo precedente el carácter ecléctico del liderazgo resonante; siendo el líder capaz de combinar equilibradamente los distintos tipos de liderazgo, enfocándose en las distintas competencias, sin perder la atención de que su objetivo es la participación y el contacto con sus seguidores.

En ese sentido es importante considerar ambas ideas sobre el Líder Resonante el cual proyecta interacción, inspiración como estrategias para que cada actor educativo sienta que es importante en su institución, por ello debe actuar tomando en cuenta sus competencias emocionales para guiar un efectivo proceso, destacando características esenciales como ser entusiasta , optimista, y la inteligencia interpersonal e intrapersonal.

Convertirse en un líder resonante

La inteligencia emocional posee un factor genético fundamental, y otro adquirido, es decir aprendido. Entonces, si bien cada persona puede establecer un punto de partida del desarrollo de las habilidades, esto significará que todos tienen la oportunidad de entrenarse para poder mejorarlas. Sin embargo, la obtención de ello, involucrará un esfuerzo mayor, motivación y compromiso.

Además, la formación de las habilidades del liderazgo requiere de un tipo de aprendizaje distinto del que precisa el cerebro pensante, dado que la transformación del cerebro emocional requiere de mucho ejercicio y constancia. El modelo de aprendizaje, expuesto por los autores resulta del aprendizaje auto dirigido estudiado por Boyatzis (2004). Dicho modelo, pasa por cinco fases distintas las cuales se denominan “descubrimientos”. Cada descubrimiento resulta útil para realizar modificaciones urgentes en las distintas competencias de la Inteligencia Emocional. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.38). A partir de lo dicho, se evidencia la utilización de los aportes de la neurología y la plasticidad cerebral; no limitando la inteligencia al factor genético, sino estableciendo como principio la reeducación auto dirigida a través de la praxis y la repetición; identificando etapas

se concatenen una con la otra de manera indispensable para el despliegue de cada una.

Primero, establecer un contacto consigo mismo, con el tu interior, en otras palabras, conectar con tus propios sentimientos.

Segundo, descubrir quién eres en el presente, en este momento. Responder a la pregunta ¿Quién soy? Descubrir tus potencialidades y debilidades, la visión del resto y cuáles son tus creencias más trascendentes.

Tercero, crear un listado bien detallado de aprendizaje, que nos ayude a acrecentar las fortalezas y enmendar los puntos más bajos.

Cuarto, poner en práctica las habilidades de liderazgo recién obtenidas.

Quinto, tener presente que para poder desarrollar las acciones de las cuatro fases mencionadas es necesario apoyarse de los demás y en tal sentido, desarrollar relaciones personales de apoyo social que posibiliten dicho cambio.

En consecuencia el líder para convertirse en resonante debe llevar un diagnóstico coherente de las fortalezas y debilidades que posee a fin de desarrollar más competencias de la inteligencia emocional, para ello requiere ser informado por otros de sus debilidades porque ignorándolas no podrá superarlas, toda vez que los líderes requieren conocer las competencias de la inteligencia emocional que deben fortalecer.

Dimensiones de la variable liderazgo resonante

Para la siguiente investigación se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensiones:

De acuerdo con Goleman, Boyatzis y Mckee (2010), se puede mencionar cuatro tipos de liderazgo resonante. Para los autores, los líderes más idóneos, son los que cuentan con la capacidad de moverse en las cuatro modalidades distintas de

liderazgo y que pueden pasar por todos los estilos en función de las circunstancias que se presentan. Es decir, de las cuatro variedades de liderazgo resonante, un buen líder (eficiente en los resultados que se propone alcanzar) adecuará cada una de ellas a situaciones específicas, desplazándose de una a otra de acuerdo con las necesidades circunstanciales o haciendo uso simultáneo de cada una de manera flexible. Los estilos resonantes promueven el rendimiento y un clima favorable y son los siguientes: (citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.26).

Dimensión 1: Visionario

Este tipo de liderazgo manifiesta un propósito común que resulta motivador; su influencia en el clima laboral es uno de los más positivos, resultando así, el más adecuado en situaciones de necesidad de cambio, y cuando se requiere una dirección más clara. El presente estilo hace que las personas se muevan en una misma visión. Resulta efectiva en situaciones problemáticas, cuando se requiere una visión clara. En síntesis, es la capacidad de crear y articular un panorama más concreto, verídico y llamativo del futuro que nace y mejora en el presente (Goleman, 2010, p.90). El líder visionario fija un punto como objetivo que resulta ser el estímulo de las acciones que se despliegan para alcanzarlo. En circunstancias en las cuales aún no se han trazado metas, es eficaz y moviliza a los miembros de un equipo a la consecución de un objetivo común. Surge a partir de la observación de la realidad y su proyección retorna hacia ella acompañada con la visión de mejoría de la misma.

Según Goleman (2010), se entiende a la visión como una representación clara y fuerza encantadora que brinda una manera innovadora de superarse. Al margen de lo que se acepta convencionalmente, la visión de algo es objetivamente diáfano por la fuerza que proyecta el deseo de alcance de un objetivo propuesto. La visión no tiene necesariamente una base idealista, no es sinónimo de la misión o las metas, es básicamente la perspectiva que se busca y obtiene para llegar a la existencia. Una exposición de la misión difunde el verdadero objetivo de la organización, mas no de su dirección. Una visión correctamente articulada nos brinda la dirección; es decir, ofrece las herramientas y propósitos. Por último, una visión no es un conjunto de metas. Las metas se dirigen hacia un fin anhelado y

pocas veces consideran valores. Una visión incluye valores y las acciones por realizar para lograr el resultado esperado.

Según Robbins (2004) “el liderazgo visionario es la capacidad de crear y articular una visión realista, atractiva y creíble del futuro de la organización que crece y mejora a partir del presente”. (Citado por Ramos y Díaz, 2010, p. 144). El líder visionario se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás, no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante y es una persona de acción, no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito para lograr que la visión se materialice.

Por otro lado también para reforzar al liderazgo visionario como dimensión del liderazgo resonante tenemos a Peter Senge (1992) en su libro “La Quinta Disciplina”, quien nos refiere que en una organización inteligente (es decir, en la que todos sus integrantes y la organización como un todo son capaces de aprender constantemente) los líderes son diseñadores, guías y maestros. Son responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender. Son asimismo, responsables de diseñar mejores procesos de aprendizaje por medio de los cuales la gente pueda enfrentar de manera productiva las cuestiones o situaciones a las que se enfrenta y desarrollar sus potencialidades. Adoptar esa postura constituye el primer acto de liderazgo, el principio de inspirar (literalmente, “insuflar vida”) a la visión de las organizaciones inteligentes.

Las competencias en que se asienta el liderazgo visionario:

Goleman (2010) refiere que, el estilo visionario se sustenta primordialmente en el Liderazgo inspirado. Cuando la inspiración y la confianza interactúan, al igual que la moral y la empatía, el presente liderazgo estructura una visión significativa, la cual permite congeniar con los valores de sus trabajadores.

La base de la variante visionaria del liderazgo resonante es el liderazgo inspirado. En combinación con la inspiración y la confianza, la autoconfianza y la empatía, este tipo de liderazgo fundamenta una perspectiva que ayuda la sintonización del líder con los miembros de su equipo.

Para el líder visionario, la empatía es la más importante de todas las competencias de la inteligencia emocional, porque solo es factible estructurar una visión realmente motivadora cuando el líder está capacitado para practicar las emociones del resto y entender su punto de vista. Aunque el impacto positivo provocado por este tipo de líder pueda ser aplicado a muchas circunstancias, se trata de una modalidad de Liderazgo especialmente interesada en aquellos casos en que una empresa va a la deriva, para superar una situación crítica o cuando se necesita urgentemente una visión nueva y movilizadora.

Dimensión 2: Coaching

Al respecto sobre este estilo de liderazgo Goleman (2010) refiere que “es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador y el liderazgo capacitador no es un estilo muy habitual” (p.87). Las relaciones que establece este tipo de líder van más allá de la simple preocupación momentánea y hace que se interese por la vida de los miembros de su equipo; buscando la formación y capacitación de los mismos.

Este estilo de liderazgo brinda la posibilidad de establecer un tipo de relación personal que fomente el interés, la comprensión y la confianza de los trabajadores. El Coaching ayuda a que los integrantes de la organización encuentren sus potencialidades y debilidades y las sumen a sus deseos personales y profesionales. Es quien colabora con el resto de los trabajadores a definir los objetivos a largo plazo de su proceso de desarrollo y a diseñar un plan para alcanzarlos, aclarando de manera muy precisa sus responsabilidades, el Coaching se convierte en un excelente motivador” (p. 88). A diferencia del anterior, este tipo de liderazgo considera dentro de sus objetivos el desarrollo y la capacitación de las personas; es decir, no descuida los factores intrapersonales de los miembros del equipo de trabajo. El Coaching promueve y orienta la determinación de objetivos que

acompañen el desarrollo de sus seguidores; instituyéndolos como responsabilidad paralela.

El liderazgo Coaching motiva la resonancia, desarrollando nexos entre los objetivos de los trabajadores y las metas de la organización; el clima laboral es positivo y resulta adecuado para ayudar a que un trabajador supere su productividad o le ayude a desarrollar su potencial a largo plazo (Goleman, 2010).

De acuerdo a Useche (2004), el Coaching surge como una técnica para potenciar el manejo eficiente de los recursos humanos. En este sentido, ha sido una herramienta altamente utilizada debido a que las organizaciones requieren buscar métodos de mejoramiento del desempeño de sus miembros y procesos, así como del rendimiento del sistema completo, considerando al Coaching como una buena alternativa. De esta manera, el Coaching puede considerarse un proceso de desarrollo y formación, que considera los objetivos de la organización para alinear los recursos humanos y así incrementar la satisfacción y motivación de los miembros de la misma, junto con aumentar la calidad y eficacia de los procesos, servicios y productos a los que se dedican.

Coaching y su implicancia en la educación

Al respecto consideramos la propuesta de Chiavenato (2004) quien refirió que “al considerar el Coaching como un factor primordial para el desarrollo del talento humano, señala que la función principal del coach, en los últimos tiempos, como una labor imprescindible para conectar las necesidades de las organizaciones y las responsabilidades formativas y educativas”. El despliegue resonante cobra aquí protagonismo, puesto que el Coaching tiene como tarea no solo satisfacer las necesidades laborales, sino que paralelamente busca la formación y educación de su equipo. Según este autor, los requerimientos de las organizaciones tienen que satisfacer, desde sus propios contextos, a las demás áreas, citado por Chinchano y Arteaga (p.28). De igual modo, Senge (1986), señala que las organizaciones que se actualizan en nuevos conocimientos obtienen resultados superiores que el resto, pero deben crear una nueva forma de cultura al igual que una nueva forma de

gestión. Tal procedimiento, pasa por efectivizar y actualizar varios pasos que conducirán a una transformación, entre ellos el Coaching como instrumento. Desde el área educativa, en los colegios se podría concretizar tal propósito, preparando a los estudiantes hacia una mejor calidad de vida y bienestar psicológico.

El Coaching podría ser conveniente para beneficiar áreas como la asesoría y guía, satisfacción en diversos ámbitos, practicando el saber ser, hacer, conocer y convivir con los demás. Tales requerimientos de tutor-docente, como maestro y formador pueden ser complacidas en base a un proceso vital de Coaching y motivadas en su labor de Liderazgo: necesidades de productividad, de gestión, promoción, de cultura, de impulso, de equipamiento, de renovación, en este caso específico de instituciones educativas.

El Coaching mantiene sus bases teóricas en la psicología positiva y Racional, la cual refiere que cualquiera puede modificar en sus relaciones sociales del coach (pupilo), desde el ¿qué obtengo con ello? al ¿qué alcanzaremos todos? Cook (2006). El Coaching, según Wolf (2004), más que un ejercicio es tomado como una especialidad, un procedimiento, una técnica y también un tipo de liderazgo y conducción. El Coaching educativo puede tener como coach a tutores, directivos, profesores, coordinadores, padres y especialmente alumnos. El Coaching educativo es un campo especial donde puede confluir la eficacia de la labor profesional del docente y/o del directivo, como líder representante de importantes instituciones educativas que desean lograr niveles de liderazgo y excelencia educativa.

Dimensión 3: Afiliativo

Al respecto Goleman (2010) afirma que “el lugar donde se desarrolla el liderazgo, es en el cual se aprecia a las personas y sus sentimientos, teniendo en cuenta los requerimientos y necesidades emocionales de sus trabajadores, sobre el cumplimiento de las funciones y metas. Se les considera, como seres que se esfuerzan por integrar al resto, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus

efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y Coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alientan la fidelidad de los trabajadores” (p. 84).

El liderazgo afiliativo motiva la resonancia implementando un ambiente de armonía, con resultados positivos; siendo recomendable en situaciones en las que se requiere arreglar las desavenencias del equipo de trabajo, dirigirlos en situaciones de crisis o restablecer las relaciones (Goleman, 2010).

La competencia en que se asienta el liderazgo afiliativo

Goleman (2010) refiere que el liderazgo afiliativo muestra de manera perfecta la importancia de la colaboración. Siendo este tipo de líderes, los más interesados en motivar el entendimiento y promover la confraternidad, implementando relaciones cordiales entre los trabajadores. Según esto, el líder afiliativo toma en cuenta cada período de receso del ciclo de una organización, lo cual les provee el tiempo necesario para conservar el capital emocional al cual debe acudir cuando la ocasión lo requiera (p. 75).

El liderazgo realmente afiliativo se centra por igual en los objetivos que en las necesidades emocionales de los empleados.

a) El liderazgo afiliativo desarrolla la competencia de la colaboración. Este tipo de líder está interesado en motivar el entendimiento y promover la confraternidad, implementando relaciones cordiales entre los trabajadores. b) Desarrolla la empatía, ésta le ayuda a tener en cuenta la totalidad de la persona, no solo de su trabajo. c) Desarrolla una adecuada gestión de los conflictos, en el caso de grupos muy heterogéneos o de individuos conflictivos en el seno del grupo. Goleman et al. (2012) citado por Munguía (2015, p.71)

El líder afiliativo motiva la resonancia implementando un ambiente armónico entre los integrantes de una organización o equipo. Su impacto sobre el clima emocional es positivo. Es importante mostrarse afiliativo en circunstancias que requieran solucionar conflictos internos entre los integrantes de un equipo, motivarlos en situaciones críticas o fortalecer las relaciones.

Dimensión 4: Democrático

Al respecto consideramos la propuesta de Goleman (2010) quien expresó que reside en un estilo de Liderazgo participativo, mantiene la moral enaltecida y provoca un efecto muy positivo en el clima emocional de la organización: se aplica cuando el líder tampoco conoce la dirección que debe seguir y recibe información de los miembros más exitoso de su equipo. Contribuye en los casos en los cuales el líder tiene clara la visión de sus objetivos y necesita mostrar las ideas y quiere ponerlas en marcha, previo consenso. Este estilo de liderazgo posee tres competencias de la inteligencia emocional: el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, y la influencia. Se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo (citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.30).

Características que hacen a un líder democrático, el cual trata de tomar en cuenta todas las opiniones, toma decisiones basándose en el aporte de los demás y comparte la responsabilidad por igual. Este tipo de líder, brinda una gran importancia al permitir una amplia colaboración a la hora de tomar decisiones. Gran parte de los líderes democráticos mantienen rasgos comunes, lo que provoca que el sistema de colaboración de la democracia funcione eficazmente.

Goleman et al. (2012) afirma que el líder democrático sustenta sus cualidades en tres competencias fundamentales de la IE: trabajo en equipo, gestión de conflictos e influencia. Las personas asertivas también saben escuchar, y eso le da más fortaleza de la persona que lo afianza como líder:

a) Desarrollan el interés genuino de interesarse en conocer las creencias e intereses de sus trabajadores. b) Desarrollan el sentido de colaboración y más que líderes jerárquicos, parecen parte imprescindible del grupo de trabajo. c) Aprenden y saben resolver las peleas y asperezas que se presenten, ayudando a fortalecer la armonía del grupo (Citado por Munguía, 2015, p. 73).

El líder democrático motiva la resonancia teniendo presente los valores personales y promueve la responsabilidad por medio de la participación. Su impacto sobre el clima emocional es positivo. Es importante mostrarse afiliativo en circunstancias que requieran solucionar conflictos internos entre los integrantes de un grupo, incentivarlos en momentos críticos o fortificar los vínculos.

Por otra parte, los estilos disonantes en el liderazgo son opuestos a las competencias de la inteligencia emocional que cualquier líder debe desarrollar y practicar para crear un clima favorable para las buenas relaciones y la motivación en los colaboradores de una institución. Goleman et al. (2012) presentan dos estilos de liderazgo que por lo general crean una cultura organizacional que alienta los conflictos, la desconfianza y la desmotivación entre las personas.

Palomo (2000), refirió que el estilo democrático o participativo es consulta, persuade a los subordinados y también alienta a su participación. Este es el estilo más recomendado en las acciones educativas y administrativas. La relación que se establece es democrática y el líder se sitúa como uno más dentro del grupo. Promueve las relaciones de amistad, confianza y diálogo. Crea un clima que permite los integrantes expresar libremente sus ideas. Las actividades se plantean según sus deseos y posibilidades de los integrantes, negociando así su trabajo, comparte de manera eficiente la información que ha recibido (p.154). Lo contraproducente para Palomo, en este estilo de liderazgo, es que puede llegar a despreocuparse de las dificultades que puedan surgir, en resistirse a delegar algún trabajo que le guste en particular o proporcionar explicaciones escasas cuando no lo amerita y en algún momento generar dificultades para la organización cuando conocemos que la base del éxito se encuentra en la comunicación.

Landolfi (2010) indicó que el líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser permisivo (p, 75). El líder democrático es, en esencia, una persona centrada en principios que los adopta como brújulas que guían la búsqueda del bien individual y colectivo; son sociales pues son resultado de la vida en comunidad lo que les convierte en permanentes en la medida en que reflejan a lo largo del tiempo los fundamentos de la convivencia de cualquier grupo.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable Inteligencia Emocional

A continuación, para poder tener un panorama más amplio se describirán las cinco principales enfoques de la Inteligencia Emocional.

Enfoque de los cuatro tipos de temperamento

Martín y Boek (2002), Basados en la historia refieren que se intentaba descifrar aquel lo que les parecía tan complejo y en la antigua Grecia se estudiaron las emociones. El cosmólogo Empédocles hacia el 450 a.c; desarrolló la teoría de los cuatro tipos de temperamento: colérico, melancólico, sanguíneo y flemático. Empédocles pensaba que el cuerpo del hombre, al igual que el resto de formas terrenales, se componía de cuatro elementos: fuego, tierra, aire y agua. Relacionó estos cuatro elementos corporales de la siguiente manera: la bilis roja y la negra, la sangre y las mucosidades. Citado por Ruiz (2012, p.19)

Es decir, existía una necesidad del individuo por descubrir la regulación de sus impulsos en torno a sus emociones en determinadas situaciones. Ahora, científicamente se ha postulado que la mayoría de fluidos corporales están asociados a los cambios emocionales que padece el individuo, y como resultado tendremos alteraciones biológicas empezando desde la sangre que recorrerá el cuerpo con más rapidez ante el miedo o la euforia, o la segregación excesiva de saliva y ácidos biliares producto de la cólera.

Enfoque de las 4 ramas Mayer y Salovey:

El enfoque de las 4 ramas es también conocido como el modelo de las cuatro fases de la inteligencia emocional o modelos de habilidades. Mayer y Salovey (1990), definieron la Inteligencia emocional como: La habilidad para reconocer e interpretar de manera adecuada las señales y sucesos emocionales de los demás, creándolos y desarrollando procedimientos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera adecuada a los objetivos personales y ambientales.

Por lo tanto, la facultad de un individuo para reconocer procesos que le disponen el acceso emocional interno y externo (propio y de los demás); facilitándole su comprensión e interpretación adecuadas, logrando la elaboración de estrategias efectivas de orientación emocional, cognitiva y conductual para el alcance de objetivos específicos. Es decir, la capacidad del individuo para acceder a sus emociones y crear una sintonización e integración entre sus experiencias.

Así, enmarcándose en los fundamentos de la psicología cognitiva, insisten en el conocimiento del mundo (emocional) y la aptitud para la aprehensión del mismo, seleccionando de manera excluyente elementos útiles para la dirección del pensamiento y la conducta.

(Mayer y Salovey, 2000), refieren que el modelo se compone de cuatro etapas de capacidades emocionales, las cuales se construyen sobre las capacidades obtenidas en la etapa previa. Las potencialidades principales son: la percepción y la identificación emocional. En términos de desarrollo, la construcción emocional comienza con la identificación de la demanda emocional en los niños. Al pasar el tiempo, el individuo madura, dicha capacidad se agudiza y se extiende el rango de las emociones identificables. Seguidamente, las emociones son asimiladas en el pensamiento e incluso pueden ser percibidas con otras sensaciones o representaciones. Citado por salvador (2010, p.46).

A nivel consciente, el sistema límbico funciona como sistema de alerta frente a estímulos. Si la alerta emocional se da a nivel inconsciente, quiere decir que el

pensamiento, la segunda fase de las habilidades, no es capaz de utilizar las emociones para resolver problemas. No obstante, si la emoción se evalúa conscientemente, guía la acción a ayuda a la toma de decisiones. La tercera etapa, se caracteriza por que las reglas y las experiencias dirigen razonamiento acerca de las emociones dadas. El contacto cultural y ambiental juega un rol muy importante en este nivel. Por último, las emociones son reguladas y manejadas en la cuarta etapa, en términos de apertura y regulación de los sentimientos y emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás también.

Cada etapa de este modelo posee cuatro habilidades específicas, que reunidas constituyen la definición de la inteligencia emocional como: “la habilidad para percibir y expresar emociones, asimilar emociones en los pensamientos, entender y razonar con emociones, y regular las emociones en uno mismo y en los demás” (Mayer y Salovey 1997, p.3). Reformulando positivamente la definición planteada de manera estructurada e introduciendo conceptos pertinentes, la percepción, la evaluación y la expresión emocional son componentes fundamentales, desarrolladas en etapas basadas en el logro de fases precedentes a cada una de ellas.

La propuesta mencionada líneas arriba generó la realización de diversos estudios importantes, los cuales han originado la creación de instrumentos de medición que hoy sirven de parámetro para múltiples estudios sobre Inteligencia Emocional.

Enfoque de Gardner

Gardner (1994) en su obra “Las inteligencias múltiples, estructura de la mente”, propone agregar dos formas de inteligencia: la inteligencia interpersonal (la cual ayuda a comprender las intenciones, motivaciones y deseos de las demás personas) y la inteligencia intrapersonal (la cual ayuda a comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, miedos y motivaciones propias), (p. 4).

Partiendo de la información obtenida en sus estudios, Gardner formuló que una competición intelectual podría incluir un conjunto de habilidades para la

resolución de distintos conflictos, permitiendo que el trabajador pueda solucionar los problemas con los que se encuentra, y que pueda controlar la habilidad de resolución de conflictos, implementando las bases para la adquisición de nueva información.

Enfoque de competencias Emocionales de Goleman:

A inicios de 1990, Daniel Goleman se convirtió en el principal difusor de las ideas de Salovey y Mayer, motivo que lo condujo hacia su libro cumbre, "Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ", que fue traducida al castellano al año siguiente como: "Inteligencia Emocional: ¿Por qué es más importante que el Coeficiente Intelectual?".

La introducción del concepto de *cociente emocional* en esta disciplina no excluye de ninguna manera a la ya afianzada idea de *cociente intelectual*. Más que oposición, lo que revela el análisis a nivel de resultados es una relación complementaria; siendo ambos cuantificables a través de la capacidad de resolución de problemas y de los resultados obtenidos por los individuos. En este sentido, las investigaciones proporcionan indicios de la dotación que varía en cada persona, desde las proporcionales hasta las excluyentes. Así, en la consecución exitosa de objetivos la mayor parte de elementos está relacionada con la Inteligencia Emocional.

Al ser precisamente uno de los autores más promovidos en nuestra época, podemos encontrar información que se va renovando respecto a las dimensiones que nos aporta bases sobre la Inteligencia Emocional y nos facilita el acceso a más investigaciones que generen la propagación del poder aprender a ser más inteligentes emocionalmente en las áreas de nuestra vida.

Goleman (2001), entiende las competencias como rasgos de personalidad. Sin embargo, también pueden ser consideradas factores de inteligencia emocional, sobre todo las que involucran la habilidad para establecer vínculos afectivos con el resto. Esto es, aquellas pertenecientes al grupo de conciencia social y manejo de relaciones. Él

y otros autores, definen el éxito de gerentes, líderes y trabajadores, en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas alcanzando la capacidad de brindar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la familia, gerencia y sociedad. Citado por Salvador (2010, p.50).

El autor nos abre un panorama, no muy teórico, más bien por el contrario bastante ilustrado y práctico sobre las principales dificultades que puede presentar el ser humano en sus relaciones debido a la ausencia de la inteligencia emocional. De esta manera, la concepción de inteligencia (emocional) dirigiría su atención a la manera de percibir la acción recíproca entre el mundo y los estados de ánimo del individuo, considerando las capacidades de dominio de las emociones, el equilibrio, la continuidad, la identificación emocional, etc, que disponen y componen las características distintivas como la exigencia personal, conmiseración u otras muy necesarias para el ajuste dentro de un grupo humano.

Enfoque de Bar-On:

Según Bar-On (1977), la inteligencia emocional puede ser entendida como un conjunto de habilidades emocionales, interpersonales y personales, que mantienen una gran influencia en la habilidad general de cada persona, para afrontar las adversidades que presente el medio ambiente, influyendo en el bienestar general y el éxito posterior. Citado por Ugarriza (2003, p. 13). Es decir, la inteligencia emocional puede entenderse como la capacidad para localizar, distinguir, auto identificar emociones y de los demás, y la habilidad para expresarlos de acuerdo a los intereses y necesidades de cada uno; caracterizándose por mostrar la habilidad para automotivarse, mostrar perseverancia, manejar impulsos, regular el estado de ánimo, evitar que la preocupación interfiera con la habilidad racional y la capacidad para empatizar y confiar en los demás.

La definición que nos hace Bar-On (1997) de inteligencia emocional es la de un conjunto de habilidades individuales, emocionales y sociales y destrezas que juegan un rol específico en nuestra capacidad de adaptación y afrontamiento a las demandas y presiones del mundo. Así, nuestra inteligencia no cognitiva juega un papel trascendental en

la determinación de nuestra capacidad para alcanzar el éxito en la vida; influye, por lo tanto, de manera directa en el bienestar y salud emocional. Antecedentes de los cuales se desprende el concepto de cociente emocional (I-CE), cuya aplicación exige el marco teórico de BarOn (p.131).

El modelo que nos presenta Bar-On y los componentes de su investigación han sido considerados como uno de los constructos más completos para poder recaudar información sobre la Inteligencia Emocional.

Bar-On (1997), tomando los aportes de autores como Salovey y Mayer (1990), propone su propia definición de Inteligencia Emocional, describiéndola como un grupo de conocimientos y habilidades en lo emocional y social, que mantienen una influencia en la capacidad general de cada persona, la cual le resultará útil a la hora de afrontar las demandas del medio ambiente. Tal capacidad, consiste en poder ser consciente, entender, controlar y expresar las emociones de manera adecuada. Citado por Rosas (2010, p. 18). Basándose en las definiciones precedentes de inteligencia emocional, Bar-On la reelabora incluyendo el concepto de adaptación eficiente al medio para la consecución de objetivos específicos, auxiliada por la toma de decisiones, el control de estrés y las relaciones interpersonales.

El modelo de Bar-On 2000, inteligencias no cognitivas—tiene su fundamento en las competencias, las cuales tratan de explicar la forma en la que una persona establece vínculos de relación con el resto de personas y el lugar donde se desenvuelve. Por ello, la inteligencia emocional y social son vistas como un grupo de elementos de interrelaciones emocionales, personales y sociales que repercuten en la habilidad general para adecuarse de modo activo a las adversidades que presente el medio ambiente (citado por López 2008, p.36). Lo que nos da a entender que la capacidad para comprender nuestras emociones nos ayudan a encaminarlas en nuestro favor, haciendo que trabajen en la dirección favorable y no contra nosotros; obteniendo como resultado la eficacia y el éxito en todos los

posibles ámbitos de la vida. En este sentido, el modelo “representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente”.

Definición de inteligencia.

Para poder entender el concepto de inteligencia nos referimos a las definiciones más utilizadas gracias a que se realizaron distintos trabajos de investigación para servirnos de rica fuente. Sobre esto, la siguiente contribución:

Según Gardner (1983), que nos manifestó que la inteligencia vendría a ser: “La capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas” (p. 26). Gardner nos refiere sobre la creatividad, la habilidad de transformar, de crear y sobre la actitud que se toma frente a las situaciones de estrés o amenazantes, con criterio y dominio para obtener resultados satisfactorios.

Por otro lado tenemos a Mayer ,puso énfasis en este término como la habilidad para pensar y para desarrollar el pensamiento abstracto, como capacidad de aprendizaje, como manipulación, procesamiento, representación de símbolos, como capacidad para adaptarse a situaciones nuevas, o para solucionar problemas (citado por O`Conor, 1999, p. 25). Por lo que podemos decir que en esa década se hablaban de capacidades aprendidas o innatas , pero sobre todo la versatilidad para afrontar los cambios, las situaciones novedosas y generar soluciones.

La Real Academia de la Lengua Española (1998), definen la inteligencia como la “capacidad para entender o comprender” y como “la capacidad para solucionar problemas”. Es así como se puede especular que la inteligencia está ligada a funciones mentales como la percepción, o la capacidad de recibir información, y la memoria, o la capacidad de almacenarla.

Así mismo Binet nos afirmó que la inteligencia es: “Aptitud para aprender y como forma de comportarse. El niño inteligente era el que obtenía buenas notas en la escuela” (citado por O`Conor, 1999, p. 122). Binet es una de las figuras más representativas con sus numerosos estudios en la infancia, pero se basaba en la parte cognitiva del individuo y los resultados, enfocándose en la agilidad o destreza

que presentaba dicho sujeto de estudio al desarrollo de problemas numéricos o razonamiento verbal o matemático.

Así también tenemos a Piaget, que indicó sobre la inteligencia lo siguiente: “Es un Proceso complejo y evolutivo de adaptación al medio, determinado por estructuras psicológicas que se desarrollan en el intercambio entre el niño y su ambiente. (Citado de Schneider, 2003, p. 22). Como podemos observar, Piaget se enfocaba no solamente a la estructura cognitiva del sujeto de investigación, más bien resaltaba el aspecto psicológico y como influenciaba en los procesos de adaptación a situaciones o ambientes nuevos y como evolucionaba ante ello.

En conclusión, la Inteligencia puede entenderse como una propiedad de la mente, en la cual se relacionan distintas habilidades como el pensamiento abstracto, la comprensión, la comunicación, el raciocinio, el aprendizaje, la planificación y la resolución de problemas.

Definición de emoción.

Cuando nos referimos a las emociones como la alegría o la tristeza, probablemente aparezca en nuestros recuerdos alguna expresión relacionadas con experiencias agradables o desagradables. Todo ello va anclado a sus reacciones subjetivas intensas pero breves, que son generadas por diversos estímulos externos que van a excitar o inhibir la conducta del individuo; por lo que podemos identificar a través de los componentes: El experiencial, que hace referencia a la vivencia subjetiva de la emoción; el conductual, a los gestos, la postura y el llanto, y el fisiológico, que incluye respuestas como: la sudoración, tensión muscular o el aumento del ritmo cardiaco y la presión arterial, (Bravo y Navarro, 2009, p.93). Dicho esto, es evidente que emociones y afectos ocupan un lugar central en el funcionamiento del ser humano y el uso de un lenguaje metafórico es una aproximación útil en el trabajo clínico, como cuando hablamos de una emoción como si fuera un objeto interno que se “tiene”.

La lingüista Anna Wierzbicka (1999), informa de que la palabra inglesa “emotion” combina en su significado una referencia al sentimiento (feeling, término

que en inglés puede usarse tanto para “sentimiento” como para “sensación”, pero “afecto” también sería una alternativa válida), una referencia al pensamiento y una referencia al cuerpo. Se puede hablar de una “sensación de hambre” pero no de un sentimiento o emoción de hambre, por otra parte, se dice “sentimiento de soledad” pero no “emoción de soledad”, pues el sentimiento está asociado con el pensamiento pero no con cambios corporales, como el aumento de la presión sanguínea o la tasa cardíaca. Este correlato fisiológico, seguramente, lleva a que muchos psicólogos académicos prefieran estudiar las emociones como una ‘huida de la subjetividad’, al tratarse de fenómenos más objetivables que los sentimientos. Aunque parezca que la emoción es un fenómeno más objetivo, que permite un estudio científico, según Wierzbicka, es un concepto muy variable, dependiente del lenguaje y la cultura, que no existe, por ejemplo, en alemán. “Emoción” se suele traducir al alemán por “Gefühl”. Pero en alemán existe la palabra “Schamgefühl”, que sería “sentimiento de vergüenza”, pero también “Hungergefühl”, que sería “sensación de hambre”.

Lazarus (1991). De la corriente cognitivista propuso que las emociones son respuestas a sucesos importantes para el individuo .Básicamente son experiencias subjetivas cuyo núcleo es el placer o el dolor. Y ese núcleo también incluye una valoración o evaluación (appraisal) sobre la estructura del significado situacional. Son estados de “estar listo para la acción”. Siempre que se produce una emoción hay alguna forma de cambio en ese estar listo para la acción. Son tendencias a la acción, esto es, tendencias a establecer, mantener o interrumpir una relación con el entorno.

Considerando lo mencionado líneas arriba, todos hemos experimentado las emociones en sus distintas formas. Las emociones pueden ser consideradas como un estado complejo del organismo y su duración de algunos segundos o de varias horas. Sin embargo, la conducta emitida por el individuo ante la emoción experimentada, será distinta dependiendo de su propio control emocional.

Variable 2: Inteligencia emocional

Definición de Inteligencia Emocional

Bar-On (1997), señala que la inteligencia emocional, es un grupo de capacidades propias, emocionales, interpersonales y aptitudes que repercuten en la capacidad de enfrentamiento de las adversidades que se presentan en el medio. Así, la inteligencia no cognitiva, sería un factor importante para en la determinación por lograr el éxito en la vida, repercutiendo de manera directa en el bienestar general y en la salud emocional (Citado por Salvador 2010, p.42).

En el desarrollo cotidiano de la vida social, profesional o académica de un individuo no debería centrarse en la explicación simplista de un concepto factorial de inteligencia. Muchos de los comportamientos y habilidades que se consideran imprescindibles, no son solo fruto del desarrollo de la cognición, si no que entran a tallar otros factores para el funcionamiento y adaptación de las personas en determinado medio social. Por muchos años el estudio de la cognición estuvo centrado en disminuir la influencia de lo subjetivo y de cómo las emociones podían ejercer cambios de conducta en el individuo. Sin embargo los fundadores de estos estudios de inteligencia aceptaron la relevancia de analizar por sobre las propuestas cognitivas.

Control de las emociones.

El poder dominar las emociones, se ve posibilitado al uso de diferentes estrategias, como: Auto instrucciones, grupo de indicaciones que una persona se auto envía para hacer frente a las relaciones sociales con la posibilidad de éxito. Por ejemplo: Debo respirar y tomar calma para poder dirigirme a los docentes adecuadamente, más calmado.

“Autoestima, reconocimiento y valoración de conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Ejemplo: Estar orgulloso de nosotros, actuar con independencia, asumir responsabilidad y aceptar frustraciones. Bravo y Navarro” (2009, p.97)

Auto observación, este sentido nos proporciona un vistazo interior y autoconocernos, explorar nuestro propio mundo interior. Ejemplo: detectando la conducta que memito en una situación.

Autoevaluación, sistema por el cual una persona, por medio de un proceso reflexivo explica y valora su realidad. Ejemplo: Como argumentas o valoras la respuesta dada en una situación complicada.

Dimensiones de la inteligencia emocional:

Para profundizar la siguiente investigación se tomarán las siguientes dimensiones:

1) El componente intrapersonal, que reúne la habilidad del ser consciente, evalúa el yo interior. 2) El componente Interpersonal; que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir, que comprenden, interactúan, se relacionan bien con los demás. 3) El componente de adaptabilidad o ajuste; permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas. 4) El componente del manejo del estrés, que involucra la habilidad de tener una visión positiva, optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control. 5) El componente del estado de ánimo general, constituido por la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y el sentirse contenta en general.

Dimensión 1: Componente intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997) señala que los individuos que se encuentran conectados permanentemente con sus emociones, llegan a sentir un bienestar personal, mejor al que venían llevando en su vida diaria. Así también, tienen la capacidad de manifestar emociones, son de carácter fuerte, autónomos, e inspiran confianza en relación a sus ideas y creencias. (Citado por Fernández, 2015, p. 38).

De modo similar, Gardner (1998), refiere que la inteligencia intrapersonal está relacionada con el autoconocimiento a través del contacto consigo mismo, de

descubrirse, darse cuenta lo que sucede, que está experimentando y la capacidad de distinguirlos y aceptarlos. (Citado en Castro, 2007) .Por ello el autor planteó que la habilidad de la introspección es una actividad que practica la persona emocionalmente inteligente, con el fin de poder autoanalizarse y emitir respuestas menos impulsivas, más elaboradas, buscando equilibrio emocional.

Así también, Goleman (2001), lo denomina competencia personal, el cual está determinado por la conciencia emocional, la autorregulación y la motivación que posea cada persona. (Citado en Muñoz2007). Aquí Goleman nos plantea el término a nivel de conciencia, autodominio, control de nuestros pensamientos y comportamiento frente al entorno que rodea al individuo, consecutivamente relaciona todo lo propuesto con las respuestas que se emiten de manera consiente.

En relación a esta dimensión Guilera (2007), afirma que la Inteligencia intrapersonal es esencial para el conocimiento de uno mismo, la capacidad de detectar y comprender emociones propias, la conciencia de los estados de ánimo y de los pensamientos que uno tiene. (Citado en Torrabadella, 2012).Es decir, el conocimiento interior del individuo es una pieza clave para que este pueda reconocer sus fortalezas, sus debilidades, emociones y por ende tener el manejo de las mismas.

En base a lo planteado por BarOn (1997) se expone que el componenete intrapersonal comprende los siguientes indicadores: 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 una 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, deseamos y disfrutamos hacer. Independencia (IN): es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo,

en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. Citado por López (2008, p.38)

A continuación desglosaremos cada uno de los sub componentes para tener un mejor panorama:

Comprensión emocional de sí mismo (CM): Capacidad de una persona para distinguir entre sus propias emociones. Así también, conocer lo que se está sintiendo y el porqué; saber la causa de dichos sentimientos. Serias deficiencias en esta área fueron encontradas en condiciones alexitímicas, es decir, imposibilidad de expresar los sentimientos en una forma verbal. Citado por Fernández (2015 p. 39)

Asertividad (AS): Entendida como la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender sus propios derechos de una manera no destructiva. Compuesta por tres componentes básicos: (1) la capacidad de manifestar los sentimientos, (2) la capacidad de expresar las creencias y pensamientos abiertamente y (3) la capacidad de defender los derechos personales. Citado por Fernández (2015 p. 39)

Autoconcepto (AC): Entendida como la capacidad para reconocerse como individuo que merece respeto y aceptación de sí mismo. La autoaceptación es la capacidad de asimilar cuestiones positivas y contrarias de uno mismo, además del propio auto restricciones y fortalezas. Este componente conceptual, se relaciona con los sentimientos de seguridad, fuerza interior, autoseguridad, autoconfianza y los de autoadecuación. Citado por Fernández (2015 p. 39)

Autorrealización (AR): Entendida como la capacidad de un individuo para desarrollar competencias. Dicho componente surge al relacionarse en proyectos que impliquen un mayor bienestar. La autorrealización es un proceso dinámico,

progresivo, de esfuerzo por conseguir el mayor desarrollo de las propias aptitudes, habilidades y talentos propios. Citado por Fernández (2015 p. 39)

Independencia (IN): Capacidad de una persona para orientarse manejarse a sí mismo, a nivel de sus pensamientos y acciones, mostrándose libre y autónomo de sus decisiones. Los sujetos independientes creen en sí mismos, en los momentos en los que tienen que tomar determinaciones relevantes.

Dimensión 2: Componente interpersonal (CIE)

Bar-On (1997) afirma que el componente intrapersonal contiene las habilidades y el desempeño del entorno. Son personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás.

Comprende los siguientes indicadores: Empatía (EM), entendida como la habilidad que permite identificar, darse cuenta, y valorar los sentimientos de los demás. Relaciones interpersonales (RI), que es la habilidad para entablar y mantener relaciones mutuas satisfactorias. Responsabilidad social (RS), la habilidad para demostrarse a sí mismo, como una persona que ayuda, contribuye y participa como miembro constructivo del grupo social. (Citado por Fernandez ,2015 p. 39)

Empatía (EM): Capacidad de permite visualizar, comprender y valorar las emociones y sentimientos de las demás personas. Es mostrarse susceptible las emociones de las otras personas, que sienten y porque lo sienten. Ser empático implica ser capaz de “entender emocionalmente” a otras personas (p.40).

Carl Rogers (1961), fue el primer autor que enfatizó la comprensión empática junto a la congruencia y la aceptación incondicional, como requisitos imprescindibles para poder establecer el clima psicológico adecuado dentro de una relación terapéutica (Citado por Gamboa y Yabar 2007, p. 60)

Relaciones interpersonales (RI): Consiste en la capacidad de entablar y mantener relaciones mutuamente satisfactorias, que llevan consigo la intimidad, el dar y

recibir afecto. Dicha satisfacción mutua tendría que incluir los intercambios sociales significativos, los cuales son potencialmente provechosos y agradables (p.40).

Silviera, (2014) las define a las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las 9 relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones. Citado por Bolaños (2015, p. 8). Por lo que las relaciones interpersonales en los docentes son entonces el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

Responsabilidad social (RS): Es la habilidad para demostrarse asimismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social. Implica actuar de forma responsable aun si esto significa no tener algún beneficio personal, mostrando de manera indirecta un interés genuino por lo que le sucede a los demás, lo cual se visualiza cuando este asume actividad relacionada con la ayuda a la comunidad. Citado por López (2008, p.40)

Dimensión 3: Componente de adaptabilidad (CAD)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997), quien señala que dicho componente permite a una persona adaptarse a determinadas situaciones adversas que se presenten en el medio, examinando y luchando de manera efectiva contra las situaciones problemáticas (Citado por Fernández, 2015, p 41).

Comprende los siguientes subcomponentes:

Solución de problemas (SP): Es la habilidad para identificar y definir los problemas, como también para generar e implementar soluciones efectivas. La aptitud para solucionar los problemas es multifásica en naturaleza e incluye la capacidad para realizar el proceso de (1) determinar el problema y sentir la confianza y motivación para manejarlo de manera efectiva (2) definir y formular el problema tan claramente como sea posible, (3) generar tantas soluciones como sean posibles y (4) tomar una decisión para aplicar una de las soluciones (p.41).

Prueba de la realidad (PR): Comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo). Involucra el “captar” la situación inmediata, intentando mantener la situación en la perspectiva correcta y experimentando las cosas como en realidad son, sin fantasear o soñar con respecto a ellas (p.42).

Flexibilidad (FL): es la capacidad que tiene una persona para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes; esto implica adaptarse a las circunstancias impredecibles, que no le son familiares. Teniendo una mente abierta, así como ser tolerantes a distintas ideas, citado por López (2008, p.42).

Dimensión 4: Componente del manejo del estrés (CME).

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) que afirma que las personas que manejan su estrés son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general son personas calmadas, rara vez impulsivas y trabajan bien bajo presión. Comprende los siguientes subcomponentes: Tolerancia al estrés (TE), que es la habilidad para soportar situaciones adversas, estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés, Control de los impulsos (CI), que es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones citado por Fernández (2015, p.40).

También Chiavenato (2002), planteó que el estrés es un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. Es una situación dinámica en que

una persona enfrenta una oportunidad, restricción o demanda relacionada con lo que desea.

BarOn (2000) define los subcomponentes del Manejo del estrés (CME) de la siguiente manera:

Tolerancia a la tensión (TT): Es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente a la tensión. Esta habilidad se basa en (1) la capacidad de elegir cursos de acción para enfrentar la tensión, (2) una disposición optimista hacia las experiencias nuevas y el cambio en general, así como hacia la propia capacidad de sobrellevar exitosamente un problema específico, y (3) el sentimiento de que uno mismo puede controlar e influir en la situación que origina la tensión citado por López (2008, p.42).

Control de los impulsos (CI): Consiste en la habilidad para resistir o postergar un impulso o arranque para actuar y controlar nuestras emociones, es decir aceptar nuestros impulsos agresivos, estando sereno y controlando la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable. Los problemas en el control de los impulsos se manifiestan mediante la poca tolerancia a la frustración, la impulsividad, la dificultad para controlar la ira, el comportamiento abusivo, la pérdida del autocontrol y la conducta explosiva e impredecible (citado por López, 2008, p.42).

Dimensión 5: Componente del estado de ánimo general (CAG)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997; citado por Fernández, 2015) Refiere que mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de su futuro, y el sentirse contenta en general. Lo comprenden los siguientes subcomponentes: Felicidad (FE), que es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, divertirse y expresar sus sentimientos positivos, Optimismo (OP), que 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 (p.41).

Para BarOn (2000) hace referencia sobre los subcomponentes del Componente De Estado De Ánimo General (CAG) de este modo:

Felicidad (FE): Entendida como la capacidad para sentirse pleno con lo que se tiene, para disfrutar de uno mismo y de los demás, para divertirse y expresar sentimientos positivos. Generalmente, los individuos felices se sienten satisfechos y cómodos, en todos los ámbitos que desempeñan, trabajo, hogar, etc; en síntesis son capaces de “abandonar toda inhibición” y disfrutar de cada momento de diversión que se presente (p.43).

Optimismo (OP): Es la predisposición a comprender las experiencias desde un lado más provechoso y en el cual se mantiene, por lo general, una actitud positiva, pesa a la adversidad. Así, involucra la esperanza en los planes de vida de una persona. El optimismo, se entiende en palabras sencillas, como lo contrario del pesimismo, el cual suele considerarse un indicador de la depresión (citado por López, 2008, p.43).

Contrastando con las emociones, como el miedo o la sorpresa, un estado de ánimo menos intenso, más duradero (puede durar horas o días), y menos específico (menos dado a ser activado por un estímulo externo). Si un líder mantiene un buen estado de ánimo y un mejor grado de satisfacción con las actividades que realiza y mantiene el optimismo, será pues el eje de su día ya que sacará el provecho a todas las situaciones que se le puedan presentar con un buen ánimo.

La inteligencia emocional y el liderazgo

El líder es una tarea emocional que desempeñan los gerentes de las organizaciones, cuyas acciones influyen en la percepción que los empleados tienen del ambiente de la empresa. Cuando se establece un vínculo emocional con los integrantes de la organización se comparte la satisfacción del trabajo; se están desarrollando procesos de liderazgo que ameritan el contacto, manejo y control de

las propias emociones si se pretende establecer empatía con el personal que labora dentro de la empresa con el fin de formar un equipo de trabajo creativo y eficaz.

Es entonces cuando el concepto de inteligencia emocional va evolucionando a lo largo del tiempo enfocándose desde diferentes perspectivas. Para inicios del siglo XX se profundiza en el conocimiento del área de la inteligencia produciéndose ya desde entonces ciertos avances que fueron haciendo posibles los desarrollos posteriores que comenzaron a explicar la inteligencia como una serie de procesos cognitivos, lo cual indujo al surgimiento de diferentes teorías que van a encaminar hacia el enfoque de la inteligencia emocional. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.35)

En base a lo expuesto, Mayer y Salovey refieren que la inteligencia emocional es “un tipo de inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y la de los demás, discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno .Citado por Oviedo (2010). La inteligencia emocional involucra, entonces, no solo la comprensión de las emociones, sino la selección de contenido de cada manifestación y un ejercicio rápido y oportuno de canalización del momento cognitivo y práctico de todos los miembros del equipo. Es entonces cuando se habla de inteligencia emocional para Goleman (2008) vendría a ser la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciar la trabajar con otros. La habilidad para examinar y enterarse de la vida emocional de uno mismo y de los demás, y la cualidad de establecer relaciones en los demás a partir de sus observaciones, hacen del líder la persona idónea para la dirección del equipo de trabajo. Del mismo modo plantea que es “es un sentimiento que afecta los propios pensamientos, estados biológicos, y voluntad de acción” (Goleman, 2008, p. 30).

Por consiguiente, según lo citado para Goleman, el líder resonante debe ser inteligente emocionalmente y además del autodominio y de las relaciones interpersonales, la inteligencia emocional implica el establecimiento de contacto con el mundo externo, condicionado por la capacidad de control del individuo. Por tanto, este tipo de inteligencia encierra habilidades como, la capacidad de sentir, entender, comprender una información, brindar confianza, capacidad de crear y de

influir en el resto. Así, los individuos que presenten un alto grado de inteligencia emocional, logran alcanzar en su mayoría carreras de manera exitosa, forman relaciones sociales más sólidas, desempeñan un liderazgo efectivo, gozan de buena salud y cuentan con la capacidad de relajarse y entrenarse. En general, se trata de personas que se automotivan y pueden sintonizar con su entorno.

De allí que, Goleman (2008) considera que el liderazgo necesita de una buena combinación entre el corazón y pensamiento, lo cual se relaciona directamente con la inteligencia emocional. Explican que las personas emocionalmente inteligentes se caracterizan por alentar en sus colaboradores algún grado de bienestar, lo cual les alienta a compartir las ideas, retroalimentarse mutuamente, asumir decisiones grupales y permitir, en resumen, que las cosas funcionen. Como se ha venido mencionando, el líder busca una combinación proporcional, una mezcla equilibrada de los actos emocionales y los fundamentados en el raciocinio; llegando al punto en el cual los miembros de su equipo satisfacen sus necesidades de bienestar, y de esta manera despliegan sus esfuerzos no solo para el logro de un objetivo preestablecido, sino para interactuar y adoptar un aprendizaje retroalimentativo, fortaleciendo los lazos generados dentro del grupo.

Igualmente, Cooper y Sawat (2000), definen la Inteligencia Emocional como la capacidad de sentir, comprender y aplicar de manera eficaz las emociones, como fuente de energía, información, conexión e influencia. De tal modo, refieren que la Inteligencia Emocional (IE), es una forma inteligente del uso de impulsos: donde trabajan las emociones, y hacen las veces guía de comportamiento y pensamiento, en favor de un crecimiento de la producción de cada colaborador. De lo cual se intuye que la focalización de los esfuerzos en la eficiencia laboral puede hacerse de manera intencional, voluntaria, siempre y cuando el individuo se haya ejercitado en el control de sus impulso; es decir, esté dotado de inteligencia emocional. (Citado por Oviedo, 2010)

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación práctica

Esta investigación se realiza por que existe la necesidad de mejorar el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en el ámbito educativo, ya que actualmente en las organizaciones educativas se pretende que los Directivos posean un control emocional adecuado, sean capaces de establecer empatía, tener la capacidad para sintonizar con sus propios sentimientos y con los sentimientos de los demás lo que ayudará entender al grupo al que se dirige. Hoy en día queda claro que no solo basta ingresar a un aula e impartir conocimiento si no se cuenta con la capacidad de transmitir a los demás, respeto, confianza y sinceridad; los líderes emergen desde la autenticidad, sabiendo identificar y utilizar el estilo de liderazgo más adecuado a una determinada situación, contagiando a los miembros de organización su motivación, estimulándolos y canalizando las emociones de cada una de las personas, provocando un clima favorable a la organización teniendo como objetivo principal la buena convivencia en la institución educativa nutriendo así la labor del docente como impartidor del conocimiento y por ende calidad de la enseñanza- aprendizaje. Por ello los resultados de esta investigación buscan dar solución a las diversos problemáticas detectadas en el ámbito de la educación, pues en muchos casos el director no llega establecer contacto emocional con su equipo , lo que impide crear un entorno emocional positivo, creando una barrera para el crecimiento de todo el grupo humano. Por otro lado se puede decir que esta propuesta está catalogada como innovadora, ya que el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional tienen indicadores que anteriormente ha dado grandes resultados en los distintos ámbitos.

1.3.2 Justificación científica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el Liderazgo resonante como de la Inteligencia emocional, sostener lo importante que pueden ser ambas variables, para el ámbito educativo, ya que van de la mano. A sí mismo, se pretende es ratificar la información que nos han proporcionado investigaciones que anteceden a esta que poseen las mismas variables.

El objetivo principal de este estudio es poder aportar información positivamente mediante los datos recopilados en las instituciones educativas y cada una de ellas pueda contar con un líder que desee adaptarse al proceso de cambios para llegar a ser un Líder Resonante, así se logrará obtener resultados los resultados esperados. No solo se busca que el presente proyecto quede plasmado en teoría si no, que los resultados de esta investigación pueden sistematizarse como una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la educación.

Lo que se busca es que este proyecto sea un complemento teórico y facilite información a futuras investigaciones, para así poder contrastar las diversas perspectivas y a través de ello el investigador pueda enriquecer aún más sus saberes; es por ello que se busca la encaminar lo teórico a lo práctico.

1.3.3 Justificación Metodológica

La elaboración y aplicación del estudio de las variables que se indagan, Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional se basan en métodos científicos, situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia como técnicas de recopilación de datos, en este caso el cuestionario y el procesamiento de software, el cual puede ser utilizado en otras investigaciones que presenten la misma línea de estudio, de esa manera se puede medir la relación que existe entre nuestras variables ya mencionadas. Nuestros objetivos principales del Liderazgo resonante y sus dimensiones es descubrir cómo ser el visionario, el Coaching, el afiliativo y el democrático como estilos que alientan la resonancia y promueven el rendimiento.

Es necesario, realizar las investigaciones, que definan a exactitud los conceptos y/o contenidos de cada una de las variables utilizadas. En consecuencia el presente trabajo de investigación permitirá mostrar la importancia del Liderazgo resonante y pongan en práctica la inteligencia emocional, todo ello basado en el sector educación. A demás ofrecer nuevas modalidades y herramientas que provean a los Líderes de las organizaciones.

1.4. Problema

En la actualidad las organizaciones dependen, para desarrollarse y crecer, del liderazgo de sus dirigentes. El liderazgo básicamente radica en una forma de ser que se va formando día a día en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales. El líder no es solo aquella persona que delega responsabilidades, más bien influencia sobre las otras personas mediante el ejemplo, denotando humildad en el ejercicio del liderazgo. En la sociedad actual, se necesita del conocimiento del líder resonante, capaz de sintonizar con los sentimientos y emociones de su grupo de trabajo con el fin de motivar a que sus trabajadores puedan sentirse motivados y dar lo mejor en el desempeño de sus funciones.

A nivel mundial, la educación ha sufrido muchos cambios y transformaciones, inclinándose a otros modelos que han tenido éxito quizás. Asimismo, la educación en Latino América se ha visto afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de estilos de desarrollo económico, político y social. Desde la década de los ochenta, nos hemos encontrado frente al desequilibrio creciente que afecta a la población, esto ha sido una de las graves consecuencias de la aplicación de políticas y de nuevos planeamientos o teorías tanto de la educación como en la administración, que modificaron el grado de influencia que mostraban los conceptos de eficiencia y eficacia en la administración educativa.

A nivel Nacional, el Ministerio De Educación del Perú (2009), considera que es tarea difícil preservar y consolidar la paz y reconoce la importancia de editar una guía nominada: "Aprendiendo A Resolver Conflictos Institucionales Educativas", publicado por la Biblioteca Nacional del Perú, No. 2009-10958, en el que se menciona que los centros educativos organizan lugares importantes que sirven de encuentro y socialización, tanto para estudiantes como para docentes , directivos , personal administrativo y padres de familia. Conceptúa que como fruto de la emprendedora relación que se lleva a cabo día a día surgen escenarios de conflictos, ante las cuales es ineludible poseer y proporcionar respuestas que accedan en convertirlas en valiosas oportunidades para la mejora de las relaciones humanas, promoviendo el desarrollo de las personas y dejando de lado experiencias autoritarias fundamentadas en la violencia y la obligación como respuesta a un

conflicto. Se busca que los precedentes del proceso pedagógico, identifiquen la importancia de la resolución de conflictos como claves fundamentales para la construcción de una cultura de paz. Es ahí en donde el director, siendo la autoridad máxima de la institución educativa y que posee una grandiosa responsabilidad de guiarla y rendir constantemente los informes y progresos de su gestión, dejará en evidencia su labor como líder. Su contribución o relación en la relación de conflictos que se ocasionan en el ambiente escolar se fortalecen cuando: Realiza su liderazgo fundamentándose en diferentes valores como: morales, éticos y democráticos.

El liderazgo resonante y la inteligencia emocional van a estar íntimamente relacionados con la forma en la que un directivo tomará decisiones efectivas, alineadas con la planificación estratégica basada en información precisa obtenida de su capital humano.

Los buenos resultados y el éxito de las finalidades Institucionales dependerán en gran medida en la capacidad que posee el Director para idear, coincidir y movilizar a la comunidad educativa hacia los objetivos y metas que más convengan a la organización. Además, el aprovechamiento del potencial y las capacidades que posee cada docente y el equipo en general, están fuertemente condicionados por la capacidad del director de estimularlos y motivarlos a trazarse metas ambiciosas y favorables.

En la Región Lima, mediante diversas investigaciones en diferentes distritos se ha podido encontrar que las Instituciones Educativas evidencian escenarios conflictivos en donde incluso, el director no tiene ningún grado de influencia sobre su grupo de trabajo ya que no es considerado un líder por ellos. Un claro ejemplo es una asamblea en donde participa la comunidad educativa y el ambiente se torna tenso y se genera el conflicto evidente entre el director y los docentes, siendo los padres los espectadores llevándose una mala imagen de las relaciones interpersonales de las personas que guían a sus hijos. Mediante este ejemplo se puede apreciar que los responsables de las instituciones educativas no explotan la capacidad del manejo emocional, mucho menos de la empatía para poder percibir las emociones de su entorno laboral, por ende el personal no posee un buen modelo

y la explosión de las emociones en muchas situaciones es eminente siendo todo lo opuesto al concepto de Liderazgo Resonante. El objetivo del manejo emocional tanto del directivo como de los docentes es se le pueda sacar provecho para poder tomar decisiones que generen una buena canalización de los conflictos.

Asumiendo que la inteligencia emocional implica atributos como el reconocer, entender, expresar emociones y sentimientos; entender cómo se sienten los demás y relacionarse con ellos; manejo y control de emociones; manejar y adaptarme al cambio, resolver problemas de naturaleza interpersonal; generar un efecto positivo y encontrarme auto motivado, desde estas premisas componentes surge la necesidad de investigar la relación entre Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho-2017 , comprendiendo que el tema de inteligencia emocional es de gran importancia en la educación , sobre todo en quienes recae la responsabilidad de formar mentes. Toda vez que los directores, en su calidad de líderes, tienen la responsabilidad de hacer productivos los recursos humanos con los que cuenta dicha institución.

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de Juan de Lurigancho - 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 2

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente Interpersonal en docentes de la red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 3

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 4

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente manejo de Estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 5

¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente estado de ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho - 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y componente Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente manejo de estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente estado de ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente manejo de Estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente estado de ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables de investigación

Variable 1: Liderazgo resonante

Definición Conceptual:

Goleman, Boyatzis y Mckee (2010), definen al liderazgo resonante como un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus coparticipes, encauzándolas en una dirección emocionalmente positiva. En modo que el líder gestiona o canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus finalidades dependerá de su inteligencia emocional.

Variable 2: Inteligencia emocional

Definición Conceptual:

Bar-On (1997), conceptualiza a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales sociales y de destrezas que influyen en nuestra capacidad para adaptarnos a las presiones del medio. Como tal, la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, involucrando directamente en el bienestar general y la salud emocional.

2.2. Operacionalización de la variable

Tamayo y Tamayo (2010), explican que las definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo cualquier investigación, ya que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables. (p.102). La definición operacional de cada variable identificada en el estudio representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permitan la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores, constituyendo estos últimos los aspectos que se sustraen de la dimensión, que van a ser objeto de análisis de la investigación. Si los indicadores resultan complejos se simplifican en subindicadores.

A continuación se presentan la operacionalización de las dos variables de estudio.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Liderazgo resonante

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Visionario	Compromiso, interés, entusiasmo.	1 al 10	(5)siempre (4)casi siempre (3)a veces	Muy adecuado (148:200)
Coaching	Relaciones Humanas, desarrollo personal.	11 al 21	(2)casi nunca (1)nunca	Adecuado (94:147) Inadecuado (40:93)
Afiliativo	Armonía, lealtad	22 al 29		
Democrático	Trabajo en equipo Gestión de conflictos Influencia del entorno	30 al 40		

Nota: Adaptado de Alegre y Romero (2013)

Tabla 2
Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel -Rango
	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5		
Componente intrapersonal	Asertividad (AS)	6,7,8,9,10	Escala de Likert	Debe mejorar
	Autoconcepto (AC)	11,12,13,14,15	(1) Nunca	[75 172]
	Autorrealización (AR)	16,17,18,19,20	(2) Casi nunca	Promedio
	Independencia (IN)	21,22,23,24,25	(3) A veces	[173 273]
Componente interpersonal	Empatía (EM)	26,27,28,29,30	(4) Casi siempre	Excelente
	Relaciones interpersonales (RI)	31,32,33,34,35	(5) Siempre	[274 304]
	Responsabilidad Social (RS)	36,37,38,39,40		
Componente manejo de estrés	Tolerancia al estrés (TE)	41,42,43,44,45		
	Control de Impulsos (CI)	46,47,48,49,50		
Componente de adaptabilidad	Solución de Problemas (SP)	51,52,53,54,55		
	Prueba de la realidad (PR)	56,57,58,59,60		
	Flexibilidad (FL)	61,62,63,64,65		
Componente de ánimo general	Felicidad (FE)	66,67,68,69,70		
	Optimismo (OP)	71,72,73,74		

Nota: Adaptado de inventario de Bar-On (1998)

2.3. Metodología

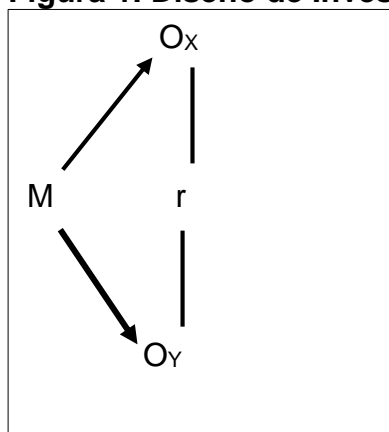
Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual”. (p.131). Nos permite contrastar la hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo busca la objetividad y mediar la variable objeto de estudio.

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación, es de tipo aplicada por coincidir con lo propuesto por Álvarez (2010). “Es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad (p.5). Es decir, es la base de las otras investigaciones venideras y su objetivo es ayudar en la problemática de una población debido a que la investigación comprende el uso de conocimientos en la práctica, para emplearla en beneficio de la organización, el mismo se enmarcó dentro de este tipo de investigación.

2.5. Diseño

Cuando nos referimos al diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. Para ello citamos a Hernández, Fernández y Baptista (2010) que hacen referencia a: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). Es decir no se manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. Este diseño tiene como propósito mediar la relación que existe entre las variables Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional, su objetivo principal es predecir el comportamiento de una de las variables a partir del conocimiento del comportamiento de la otra variable relacionada. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de la relación existente en un tiempo determinado.

Figura 1. Diseño de Investigación

Dónde:

M = Muestra Docentes

O_x = Variable 1 Liderazgo resonante

O_y = Variable 2 Inteligencia emocional

r = Relación de las variables de estudio

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Arias (2006), se entiende por población “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos de estudio” (p, 81). Es decir, se utiliza un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

La población estuvo conformada por 144 docentes de nivel secundario de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 3
Distribución de colegios

Institución Educativa	Docentes
I.E N° 1182 “El Bosque”	57
I.E N° 0150 “Héroes de la Breña”	9
I.E N° 0154 “Carlos noriega Jiménez”	23
I.E N° 0156 “El Porvenir”	20
I.E N° 0156 “CAP.FAP José A. Quiñones”	35

Nota: La fuente se obtuvo de la base de datos de Instituciones Educativas Red05, UGEL 05.

2.6.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión

Ser docentes de las Instituciones educativas nivel secundario de la UGEL 05, Red 05.

Criterios de Exclusión.

No ser docentes de las Instituciones educativas de la red UGEL 05, Red 05.

Fueron excluidos 22 docentes que no entregaron los cuestionarios.

2.6.3 Muestra censal

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (2010), afirma que la muestra “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico “. (p.38). Es decir, la muestra censal viene a ser toda la población y este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se encuentra una población de fácil acceso.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto consideramos la propuesta de Gonzales, Oseda, Ramírez, Gave (2011). La recolección de datos nos ayuda a ser responsables, de la información recibida y así verificar los efectos probables de ciertas características, en situaciones que se presentan. Cuando obtenemos información de manera ordenada, nos puede permitir utilizar dichos datos de forma confiable, usarlas para tomar decisiones adecuadas, el receptor de la información debe tener mucho cuidado al utilizar la información recolectada.

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, para ello Carrasco (2013) define a la encuesta como una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene (p. 314). La encuesta vendría a ser la técnica para la recolección los datos que deseamos

obtener de nuestra población que reúne características similares. La encuesta debe ser veraz, confiable que permita la validación de la hipótesis.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Considerando lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) se define que el cuestionario consiste en un conjunto de ítems en forma de preguntas respecto de una o más variables a medir, debe ser congruente en el planteamiento del problema e hipótesis (p.217). Por ello podemos decir que el objetivo del cuestionario es obtener información importante de una forma indirecta de la población que hemos seleccionado, por otro lado la forma directa serían las entrevistas. Por ello trabajaremos con dos cuestionarios que presentamos a continuación:

Ficha técnica

A continuación se proporcionan los datos relevantes de las fichas técnicas para cada variable:

Ficha técnica de la Variable Liderazgo Resonante

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo Resonante

Autor: Rosa María Alegre Espinoza y Álvaro Roberto Romero Puccinelli

Objetivo: Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el Nivel de Liderazgo Resonante en docentes de la UGEL 05, Red 05 – San Juan de Lurigancho

Año: 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Administración.- Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.

- Duración.- Sin límite de tiempo aproximadamente de 30 minutos.
- Aplicación.- Sujetos de 18 años y más. Nivel lector de sexto grado de primaria.
- Puntuación.- Calificación manual o computarizada

Número de ítem: 35

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Nivel Muy Adecuado, Adecuado, Inadecuado

Ficha técnica de la Variable Inteligencia Emocional

- Nombre original.-Inventario de Baron (I-CE)
- Autor.- Reuven BarOn.

Objetivo: Recolección de datos a través de las encuestas realizadas a los usuarios con el fin de saber el Nivel de Inteligencia Emocional en docentes de la UGEL 05, Red 05 – San Juan de Lurigancho

- Procedencia.- Toronto-Canadá.
- Adaptación peruana.- Adaptado por Ugarriza, 2001; Evans 2013
- Administración.- Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.
- Duración.- Sin límite de tiempo aproximadamente de 30 a 40 minutos.
- Aplicación.- Sujetos de 15 años a más.
- Puntuación.- Calificación manual o computarizada

Número de ítem: 74

Tipificación: Baremos Peruanos

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE

Validez y Confiabilidad del Instrumento.

Validez

La validez de los instrumentos está atribuida por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los cuestionarios, que presentan resultados favorables (Anexo 3).

Tabla 4
Relación de validadores

Validador	Resultado
Mg. Cynthia Varas Alvarez	Aplicable
Mg. Gladys Milagros Altez Juscamayta	Aplicable
Mg. Rosa Diana Pedroza San Miguel	Aplicable
Dr. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Confiabilidad de los instrumentos

Carrasco (2013) refiere que la confiabilidad es la cualidad o atributo de un instrumento de medición, que permite obtener los resultados, al aplicarse una o más veces al mismo individuo o grupo de individuos en diferentes periodos de tiempo (p. 339). Entonces podemos afirmar que los datos son confiables cuando el instrumento de medición es aplicado varias veces y se obtienen los mismos resultados o muy similares lo cual es muy importante para una investigación ya que las interpretaciones sobre fenómenos o comportamientos se hace sobre la base de la confianza que tengan los instrumentos recolectados.

Tabla 5
Confiabilidad Cuestionario Liderazgo Resonante

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.909	20

Fuente: Elaboración propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente KR20 superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Tabla 6
Confiabilidad Cuestionario Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,809	20

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 a .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 es muy buena.

Siendo el coeficiente KR20 superior a 0.90, nos indicaría que el nivel de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.8. Método de análisis de datos

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010).Hacen referencia que en el proceso cuantitativo primero se recolectan los datos y posteriormente se analizan, además el análisis es bastante estandarizado) siguiendo un orden; primero, análisis de confiabilidad y validez; segundo, estadística descriptiva; tercero; estadística inferencial). En el proceso cualitativo no es así, tal como se ha reiterado, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema a “coreografía “propia de análisis (p.63).

Se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos con el objetivo de determinar la confiabilidad y la validez de la encuesta. El cuestionario fue valorado por el criterio de jueces y se validó mediante el alfa de Cronbach. La información que se obtuvo se procesó en el programa SPSS V. 22, paquete que almacena datos, realiza los cálculos y proporciona información relevante para el estudio.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización de la autoridad Municipal para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva la de identidad de los participantes.

Citas de otros textos y documentos consultados.

No manipulación de los resultados.

III. RESULTADOS

3.1.1 Resultados

Análisis descriptivo

Liderazgo resonante

Tabla 7

Análisis de datos agrupados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	72	59,0	59,0
	Muy adecuado	50	41,0	100,0
Total		122	100,0	

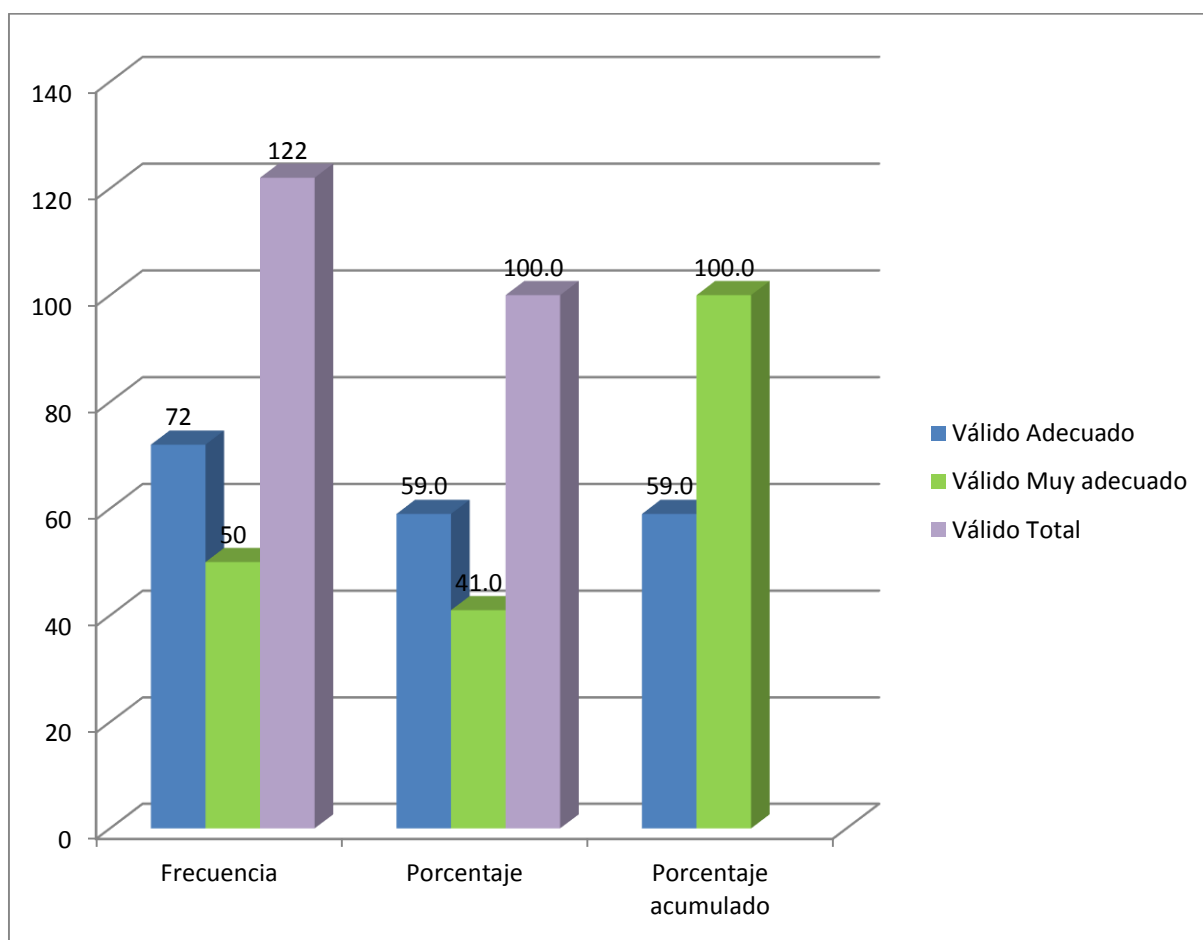


Ilustración 1

Análisis de datos agrupados

En la tabla y gráfico, se observa el análisis de la frecuencia de respuestas de los docentes de la red 05 de San Juan de Lurigancho. Asimismo, se observa que 72 docentes, es decir el 59%, se encuentran en un nivel adecuado, por otro lado, 50 docentes, 41% del total, se encuentran en un nivel muy adecuado.

Inteligencia emocional

Tabla 8
Análisis de datos agrupados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Válido	Debe mejorar	122	100.0	100.0

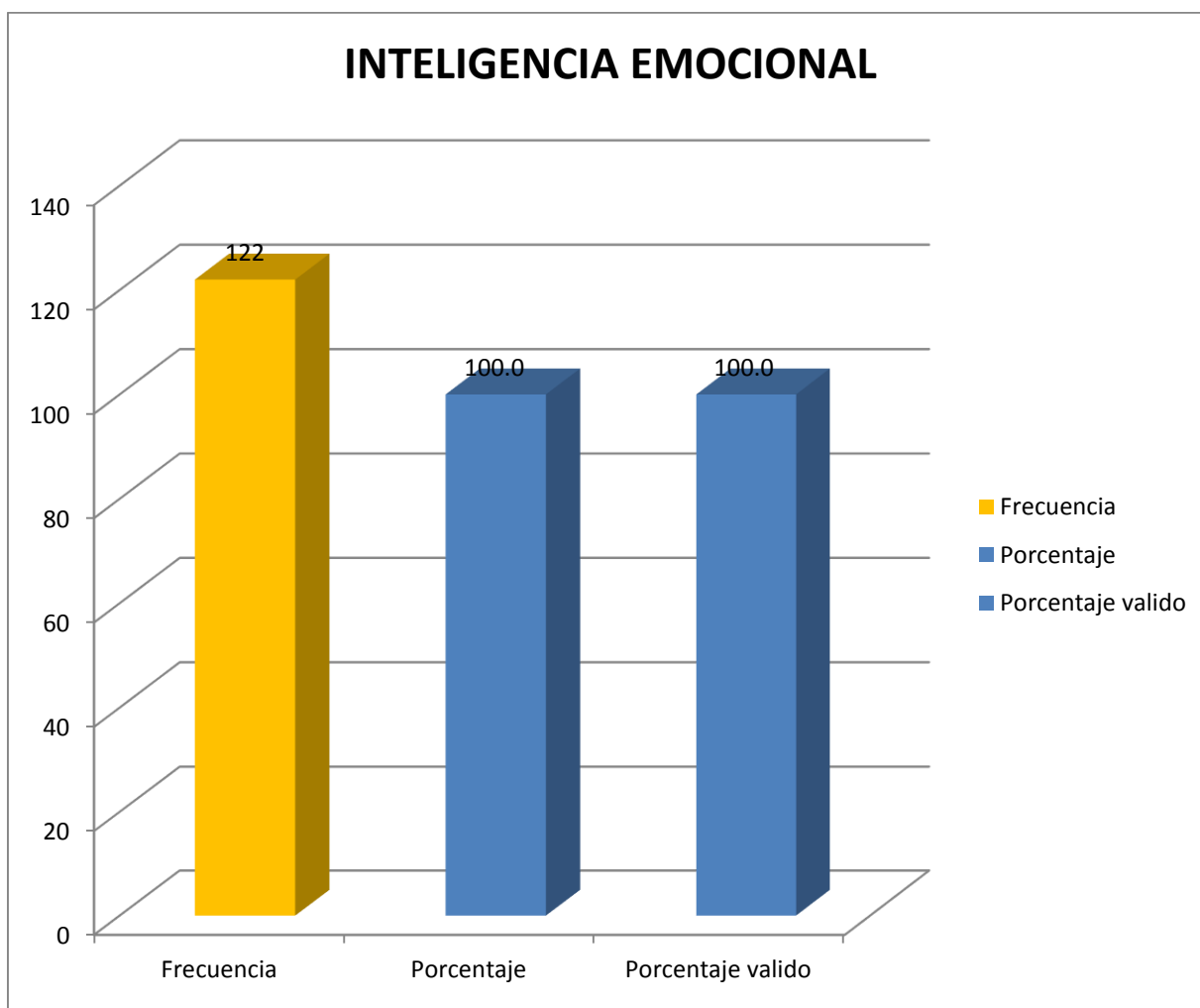


Ilustración 2
Análisis de datos agrupados

En la tabla y gráfico, se observa el análisis de la frecuencia de respuestas de los docentes de la red 05 de San Juan de Lurigancho. De tal modo, se observa que 122 docentes, es decir el 100%, se ubican en el intervalo 75-172, es decir, deben mejorar.

Análisis inferencial

Tabla 9

Prueba de normalidad para las variables liderazgo e inteligencia emocional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo resonante	,070	122	,200 [*]
C. Intrapersonal	,231	122	,000
C. Interpersonal	,163	122	,000
C. Manejo de estrés	,154	122	,000
C. De adaptabilidad	,287	122	,000
C. De ánimo general	,222	122	,000
I. Emocional	,126	122	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa en la tabla que los valores p (sig) son menores a 0,05 en todos los casos, lo cual indica que los datos no se ajustan a la distribución normal. Por lo tanto, el estadístico utilizado fue el no paramétrico Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Tabla 10

Análisis de correlaciones

		Inteligencia emocional	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coefficiente de Correlación	,060
		Sig. (bilateral)	.513
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .513) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r = ,060$) entre las variables Liderazgo resonante e Inteligencia emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 11

Análisis de correlaciones

		C. Intrapersonal	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coefficiente de correlación	,049
		Sig. (bilateral)	.595
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .595) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r= ,049$) entre la variable Liderazgo resonante y el componente intrapersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 12
Análisis de correlaciones

		C. Interpersonal	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coeficiente de correlación	-,048
		Sig. (bilateral)	.598
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .598) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman negativa muy débil ($r= -,048$) entre la variable Liderazgo resonante y el componente interpersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 13
Análisis de correlaciones

		C. Manejo de estrés	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coeficiente de Correlación	,015
		Sig. (bilateral)	.874
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .874) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r= ,015$) entre la variable Liderazgo resonante y el componente Manejo de estrés en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 14
Análisis de correlaciones

		C. Adaptabilidad	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coeficiente de Correlación	,090
		Sig. (bilateral)	.323
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .323) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r= ,090$) entre la variable Liderazgo resonante y el componente adaptabilidad en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tabla 15
Análisis de correlaciones

		C. de ánimo general	
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coeficiente de Correlación	-,011
		Sig. (bilateral)	.903
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .903) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman negativa muy débil ($r= -,011$) entre la variable Liderazgo resonante y el componente ánimo general en docentes de Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del Liderazgo resonante y la Inteligencia emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Para la hipótesis general, se obtuvo un valor p (Sig.= .513) mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis investigación y se acepta la hipótesis nula, además, se encontró una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r=.060$) entre las variables liderazgo resonante e inteligencia emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. Similares resultados fueron hallados por Salvador (2010) quien encontró que existía relación positiva y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y la evaluación de liderazgo. De tal modo, Goleman (2008) considera que el liderazgo requiere de la adecuada combinación entre el corazón y la cabeza, entre sentimiento y pensamiento que se relaciona directamente con la inteligencia emocional.

Respecto a los objetivos específicos, para el primer objetivo, se determinó si existe relación entre liderazgo resonante y el componente intrapersonal en docentes de la red 05. Al contrastar la hipótesis se concluyó que el valor p (Sig.= .595), era mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula, además, que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($R= ,049$), entre el liderazgo y el componente intrapersonal. Asimismo, Huanca (2012) obtuvo resultados positivos, en cuanto al componente intrapersonal, donde observó que el 86.7% de los docentes se encontraba en un nivel adecuado, siendo así que la mayoría de docentes han desarrollado la comprensión emocional de sí mismo. De tal modo, Fernández (2015 p. 38) señala que las personas que poseen el componente intrapersonal, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en relación a sus ideas y creencias. Siendo complementado esto, con lo referido por Goleman (2010), que señala que entre las características del Liderazgo, está el utilizar la inspiración junto a la confianza, la conciencia de uno mismo y la empatía, lo cual articula una visión significativa que permite sintonizar con los valores de los demás.

Respecto a los objetivos específicos, para el segundo objetivo, se determinó si existe relación entre liderazgo resonante y el componente interpersonal en docentes de la red 05. Al contrastar la hipótesis se concluyó que el valor p (Sig.= .598), era mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula, además, que existe una correlación Rho de Spearman negativa muy débil ($R = -.048$), entre el liderazgo y el componente interpersonal. Sin embargo, Bar-On (1997) afirmaba que dentro del componente interpersonal, las personas se caracterizan por ser responsables y confiables, poseen buenas habilidades sociales, comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás. Además, Goleman (2010) afirmaba que dentro del liderazgo se estima a las personas y sus sentimientos, considerando las necesidades emocionales de las personas por encima del logro de tareas y objetivos.

A nivel de los objetivos específicos, para el tercer objetivo, se determinó si existe relación entre el liderazgo resonante y el componente manejo de estrés en docentes de la red 05. Al contrastar la hipótesis se concluyó que el valor p (Sig.= .874), era mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula, además, que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($R = ,015$), entre el liderazgo y el componente manejo de estrés. Asimismo, Bar-On (1997; citado por Fernández, 2015) afirma que las personas que manejan su estrés, son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general, son personas parcas, rara vez se comportan impulsivamente, tienen buenos resultados al trabajar bajo presión ya que manejan sus emociones.

A nivel de los objetivos específicos, para el cuarto objetivo, se determinó si existe relación entre el liderazgo resonante y el componente adaptabilidad en docentes de la red 05. Al contrastar la hipótesis se concluyó que el valor p (Sig.= .323), era mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula, además, que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($R = ,020$), entre el liderazgo y el componente adaptabilidad. De tal manera, Bar-On señala que el componente

adaptabilidad, permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas (1997; citado por Fernández, 2015).

Finalmente, para el quinto objetivo, se determinó si existe relación entre el liderazgo resonante y el componente de ánimo general en docentes de la red 05. Al contrastar la hipótesis se concluyó que el valor p (Sig.= .903), era mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula, además, que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($R= -,011$), entre el liderazgo y el componente de ánimo general. Por el contrario, Huanca (2012) obtuvo que la mayoría de docentes (91.7%) se ubicaban en un nivel adecuado en el componente estado de ánimo; el 8.3% se halla en el nivel “por mejorar”. Asimismo, Baron refiere que el componente de ánimo general mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida y la perspectiva que tiene de su futuro (1997; citado por Fernández, 2015).

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se determina que no existe relación entre las variables, dado que la significancia p ($\text{sig}=,513$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Asimismo, la correlación es positiva muy débil ($r=,060$), entre las variables Liderazgo resonante e Inteligencia Emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Segunda:

Se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente intrapersonal, dado que la significancia p ($\text{sig}=,595$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,049^{**}$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente intrapersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Tercera:

Se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente Interpersonal, dado que la significancia p ($\text{sig}=,598$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es negativa muy débil ($r=-,048^{**}$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente interpersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Cuarta:

Se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente manejo de estrés, dado que la significancia p ($\text{sig}=,874$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,015$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente manejo de estrés en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Quinta:

Se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente adaptabilidad, dado que la significancia p ($\text{sig}=,323$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,090$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente adaptabilidad en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

Sexta:

Se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente ánimo general, dado que la significancia p ($\text{sig}=,903$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es negativa muy débil ($r=-,011$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente ánimo general en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda capacitar a los directores educativos de nivel secundario en la formación y actualización de los directivos (licenciatura, maestría y doctorado).

Podrían realizar una encuesta entre los directivos para conocer las necesidades formativas y proponer mejoras, de esta manera fortalecer su liderazgo con características resonantes para la resolución de conflictos educativos.

Segunda:

Para crear un clima emocionalmente positivo en las instituciones educativas, es importante alentar en los directivos el desarrollo de: autoconocimiento, autorregulación de sus emociones, la empatía, trabajo en equipo y relaciones interpersonales positivas. Es importante incluir estas competencias de Inteligencia Emocional en el perfil del profesional que postula a un cargo dirigido a trabajar con capital humano.

Tercera:

A cada uno de los colegios que conforman la Red 05, se le recomienda elaborar un instrumento que recoja la valoración y percepción de los alumnos y padres de familia. De esta manera se enriquecerá el análisis de la interpretación del problema que se plantea. La percepción de los destinatarios es importante para tener una visión más amplia del tipo de liderazgo que se está ejerciendo en las instituciones.

Cuarta:

Es necesario que los directivos programen reuniones de diálogo y espacios de retroalimentación con los docentes, que sean más de una vez al año para establecer de forma sistemática la evaluación constante del propio liderazgo.

Quinta:

Facilitar talleres, charlas para la profundización del dominio del Liderazgo Resonante y sus diferentes estilos ya que las competencias emocionales se aprenden y desarrollan mediante la formación, el estudio y la práctica constante.

Sexta:

Se sugiere realizar una investigación cualitativa utilizando estudios de caso para profundizar en la experiencia personal de algunos directivos, esto proporcionaría un conocimiento más amplio y rico sobre la práctica de Liderazgo, a través de las vivencias personales de las personas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J. (2013). *Tipos de conciencia*. Recuperado de <http://pse.elsevier.es/es/teorias-autorregulacion-educativa-unacomparacion/articulo/S1135755X14000037/#.WMOL1DvhC00>
- Arias. (2016). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. (5°. Ed.) Caracas-Venezuela: Episteme
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory*. In R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363–388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R., y Parker, J. (2000). *EQ-i: YV Bar On Emotional Quotient Inventory: Youth version*. Technical Manual Toronto: Multi Health Systems Inc
- Bar-On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. *Psicothema*, 18 (Supl.), 13-25.
- Benitez, M.; Jimenez, M. & Osicka, R. (2000). *Las asignaturas pendientes y el rendimiento académico: ¿existe alguna relación*. En red. Recuperado de <http://fai.unne.edu.ar/links/las%20el%20rendimiento%20 academico.htm>.
- Candela, C, Bárbara, E, Ramos, A & Sarria, M. (2000). “*Inteligencia Emocional y la Variable género. Estudio de variables relacionadas con la alexitimia en pacientes con trastornos del comportamiento alimenticio*”. En red. Recuperado de <http://www.reme.ufi.es/articulares/acande2272105102/texto.htm>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (quinta edición). Lima, Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván. Validez y confiabilidad

Chiavenato, I (2004). *La eficacia*. Recuperado de:

<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>

Castellano, J. (2010). Inteligencia Emocional y Comprensión Lectora en alumnos del 6° Grado de Primaria de la RED N° 4 Distrito del Callao. Tesis de Maestría no publicada. Facultad de Educación. USIL Callao.

Castillo, R. (2005). “Análisis comparativo de la inteligencia emocional entre los alumnos del quinto de secundaria con padres separados y no separados del colegio nacional mixto Cartavio” Recuperado de:

http://ucvvirtual.edu.pe/portal/escuelas/psicologia/tesis_ps/TESIS/T149.doc

Chiavenato, I (1992) *Clima laboral*. Recuperado de

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19649/Capitulo3.pdf>

Chiavenato, I (2000) *La motivación*. Recuperado de

<http://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional/pdf/tema%202.pdf>

Chiavenato, I (2005) refirió: *La toma de decisiones*. Recuperado de

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/cultura-organizacional-y-toma-decisiones/cultura-organizacional-y-toma-decisiones.pdf>

Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano* (segunda edición). México D.F, México: Mc Graw Hill

Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos* (quinta edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002) *Gestión del talento Humano*. Bogotá, Colombia (Mc Graw Hill)

Ferrer, J. (2014). *La gestión del cambio*. (Primera edición). Madrid, España: Empresarial.

<file:///C:/Users/kevin/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYEICompromisoOrganizacional-5157763.pdf>

- Gardner, J. (1994). *Las Inteligencias Múltiples, Estructura de la Mente*. México. Ediciones Fondo de Cultura Económica, Carretera Picacho – Ajusco, 227. D.F.D.R.
- Goleman, d. (1995). *Inteligencia emocional*. Estados Unidos: editorial Bantam Books.
- Goleman, d. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. España: Editorial Planeta.
- Goleman, d. (1999). *¿qué hace un líder?*. Estados Unidos Harvard Business Review.
- Goleman, d. (2000). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairos.
- Goleman, d. (2003). *Emociones destructivas. Cómo comprenderlas y dominarlas*. Colombia: editorial Vergara.
- Goleman, d. (2006). *Inteligencia social. La nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Kairos.
- Goleman, d.; Boyatzis, r. Y Mckee, a. (2004). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Caracas: editorial Melvin C.A.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Argentina. Ediciones Argentina S.A Paseo Colón 221-6- Buenos Aires Argentina.
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional y Social para un mundo de desafío*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>
- Goleman, (2010). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona. Editorial kairós

- Góleman, D., Boyatzis, R & Mckee. A. (2010). *El líder Resonante crea más*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=x8cTlu1rmA4C&printsec=frontcover&dq=daniel+goleman+inteligencia+emocional>
- Gonzales, A. (2013) Liderazgo del director y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa estatal José Tadeo del Municipio de Baralt, estado de Zulia. Venezuela
- Gonzales, C., Oseda, D., Ramírez, F & Gave, CH. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?*. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición). México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada* (1era edición). Lima, Perú: PUCP.
- Ibañez, M. (211). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima, Perú: San Marcos.
- Maslow, A. (1991). *La motivación*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/102025212/MOTIVACION-Y-PERSONALIDAD-MASLOW-ABRAHAM-H>
- Maslow, A. (1962). *Psicología Humanista*. Recuperado de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33133898/PSICO_H
- Mori, P. (2008). *Personalidad, autoconcepto y percepción del compromiso parental: sus relaciones con el rendimiento académico en alumnos del sexto grado*.

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología. UNMSM Lima – Perú.

Palacios, V. (2010). *Inteligencia Emocional y Logro Académico en los alumnos de educación secundaria de una institución educativa pública de Ventanilla – Callao*. Tesis de Maestría no publicada. USIL. Lima – Perú.

Real Academia Española (1998). *Diccionario de la Lengua Española Edición electrónica*. Versión 21.2.0. España: Espasa-Calpe, S. A.

Pérez, R. (2013). *Investigación científica*. Lima, Perú: Universitaria - muestra

Piaget, J. (1980). *La toma de conciencia*.

Sosa, M. (2008). *Escala Auto informada de Inteligencia Emocional* Tesis Doctoral. Universidad de Complutense de Madrid.

Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos* (segunda edición). Lima, Perú: Nuevo Milenio. – hipótesis

Tamayo y Tamayo (1997), *El proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A México .1997.

Tamayo y Tamayo (2004), *El proceso de la Investigación científica* 4ta edición. Editorial Limusa .Pp. 111-141 S.A México.

Tello, J., & Cárdenas, A. (2013). *Metodología de investigación científica y educativa*. Huancayo, Perú: Grapex Perú S.R.L. P.40- Tipo básica

Tomas, F. (2014). *Liderazgo resonante de directores y su contribución a la resolución de conflictos*. Mexico.

Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima metropolitana*. Persona, 4, 129-160

Ugarriza, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario DE Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana (2da. Edición)*. Lima.

Zambrano, G. (2011). *La Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico en Historia y Geografía y Economía, en alumnos del 2º Grado de Secundaria, de una Institución Educativa de Ventanilla*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Educación en la mención Aprendizaje y Desarrollo Humano. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017.

AUTOR: Br. Fiorella Allemant Cueva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>HG: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre Liderazgo resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017.</p>	Variable 1: LIDERAZGO RESONANTE			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Visionario	-Compromiso -Interés -Entusiasmo	1 al 9	Muy adecuado (148:200)
			Coaching	-Relaciones Humanas -Desarrollo personal	10 al 19	Adecuado (94:147)
			Afiliativo	-Armonía. -Comunicación	20 al 26	Inadecuado (40:93)
			Democrático	-Trabajo en equipo -Gestión de conflictos -Influencia	27 al 35	
			Variable 2: INTELIGENCIA EMOCIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5	Debe mejorar [75 172]
				Asertividad (AS)	6,7,8,9,10	
Autoconcepto (AC)	11,12,13,14,15					
Autorrealización (AR)	16,17,18,19,20					
Independencia (IN)	21,22,23,24,25					
Componente interpersonal	Empatía (EM)	26,27,28,29,30				
	Relaciones interpersonales (RI)	31,32,33,34,35				
	Responsabilidad Social (RS)	36,37,38,39,40				
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41,42,43,44,45				
	Control de los impulsos (CI)	46,47,48,49,50				
Componente de adaptabilidad	Solución de problemas (SP)	51,52,53,54,55				
	Prueba de la realidad (PR)	56,57,58,59,60				
	Flexibilidad (FL)	61,62,63,64,65				
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>H1: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017</p>				

<p>Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017</p>	<p>componente adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>Ho: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente</p>			<p>66,67,68,69,70</p>	<p>[173 273] Excelente</p>
<p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente manejo de Estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017</p>	<p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante y el componente manejo de estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>Intrapersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho – 2017</p>				<p>[274 304]</p>
<p>¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Resonante y el componente estado de ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>Determinar la relación del Liderazgo Resonante el componente estado de ánimo en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho- 2017</p>	<p>Hipótesis específica 2 H2: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y componente</p>	<p>Componente animo general</p>			
		<p>Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.</p> <p>Ho: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y componente</p> <p>Interpersonal en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Hipótesis específica 3</p>				

		<p>H3: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Ho: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente Adaptabilidad en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>H4: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente manejo de estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.</p> <p>HO: Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente manejo de</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>estrés en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017</p> <p>Hipótesis específica 5 H5: ¿Existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente estado de ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.</p> <p>HO: No existe relación significativa entre Liderazgo Resonante y el componente manejo ánimo general en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017</p>				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA UTILIZADA			
TIPO: APLICADA La presente investigación, es de tipo aplicada por coincidir con lo propuesto por Álvarez (2010). “Es la utilización de los conocimientos en la práctica, para	POBLACION: La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Arias (2006), se entiende por población “el conjunto finito o infinito de	La técnica utilizada fue la encuesta VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras Nivel de Significación:			

<p>aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad (p.5).</p> <p>NIVEL: CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Hernández, Fernández y Baptista (2010) "Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p. 149) .Cuando hablamos de diseño no experimental, podemos decir que el investigador no genera ningún tipo de situación, es un observador de los fenómenos, así mismo, es imposible que las variables independientes sean manipuladas, ya que no se puede influir sobre ellas, porque los hechos ya ocurrieron, al igual que su propósito.</p>	<p>elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos de estudio". (p, 81).</p> <p>Nuestra Población estuvo conformada po 144 Docentes de la UGEL 05, red 05 San Juan de Lurigancho</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo y Tamayo (2010), afirma que la muestra "Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico ". (p.38). Es decir, la muestra censal viene a ser toda la población y este tipo de método se utiliza cuando es necesario saber las opiniones de todos los clientes o cuando se encuentra una población de fácil acceso.</p>	<p>Ficha técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre original.- EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory. • Autor.- Reuven BarOn. • Procedencia.- Toronto- Canadá. • Adaptación peruana.- Nelly Ugarriza2001; Evans 2011) • Administración.- Individual o colectiva. <p>Tipo cuadernillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración.- Sin límite de tiempo aproximadamente de 30 a 40 minutos. • Aplicación.- Sujetos de 15 años y más. • Numero De Items:74 • Nivel lector de sexto grado de primaria. • Puntuación.- Calificación manual o computarizada • Significación.- Estructura factorial: • Tipificación.- Baremos peruanos (Véase anexo). 	<p>Si es menor de la valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p>Rho spearman:</p> <p>En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>
--	--	--	---

		<p>VARIABLE: LIDERAZGO RESONANTE</p> <p>Ficha técnica</p> <p>Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo Resonante</p> <p>Autor: Rosa María Alegre Espinoza y Alvaro Roberto Romero Puccinelli</p> <p>Año: 2013</p> <p>Tipo de instrumento: Cuestionario.</p> <p>Administración.- Individual o colectiva.</p> <p>Tipo cuadernillo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Duración.- Sin límite de tiempo aproximadamente de 30 minutos.• Aplicación.- Sujetos de 18 años y más. Nivel lector de sexto grado de primaria.• Puntuación.- Calificación manual o computarizada <p>Número de ítem: 35</p> <p>Aplicación</p>	
--	--	---	--

		<p>Tiempo de administración: 0:30 minutos</p> <p>Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.</p>	
--	--	--	--

ANEXO B
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

LIDERAZGO RESONANTE

Estimado Docente Y/O Personal Administrativo:

Le damos un cordial saludo. La aplicación de esta encuesta tiene como propósito recopilar información sobre el **Liderazgo Resonante** en docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho -2017. Los resultados obtenidos se utilizarán con fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marque con una (x) en el número que mejor describa su opción, de acuerdo a la siguiente escala: (quisiera recordarle que es de carácter anónimo)

**Siempre (5), Casi siempre (4), A veces si a veces no (3),
Casi nunca (2), Nunca (1).**

LIDERAZGO RESONANTE		Siempre 5	Casi siempre 4	A veces si a veces no 3	Casi nunca 2	Nunca 1
	DIMENSIÓN 1: VISIONARIO					
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.					
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.					
3	Propone ideas innovadoras para la mejora de la institución.					
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.					
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.					
6	Se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.					
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.					
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.					
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.					
10	Crees que el director se preocupa por tus metas personales.					
	DIMENSIÓN 2: COACHING					
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.					
12	Plantea objetivos alcanzables durante la práctica.					
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.					
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E					

15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.					
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E					
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.					
18	Valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.					
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.					
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.					
21	Crees que la dirección valora como persona a todo el personal.					
	DIMENSIÓN 3: AFILIATIVO					
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.					
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.					
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.					
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.					
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.					
27	En la institución se estimula el trabajo y el esfuerzo del personal de la I.E.					
28	Se brinda apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de los supervisores.					
29	Se organizan capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.					
	DIMENSIÓN 4: DEMOCRÁTICO					
30	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la institución.					
31	Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.					
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.					
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.					
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E					
35	El director utiliza sus influencias en beneficio de la I.E					

CUESTIONARIO

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado maestro (a), la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la **Inteligencia Emocional** de los docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho-2017.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado antes de responder, marque con una (x) en el número que mejor describa su opción de acuerdo a la siguiente escala: (quisiera recordarle que es de carácter anónimo)

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 Algunas Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL					
1. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
2. Reconozco con facilidad mis emociones.					
3. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
4. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
5. Soy consciente de cómo me siento.					
6. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
7. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
8. Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
9. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
10. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
11. Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12. Me tengo mucho respeto.					
13. Me siento feliz con el tipo de persona que soy					
14. Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
15. Estoy contento(a) con la forma que me veo.					

16. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
17. He logrado muy poco en los últimos años.					
18. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
19. Disfruto de las cosas que me interesan.					
20. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten					
21. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías					
22. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
23. Tomo decisiones por mí mismo(a).					
24. Tengo tendencia que otros dependan de mi					
25. Me parece que otros me necesitan.					
DIMENSIÓN 2: COMPONENTE INTERPERSONAL					
26. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
27. Mis amigos me confían sus intimidades.					
28. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
29. Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
30. Soy sensible a los sentimientos de otras personas.					
31. Comparto mis sentimientos más íntimos con los demás.					
32. Me resulta fácil hacer amigos(as).					
33. Mis amigos me confían sus intimidades					
34. Mantengo buenas relaciones con los demás.					
35. Los demás opinan que soy una persona sociable					
36. Me gusta ayudar a la gente.					
37. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
38. Soy capaz de respetar a los demás.					
39. Considero que es muy importante ser un(a) buen(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
40. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS					
41. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					

42. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
43. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.					
44. Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.					
45. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
46. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo					
47. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
48. La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.					
49. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
50. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
DIMENSIÓN 4 COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD					
51. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
52. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
53. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo					
54. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
55. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor					
56. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
57. Me es difícil entender como me siento.					
58. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
59. Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.					
60. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad					
61. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas					
62. Puedo cambiar mis viejas costumbres					
63. En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
64. Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
65. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.					
DIMENSIÓN 5 COMPONENTE ÁNIMO GENERAL					
66. Soy una persona bastante alegre y optimista.					
67. Estoy contento(a) con mi vida.					

68. Soy una persona divertida					
69. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
70. Me gusta divertirme.					
71. Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
72. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
73. En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles					
74. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas					

ANEXO C

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO D
CONFIABILIDAD

Anexos

Cuestionario de Liderazgo Resonante

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	35

En la tabla se observa que el coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento es 0,942, el cual es superior al mínimo aceptable de 0,70. Siendo además el número de elementos correspondiente al número de ítems.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	139,12	181,100	,499	,941
i2	139,25	183,080	,405	,941
i3	139,58	182,295	,456	,941
i4	139,51	176,748	,684	,939
i5	139,43	178,876	,662	,939
i6	139,30	178,524	,645	,939
i7	139,30	183,337	,481	,941
i8	139,30	180,230	,572	,940
i9	139,58	181,981	,381	,942
i10	139,66	178,641	,509	,941
i11	139,20	179,668	,621	,940
i12	139,47	179,061	,673	,939
i13	139,44	178,728	,693	,939
i14	139,34	179,779	,598	,940
i15	139,42	180,890	,528	,940
i16	139,67	179,297	,712	,939
i17	139,62	175,592	,685	,939
i18	139,57	175,306	,739	,938
i19	139,55	177,605	,735	,939
i20	139,52	178,781	,698	,939
i21	139,36	181,489	,543	,940
i22	139,34	178,638	,701	,939
i23	139,40	178,920	,686	,939
i24	139,32	182,021	,411	,941
i25	139,54	179,721	,572	,940
i26	139,66	183,170	,331	,942

i27	139,62	177,774	,566	,940
i28	139,68	177,178	,586	,940
i29	139,74	175,402	,677	,939
i30	139,47	178,482	,678	,939
i31	139,40	177,234	,672	,939
i32	139,50	181,045	,483	,941
i33	139,29	183,777	,458	,941
i34	140,12	182,720	,242	,945
i35	139,80	184,953	,162	,945

Se observa en la tabla de correlación ítem-test (35 ítems), que solo el ítem 35 podría ser eliminado, debido a que se observa un índice menor a 0.2, sin embargo, al realizar dicha acción, se pudo observar que el índice de consistencia general, no aumentaba de manera considerable, por lo tanto, su eliminación no resulta necesaria.

Inventario de Baron (I-CE) abreviado

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	23

En la tabla se observa que el coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento es 0,915, el cual es superior al mínimo aceptable de 0,70. Siendo además el número de elementos correspondiente al número de ítems.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ie11	94,62	68,782	,860	,904
ie12	94,40	74,242	,718	,910
ie13	94,54	75,639	,470	,913
ie15	94,74	73,584	,613	,910
ie16	94,31	75,902	,381	,914
ie26	94,78	73,463	,465	,913
ie29	94,87	76,297	,284	,916
ie30	94,53	76,697	,265	,916
ie32	94,82	69,752	,677	,908
ie35	94,50	77,293	,281	,916
ie43	95,16	73,025	,531	,912
ie44	95,22	73,380	,588	,911
ie45	94,63	72,797	,801	,908
ie50	97,20	72,429	,324	,922
ie52	94,57	74,891	,553	,912
ie53	94,63	72,797	,801	,908
ie62	95,25	72,555	,512	,912
ie63	95,35	70,197	,588	,911
ie67	94,57	75,585	,424	,913
ie71	94,66	70,043	,777	,906
ie72	94,69	71,241	,743	,907
ie73	94,60	73,168	,632	,910
ie74	94,40	74,242	,718	,910

Se observa en la tabla de correlación ítem-test (23 de 74 ítems), dado que se eligió, por medio de un análisis estadístico, los ítems que mejor representan la medición de la variable, donde además se pudo observar que el índice de consistencia general, aumentó de manera considerable, por lo tanto, la inclusión de dichos ítems resultó necesario para el análisis de la investigación.

ANEXO E

BASE DE DATOS DE LIDERAZGO RESONANTE

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	VISIONARIO	COACHING	AFILIATIVO	DEMOCRATICO	LIDERAZGO RESONANTE
1	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	40	42	30	25	137
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	35	45	34	18	132	
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	53	37	28	165
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	46	37	24	152
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	36	45	34	18	133	
7	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	44	33	21	138
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	42	44	31	23	140	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	46	31	22	141	
11	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45	49	35	28	157
12	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	1	1	48	51	34	20	153	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	39	42	29	25	135	
14	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	1	35	45	34	18	132	
15	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	53	37	28	165	
16	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	46	37	24	152	
17	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	44	33	21	138	
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	42	44	31	23	140	
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	46	31	22	141	
21	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	41	29	23	131		
22	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	3	3	41	49	34	22	146		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	1	50	54	39	21	164	
24	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45	49	35	28	157	
25	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	1	1	48	52	34	20	154
26	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	44	42	33	24	143	

27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48	45	30	23	146			
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	55	40	30	174
29	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	40	43	29	22	134	
30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	47	53	37	26	163		
31	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	43	42	28	21	134	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	43	30	23	136	
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	4	42	44	31	23	140
34	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	38	35	27	25	125	
35	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	38	42	31	26	137	
36	5	4	5	4	5	5	3	3	4	2	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	40	47	32	23	142		
37	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	41	52	34	27	154	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	44	32	24	140	
39	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	1	4	4	5	5	5	2	5	47	53	31	26	157		
40	3	5	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	35	43	32	20	130		
41	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	46	51	33	24	154		
42	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	49	35	24	152		
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	49	55	36	28	168		
44	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45	48	34	28	155		
45	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	39	43	30	23	135			
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	41	51	33	25	150		
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	55	40	30	175	
48	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	37	39	32	19	127		
49	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	37	26	23	122			
50	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42	42	32	25	141			
51	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	35	38	28	21	122		
52	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	44	40	29	157		
53	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	45	45	37	27	154		
54	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	37	39	32	23	131		

55	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	43	43	31	25	142				
56	5	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	1	4	3	4	4	3	4	35	40	22	22	119					
57	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	36	24	18	118					
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	5	2	5	40	36	18	15	109		
59	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	26	28	23	18	95					
60	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	42	38	28	24	132		
61	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43	55	35	28	161	
62	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	43	32	24	146	
63	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	41	30	24	135	
64	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	45	54	35	27	161	
65	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	44	53	35	26	158		
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	51	32	22	146	
67	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	41	43	26	23	133	
68	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	37	27	23	123	
69	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	43	42	32	25	142		
70	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	35	38	28	21	122		
71	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	46	51	33	24	154		
72	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	49	35	24	151		
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	49	55	36	28	168		
74	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45	48	34	28	155		
75	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	39	43	30	24	136		
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	51	33	25	150		
77	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46	46	37	24	153		
78	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149	
79	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	36	45	34	23	138		
80	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	40	44	33	23	140		
82	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	42	44	31	24	141	

111	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	43	46	35	25	149	
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	40	44	33	21	138	
113	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	42	44	31	23	140		
114	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	46	31	22	141		
115	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	41	29	23	131		
116	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	3	3	41	49	34	22	146		
117	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	47	53	37	25	162		
118	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	43	42	28	21	134	
119	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	43	43	30	23	139			
120	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	43	43	31	23	140	
121	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	38	35	27	25	125
122	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	38	42	31	26	137

Anexo 5

Base de datos de inteligencia emocional

ie 11	ie 12	ie 13	ie 15	ie 16	ie 26	ie 29	ie 30	ie 32	ie 35	ie 43	ie 44	ie 45	ie 50	ie 52	ie 53	ie 62	ie 63	ie 67	ie 71	ie 72	ie 73	ie 74	C.INTRAPERSONAL	C.INTERPERSONAL	C.MANEJO DE ESTRÉS	C.DE ADAPTABILIDAD	C.DE ANIMO GENERAL	I.EMOCIONAL
3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	20	19	13	14	20	86
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	22	16	16	25	104
5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	21	19	19	23	105
5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	20	19	19	23	104
5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	20	19	19	23	104
3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	17	22	13	16	19	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	12	16	21	94
5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	25	18	14	14	24	95
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	20	18	13	14	18	83
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	19	12	16	23	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	12	16	21	94
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	17	22	12	16	18	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	12	16	21	94
5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	25	18	14	14	24	95
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	20	18	12	14	18	82

5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	20	12	16	23	96
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	20	12	16	23	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	13	16	21	95
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	3	4	19	22	11	16	17	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	20	19	11	14	18	82
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	24	21	16	17	25	103
5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	21	19	19	23	105
5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	21	19	19	23	105
3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	18	22	11	16	18	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	15	20	25	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	12	16	21	94
5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	25	18	15	14	24	96
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	20	18	11	14	19	82
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108

5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	14	15	25	100
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	20	14	16	23	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	12	16	21	94
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	18	22	12	16	18	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	20	19	11	14	18	82
3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	20	19	11	14	18	82
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	25	22	15	17	25	104
5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	22	19	19	23	106
5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	22	19	19	23	106
3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	4	3	4	4	4	18	22	11	16	19	86
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	13	16	21	95
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	25	20	15	14	24	98
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	20	18	11	14	19	82
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	15	15	25	101
5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	19	12	16	23	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	21	24	13	16	21	95
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107

5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	4	3	4	5	4	18	22	11	16	20	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3	5	4	20	18	11	14	20	83
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	25	22	15	17	25	104
5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	22	19	19	23	106
5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	23	22	19	19	23	106
3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	5	4	17	22	11	16	19	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	3	5	4	5	5	5	25	18	15	14	24	96
3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	5	4	20	18	11	14	19	82
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	15	15	25	101
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	3	5	5	5	5	5	24	22	15	15	25	101
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	25	20	12	16	23	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	21	24	13	16	22	96
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	19	22	12	16	18	87
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	16	20	25	111
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	16	20	25	109
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	21	24	13	16	19	93
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	5	5	5	5	5	23	19	12	14	25	93
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	25	23	15	20	23	106
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	25	25	16	16	23	105

5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	23	25	16	16	19	99
4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	3	5	5	5	5	4	18	22	12	16	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	25	16	20	24	110
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	3	3	4	4	5	25	23	15	20	19	102
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	3	4	5	5	5	5	24	22	15	15	24	100
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	25	20	13	16	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	25	16	20	24	110
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	14	16	20	95
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	23	19	13	14	21	90
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	23	15	20	25	108
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	25	25	16	16	25	107
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	23	25	16	16	23	103
4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	18	22	12	16	20	88

ANEXO F

TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00

De -0.91 a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bizquera (2004), Metodología de la Investigación

Educativa. Madrid, Trilla, p.212

ANEXO G.
ARTÍCULO CIENTÍFICO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017.

2. AUTOR

Br. Fiorella Allemant Cueva.

Fiopye12@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación que existe entre el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la UGEL 05, Red 05, San Juan de Lurigancho-2017, la población de 144 docentes, la muestra probabilística, en los cuales se ha empleado las variables: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Inventario de Baron (I-CE) (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindó información acerca de la Inteligencia Emocional en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que no existe relación entre las variables, dado que la significancia p ($\text{sig}=,513$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la

hipótesis nula. . Asimismo, la correlación es positiva muy débil ($r=,060$), entre las variables Liderazgo Resonante e Inteligencia emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional.

5. ABSTRACT

A

This research had as general objective to determine the relationship that exists between Resonant Leadership and Emotional Intelligence Resonant Leadership and Emotional Intelligence in teachers of Network 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, the census sample considered a sample of 122 teachers, in which the variable: Resonant Leadership and Emotional Intelligence has been used.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the comparative level non-experimental design, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: questionnaire of Resonant Leadership and Emotional Intelligence in the politomic scale, which provides information about Resonant Leadership and Emotional Intelligence in its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is no relationship between variables, since the significance p ($\text{sig} = , 513$) indicates that the research hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted. . Likewise, the correlation is very weak ($r = , 060$), between the variables Resonant Leadership and Emotional Intelligence in teachers of Red 05, UGEL 05 of San Juan de Lurigancho-2017.

6. Keywords: Resonant Leadership and Emotional Intelligence.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la UGEL 05, Red 05, San Juan de Lurigancho 2017. Fue desarrollado con un diseño No experimental de nivel comparativo. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: El Liderazgo Resonante no se relaciona con la inteligencia emocional en docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

8. METODOLOGÍA

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se registrará la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

Al respecto del método hipotético deductivo consideramos la propuesta Vilca (2012) quien refirió: “Parte de un marco general de referencia hacia algo en particular. Este método se utiliza para inferir del general a lo específico, de lo universal a lo individual”. (p.131). Nos permite contrastar la hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo busca la objetividad y mediar la variable objeto de estudio.

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental. En vista que se recolectó la información de manera directa, rápida y confiable en la realidad donde se presenta, es decir la fuente fueron primero la cantidad de sentencias emitidas y luego el número de cumplimiento e incumplimientos de sentencias según el tipo de faltas, observando el fenómeno en su contexto sin influenciar o manipular dicha variable.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) enfatizan este diseño de la siguiente manera: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se

observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). Es decir no se manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo.

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS V22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en las tablas, También se presentan las figuras haciendo uso de los diagramas de cilindros por ser variables cualitativas, porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach= 0,809 para medir el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional.

9. RESULTADOS

Contrastación de hipótesis

Tabla 01

Análisis de correlaciones

			Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coeficiente de Correlación	,060
		Sig. (bilateral)	.513
		N	122

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al contrastar los datos se observa en la tabla que el valor p (Sig.= .513) es mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), con lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Además, se observa que existe una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r = ,060$) entre las variables Liderazgo resonante e Inteligencia emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

10. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del Liderazgo resonante y la Inteligencia emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho- 2017.

Para la hipótesis general, se obtuvo un valor p (Sig.= .513) mayor al valor teórico esperado (Sig.=.05), por lo que se rechaza la hipótesis investigación y se acepta la hipótesis nula, además, se encontró una correlación Rho de Spearman positiva muy débil ($r=.060$) entre las variables liderazgo resonante e inteligencia emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. Similares resultados fueron hallados por Salvador (2010) quien encontró que existía relación positiva y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y la evaluación de liderazgo. De tal modo, Goleman (2008) considera que el liderazgo requiere de la adecuada combinación entre el corazón y la cabeza, entre sentimiento y pensamiento que se relaciona directamente con la inteligencia emocional.

De los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Cámara (2012), puesto que coincide en afirmar que el compromiso organizacional dependerá en gran medida del tiempo de permanencia de los docentes en su misma institución educativa y puesto de trabajo a la cual se dedican, generándose un lazo fuerte entre este grupo de profesionales y una dependencia intragrupal. Si el profesional tiene menor tiempo de servicio y trabajos por contratos, su compromiso con la institución será muy limitado ya que comprende que en cualquier tiempo deberá dejar su puesto laboral.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación en cuanto al objetivo general se determina que no existe relación entre las variables, dado que la significancia p (sig=,513) indica que se rechaza la hipótesis

de investigación y se acepta la hipótesis nula. Asimismo, la correlación es positiva muy débil ($r=,060$), entre las variables Liderazgo resonante e Inteligencia emocional en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 1, se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente intrapersonal, dado que la significancia p ($\text{sig}=,595$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,049^{**}$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente intrapersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 2 se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente Interpersonal, dado que la significancia p ($\text{sig}=,598$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es negativa muy débil ($r=-,048^{**}$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente Interpersonal en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 3, se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente manejo de estrés, dado que la significancia p ($\text{sig}=,874$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,015$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente manejo de estrés en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 4, se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente adaptabilidad, dado que la significancia p ($\text{sig}=,323$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es positiva muy débil ($r=,090$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente adaptabilidad en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

La presente investigación en cuanto al objetivo específico 5, se determina que no existe relación entre la variable Liderazgo resonante y el componente ánimo general, dado que la significancia p ($\text{sig}=,903$) indica que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, además la correlación es negativa muy débil ($r=-,011$), entre la variable Liderazgo resonante y el componente ánimo general en docentes de Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho.

12. REFERENCIAS

Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.

Chiavenato (1992) *clima laboral*. Recuperado de

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19649/Capitulo3.pdf>

Gardner, J. (1994). *Las Inteligencias Múltiples, Estructura de la Mente*. México. Ediciones Fondo de Cultura Económica, Carretera Picacho – Ajusco, 227. D.F.D.R.

Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional*. Argentina. Ediciones Argentina S.A Paseo Colón 221-6- Buenos aires Argentina.

Goleman, (2010). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Barcelona. Editorial kairós.

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (quinta edición). México, México D.F: Mc Graw Hill P.149 – Diseño de Investigación.

Ugarriza, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario DE Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana* (2da. Edición). Lima.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Fiorella Allemant Cueva, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 45360547, con el artículo titulado: “Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha: 30 de Setiembre de 2017

Nombres y apellidos: Fiorella Allemant Cueva.

ANEXO H.
CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 10 de julio de 2017

Carta P. 458 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Franco Alfaro Rumaldo Eduardo

N° 157 Cap. FAP J.A. Quiñones

Atención:

Coordinador de la red 05

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **IORELLA ALLEMANT CUEVA** identificado(a) con DNI N.° **45360547** y código de matrícula N.° **5000075327**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en Docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este



IPMR

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Gladys Altez Juscamayta

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención *administración de la Educación*... de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

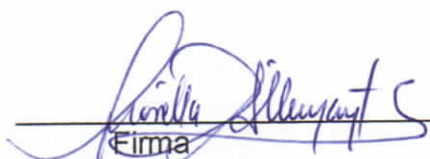
El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Liderazgo Resonante.

Según Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) se puede definir como:

Un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus colaboradores encausándolas en una dirección emocionalmente positiva. El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional. Las personas más resonantes son aquellas que sintonizan mejor con los demás y las que mantienen relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la resonancia y su pasión y entusiasmo se distribuye por todo el grupo (p. 9).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Visionario

El liderazgo visionario esboza un objetivo común que resulta movilizador; su impacto sobre el clima laboral es el más positivo de todos y resulta apropiado cuando la necesidad de cambiar requiere de una nueva visión o cuando es necesaria una dirección clara. Este estilo mueve a la gente hacia una visión compartida. Es efectivo en situaciones de incertidumbre cuando se requiere una visión clara. El liderazgo visionario es la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y mejora a partir del presente. (Goleman, 2010, p.90)

Dimensión 2

Coaching

Goleman (2010) refiere que es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador y el liderazgo capacitador no es un estilo muy habitual. (p.87)

Dimensión 3

Afiliativo,

Goleman (2010) afirma que es el liderazgo donde se estima a las personas y sus sentimientos, considerando las necesidades emocionales de sus empleados por encima del logro de tareas y objetivos. Son seres humanos que se esfuerzan por integrar a los demás, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alientan la fidelidad de los trabajadores. (p. 84).

Dimensión 4

Democrático

Goleman (2010) quien expresó que reside en un estilo de Liderazgo participativo, mantiene la moral enaltecida y provoca un efecto muy positivo en el clima emocional de la organización: se aplica cuando el líder no sabe la dirección a seguir y necesita recabar información de los empleados más exitosos. Ayuda cuando un líder tiene una visión muy clara, el estilo democrático le ayuda a poner de relieve las ideas necesaria clara ponerlas en marcha y se busca consenso. Este estilo de liderazgo posee tres competencias de la inteligencia emocional: el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, y la influencia. Se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.30)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Resonante

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Visionario	Compromiso, interés, entusiasmo.	1 al 10	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Coaching	Relaciones humanas, desarrollo personal.	11 al 21	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Afliativo	Armonía, lealtad	22 al 29	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Democrático	Trabajo en equipo Gestión de conflictos Influencia del entorno	30 al 35	Muy adecuado Adecuado Inadecuado

Fuente: Elaboración propia.



DNI: 1012613

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Resonante

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo Resonante

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Altez Jurcamaita Gladys Milagros

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

Yaul

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....10120613.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Liderazgo resonante El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional.	Visionario	Compromiso	Del 1-10			/						
		Interes				/						
		Entusiasmo				/						
	Coaching	Relaciones Humanas	Del 11-21			/						
		Desarrollo Personal				/						
	Afiliativo	Armonía	22 - 29			/						
		Lealtad				/						
	Democrático	Trabajo en equipo	30-35			/						
		Gestión de conflictos				/						
		Influencia del entorno				/						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO RESONANTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	✓		✓		✓		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	✓		✓		✓		
3	Propone ideas innovadoras para la mejora de la institución.	✓		✓		✓		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	✓		✓		✓		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	✓		✓		✓		
6	Se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	✓		✓		✓		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	✓		✓		✓		
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	✓		✓		✓		
10	Crees que el director se preocupa por tus metas personales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	✓		✓		✓		
12	Plantea objetivos alcanzables durante la práctica.	✓		✓		✓		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	✓		✓		✓		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	✓		✓		✓		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	✓		✓		✓		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	✓		✓		✓		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	✓		✓		✓		

18	Valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	✓					✓		
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	✓					✓		
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.	✓					✓		
21	Crees que la dirección valora como persona a todo el personal.	✓					✓		
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.	✓					✓		
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.	✓					✓		
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.	✓					✓		
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.	✓					✓		
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.	✓					✓		
27	En la institución se estimula el trabajo y el esfuerzo del personal de la I.E.	✓					✓		
28	Se brinda apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de los supervisores.	✓					✓		
29	Se organizan capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	✓					✓		
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la Institución.	✓					✓		
31	Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.	✓					✓		
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.	✓					✓		
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.	✓					✓		
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E	✓					✓		
35	El director utiliza sus influencias en beneficio de la I.E	✓					✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Apellidos y nombres del juez validador: *Altez Jurcamaita, Gladys M.* DNI: *10.12.0613*

Grado y Especialidad del validador: *Magister en Psicología Educativa*

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

San Juan de Lurigancho *25* de *Mayo* del *2017*

[Signature]

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mildred Ledisoma Cuadros.....

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

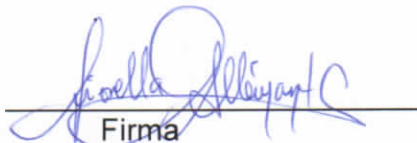
El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Liderazgo Resonante.

Según Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) se puede definir como:

Un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus colaboradores encausándolas en una dirección emocionalmente positiva. El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional. Las personas más resonantes son aquellas que sintonizan mejor con los demás y las que mantienen relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la resonancia y su pasión y entusiasmo se distribuye por todo el grupo (p. 9).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Visionario

El liderazgo visionario esboza un objetivo común que resulta movilizador; su impacto sobre el clima laboral es el más positivo de todos y resulta apropiado cuando la necesidad de cambiar requiere de una nueva visión o cuando es necesaria una dirección clara. Este estilo mueve a la gente hacia una visión compartida. Es efectivo en situaciones de incertidumbre cuando se requiere una visión clara. El liderazgo visionario es la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y mejora a partir del presente. (Goleman, 2010, p.90)

Dimensión 2

Coaching

Goleman (2010) refiere que es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador y el liderazgo capacitador no es un estilo muy habitual. (p.87)

Dimensión 3

Afiliativo,

Goleman (2010) afirma que es el liderazgo donde se estima a las personas y sus sentimientos, considerando las necesidades emocionales de sus empleados por encima del logro de tareas y objetivos. Son seres humanos que se esfuerzan por integrar a los demás, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alientan la fidelidad de los trabajadores. (p. 84).

Dimensión 4

Democrático

Goleman (2010) quien expresó que reside en un estilo de Liderazgo participativo, mantiene la moral enaltecida y provoca un efecto muy positivo en el clima emocional de la organización: se aplica cuando el líder no sabe la dirección a seguir y necesita recabar información de los empleados más exitosos. Ayuda cuando un líder tiene una visión muy clara, el estilo democrático le ayuda a poner de relieve las ideas necesaria clara ponerlas en marcha y se busca consenso. Este estilo de liderazgo posee tres competencias de la inteligencia emocional: el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, y la influencia. Se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.30)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Resonante

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Visionario	Compromiso, interés, entusiasmo.	1 al 10	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Coaching	Relaciones humanas, desarrollo personal.	11 al 21	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Afliativo	Armonía, lealtad	22 al 29	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Democrático	Trabajo en equipo Gestión de conflictos Influencia del entorno	30 al 35	Muy adecuado Adecuado Inadecuado

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Resonante

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo Resonante

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
CPPe N° 051627
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Liderazgo resonante El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional.	Visionario	Compromiso	Del 1-10			✓								
		Interes				✓								
		Entusiasmo				✓								
	Coaching	Relaciones Humanas	Del 11-21			✓								
		Desarrollo Personal				✓								
	Afiliativo	Armonía	22 - 29			✓								
		Lealtad				✓								
	Democrático	Trabajo en equipo	30-35			✓								
		Gestión de conflictos				✓								
		Influencia del entorno				✓								



UCV
UNIVERSIDAD CAYMAHUAY
CAYMAHUAY - PERÚ

ESCUELA DE POSTGRADO
CAYMAHUAY - PERÚ

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

CPPI N° 001027

ESCALA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

(05) 198 11 11

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO RESONANTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Visionario								
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	/		/		/		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	/		/		/		
3	Propone ideas innovadoras para la mejora de la institución.	/		/		/		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	/		/		/		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	/		/		/		
6	Se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	/		/		/		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	/		/		/		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	/		/		/		
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	/		/		/		
10	Crees que el director se preocupa por tus metas personales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Coaching								
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Plantea objetivos alcanzables durante la práctica.	/		/		/		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	/		/		/		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	/		/		/		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	/		/		/		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	/		/		/		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	/		/		/		

18	Valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	✓							
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	✓							
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.	✓							
21	Crees que la dirección valora como persona a todo el personal.	✓							
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.	✓		✓					
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.	✓		✓					
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.	✓		✓					
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.	✓		✓					✓
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.	✓		✓					✓
27	En la institución se estimula el trabajo y el esfuerzo del personal de la I.E.	✓		✓					✓
28	Se brinda apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de los supervisores.	✓		✓					✓
29	Se organizan capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	✓		✓					✓
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Crees que el director sabe escuchar a los miembros de la Institución.	✓		✓					
31	Crees que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.	✓		✓					
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.	✓		✓					
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.	✓		✓					
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E.	✓		✓					
35	El director utiliza sus influencias en beneficio de la I.E.	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Pedro Cuadros Miled Téñica* DNI: *09936465*

Grado y Especialidad del validador: *Dra. en Administración de la Educación*

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho. 10. de abril del 2017



Dra. Miled Téñica Cuadros

CIPN N° 051627

CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

DNI: 09936465

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Cynthia Varas Alvarez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención *Administración de la educación* de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

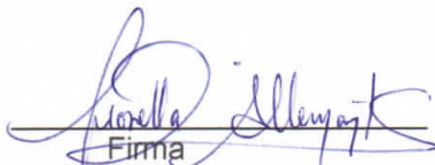
El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Liderazgo Resonante.

Según Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) se puede definir como:

Un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus colaboradores encausándolas en una dirección emocionalmente positiva. El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional. Las personas más resonantes son aquellas que sintonizan mejor con los demás y las que mantienen relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la resonancia y su pasión y entusiasmo se distribuye por todo el grupo (p. 9).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Visionario

El liderazgo visionario esboza un objetivo común que resulta movilizador; su impacto sobre el clima laboral es el más positivo de todos y resulta apropiado cuando la necesidad de cambiar requiere de una nueva visión o cuando es necesaria una dirección clara. Este estilo mueve a la gente hacia una visión compartida. Es efectivo en situaciones de incertidumbre cuando se requiere una visión clara. El liderazgo visionario es la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y mejora a partir del presente. (Goleman, 2010, p.90)

Dimensión 2

Coaching

Goleman (2010) refiere que es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador y el liderazgo capacitador no es un estilo muy habitual. (p.87)

Dimensión 3

Afiliativo,

Goleman (2010) afirma que es el liderazgo donde se estima a las personas y sus sentimientos, considerando las necesidades emocionales de sus empleados por encima del logro de tareas y objetivos. Son seres humanos que se esfuerzan por integrar a los demás, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alientan la fidelidad de los trabajadores. (p. 84).

Dimensión 4

Democrático

Goleman (2010) quien expresó que reside en un estilo de Liderazgo participativo, mantiene la moral enaltecida y provoca un efecto muy positivo en el clima emocional de la organización: se aplica cuando el líder no sabe la dirección a seguir y necesita recabar información de los empleados más exitosos. Ayuda cuando un líder tiene una visión muy clara, el estilo democrático le ayuda a poner de relieve las ideas necesaria clara ponerlas en marcha y se busca consenso. Este estilo de liderazgo posee tres competencias de la inteligencia emocional: el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, y la influencia. Se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.30)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Resonante

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Visionario	Compromiso, interés, entusiasmo.	1 al 10	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Coaching	Relaciones humanas, desarrollo personal.	11 al 21	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Afliativo	Armonía, lealtad	22 al 29	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Democrático	Trabajo en equipo Gestión de conflictos Influencia del entorno	30 al 35	Muy adecuado Adecuado Inadecuado

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Resonante

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo Resonante

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Cynthia Varas Álvarez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. Docencia Universitaria.

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



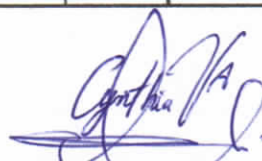
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...43399503...

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Liderazgo resonante El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional.	Visionario	Compromiso	Del 1-10			/							
		Interes				/							
		Entusiasmo				/							
	Coaching	Relaciones Humanas	Del 11-21			/							
		Desarrollo Personal				/							
	Afiliativo	Armonía	22 - 29			/							
		Lealtad				/							
	Democrático	Trabajo en equipo	30-35			/							
		Gestión de conflictos				/							
		Influencia del entorno				/							


 DNI: 43399503.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO RESONANTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	/		/		/		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	/		/		/		
3	Propone ideas innovadoras para la mejora de la institución.	/		/		/		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	/		/		/		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	/		/		/		
6	Se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	/		/		/		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	/		/		/		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	/		/		/		
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	/		/		/	/	
10	Creer que el director se preocupa por tus metas personales.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	/		/		/		
12	Plantea objetivos alcanzables durante la práctica.	/		/		/		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	/		/		/		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	/		/		/		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	/		/		/		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	/		/		/		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	/		/		/		

18	Valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	/	.	/	/	/	/	/	/
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	/		/	/	/	/	/	/
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.	/		/	/	/	/	/	/
21	Creer que la dirección valora como persona a todo el personal.	/		/	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.	/		/	/	/	/	/	/
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.	/		/	/	/	/	/	/
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.	/		/	/	/	/	/	/
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.	/		/	/	/	/	/	/
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.	/		/	/	/	/	/	/
27	En la institución se estimula el trabajo y el esfuerzo del personal de la I.E.	/		/	/	/	/	/	/
28	Se brinda apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de los supervisores.	/		/	/	/	/	/	/
29	Se organizan capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	/		/	/	/	/	/	/
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Creer que el director sabe escuchar a los miembros de la Institución.	/		/	/	/	/	/	/
31	Creer que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.	/		/	/	/	/	/	/
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.	/		/	/	/	/	/	/
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.	/		/	/	/	/	/	/
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E	/		/	/	/	/	/	/
35	El director utiliza sus influencias en beneficio de la I.E	/		/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Cynthia Vargas Suarez* DNI: *43399603*

Grado y Especialidad del validador: *Mg. Docencia Universitaria*

San Juan de Lurigancho *05* de *04* del 20 *17*

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



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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Rosa Diana Pedrosa San Miguel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención ~~Administración de la Educación~~ de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Liderazgo Resonante.

Según Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) se puede definir como:

Un nuevo estilo de liderazgo que maneja positivamente sus emociones y las irradia a sus colaboradores encausándolas en una dirección emocionalmente positiva. El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional. Las personas más resonantes son aquellas que sintonizan mejor con los demás y las que mantienen relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la resonancia y su pasión y entusiasmo se distribuye por todo el grupo (p. 9).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Visionario

El liderazgo visionario esboza un objetivo común que resulta movilizador; su impacto sobre el clima laboral es el más positivo de todos y resulta apropiado cuando la necesidad de cambiar requiere de una nueva visión o cuando es necesaria una dirección clara. Este estilo mueve a la gente hacia una visión compartida. Es efectivo en situaciones de incertidumbre cuando se requiere una visión clara. El liderazgo visionario es la habilidad de crear y articular una visión realista, creíble y atractiva del futuro que surge y mejora a partir del presente. (Goleman, 2010, p.90)

Dimensión 2

Coaching

Goleman (2010) refiere que es en donde se entabla una relación que va más allá de las preocupaciones a corto plazo y se dedica a indagar en la vida de la persona. Todo líder debe ser un formador y el liderazgo capacitador no es un estilo muy habitual. (p.87)

Dimensión 3

Afiliativo,

Goleman (2010) afirma que es el liderazgo donde se estima a las personas y sus sentimientos, considerando las necesidades emocionales de sus empleados por encima del logro de tareas y objetivos. Son seres humanos que se esfuerzan por integrar a los demás, advertir la armonía y promover la resonancia en el equipo. El estilo afiliativo tiene un impacto muy positivo en el clima de un grupo y sus efectos potenciadores solo se ven superados por los estilos visionarios y coaching. Brinda apoyo emocional a su personal en los momentos más críticos de su vida personal, este estilo de liderazgo fortalece los valores y alienta la fidelidad de los trabajadores. (p. 84).

Dimensión 4

Democrático

Goleman (2010) quien expresó que reside en un estilo de Liderazgo participativo, mantiene la moral enaltecida y provoca un efecto muy positivo en el clima emocional de la organización: se aplica cuando el líder no sabe la dirección a seguir y necesita recabar información de los empleados más exitosos. Ayuda cuando un líder tiene una visión muy clara, el estilo democrático le ayuda a poner de relieve las ideas necesarias para ponerlas en marcha y se busca consenso. Este estilo de liderazgo posee tres competencias de la inteligencia emocional: el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, y la influencia. Se debe tomar en cuenta que las personas que tienen valores arraigados constituyen la fortaleza clave del líder participativo. Citado por Chinchano y Arteaga (2014, p.30)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Liderazgo Resonante

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Visionario	Compromiso, interés, entusiasmo.	1 al 10	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Coaching	Relaciones humanas, desarrollo personal.	11 al 21	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Afliativo	Armonía, lealtad	22 al 29	Muy adecuado Adecuado Inadecuado
Democrático	Trabajo en equipo Gestión de conflictos Influencia del entorno	30 al 35	Muy adecuado Adecuado Inadecuado

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Liderazgo Resonante

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Liderazgo Resonante

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

PEDROZA SAN MIGUEL ROSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....45807238.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
Liderazgo resonante El modo en que el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos depende de su grado de inteligencia emocional.	Visionario	Compromiso	Del 1-10										
		Interes				/							
		Entusiasmo				/							
	Coaching	Relaciones Humanas	Del 11-21			/							
		Desarrollo Personal				/							
	Afiliativo	Armonía	22 - 29			/							
		Lealtad				/							
	Democrático	Trabajo en equipo	30-35			/							
		Gestión de conflictos				/							
		Influencia del entorno				/							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LIDERAZGO RESONANTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Visionario							
1	La dirección muestra compromiso en su gestión.	/		/		/		
2	El Director deja libertad a sus trabajadores para la innovación.	/		/		/		
3	Propone ideas innovadoras para la mejora de la institución.	/		/		/		
4	La dirección se identifica con la labor del personal de la I.E.	/		/		/		
5	Existe interés por parte de la dirección para solucionar los problemas álgidos de la I.E.	/		/		/		
6	Se interesa por el buen desempeño de sus trabajadores.	/		/		/		
7	El director participa de las actividades extra curriculares mostrando entusiasmo.	/		/		/		
8	Sientes que el director transmite empatía a todo el personal.	/		/		/		
9	Percibes que el director apoya a todos los miembros de la I.E aun cuando no está de acuerdo.	/		/		/		
10	Creer que el director se preocupa por tus metas personales.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Coaching	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director propicia un clima positivo para el desarrollo de las relaciones humanas.	/		/		/		
12	Plantea objetivos alcanzables durante la práctica.	/		/		/		
13	La dirección sabe resolver los problemas que surgen entre los trabajadores de la institución.	/		/		/		
14	El director fomenta la participación de todos los miembros de la I.E	/		/		/		
15	El director alienta cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración.	/		/		/		
16	Dirías que el director facilita el desarrollo personal de los integrantes de la I.E	/		/		/		
17	El director sabe delegar funciones de trabajo según la capacidad de su personal.	/		/		/		

18	Valora las fortalezas de los trabajadores de la I.E.	/							
19	El director considera la diversidad como una oportunidad para desarrollarse.	/							
20	Sientes que el director promueve la amistad entre todos los miembros de la I.E.	/							
21	Creer que la dirección valora como persona a todo el personal.	/							
	DIMENSIÓN 3: Afiliativo	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	El director fomenta la armonía entre los trabajadores de la I.E.	/							
23	El director promueve la armonía estableciendo lazos de amistad entre los integrantes de la I.E.	/							
24	Consideras que el director te trata con consideración y respeto.	/							
25	La dirección reconoce el esfuerzo que pones en tu trabajo.	/							
26	Si cometieras errores, crees que el director seguiría creyendo en ti.	/							
27	En la institución se estimula el trabajo y el esfuerzo del personal de la I.E.	/							
28	Se brinda apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de los supervisores.	/							
29	Se organizan capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	/							
	DIMENSIÓN 4: Democrático	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
30	Creer que el director sabe escuchar a los miembros de la Institución.	/							
31	Creer que el director sabe solucionar conflictos que atañen a la institución.	/							
32	En las reuniones de la I.E se llega a un consenso.	/							
33	El director busca siempre la armonía entre todo el personal de la I.E.	/							
34	Te parece que el director influye en las decisiones de los miembros de la I.E	/							
35	El director utiliza sus influencias en beneficio de la I.E	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: *PEDROZA SAN MIGUEL ROSA* DNI: *45887238*

Grado y Especialidad del validador: *MAESTRA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho de *27* de *05* del **20**



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Gladya Altes Jucamaita.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención: Administración de la Educación, de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Inteligencia Emocional.

Según Bar-On (1977), citado por Ugarriza (2003), la inteligencia emocional es definida como un “conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida”. (p. 13).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997) Afirma que las personas que están en contacto con sus sentimientos se sienten bien consigo mismos y se sienten positivos con respecto a lo que están haciendo de su vida. Así también, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en relación a sus ideas y creencias. nos contextualiza los subcomponentes: *Comprensión emocional de sí mismo* (CM): la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos, *Asertividad* (AS), que es la habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva, *Autoconcepto*, (AC), que es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, reconociendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades. *Autorrealización* (AR), que es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo, *Independencia* (IN), es la habilidad para autodirigirse, sentir seguridad de sí mismo con respecto a nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. Citado por Fernández (2015 p. 38)

Dimensión 2

El componente interpersonal (CIE)

Bar-On (1997) Afirma que el componente intrapersonal abarca las habilidades y el desempeño del entorno. Son personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás. Comprende los siguientes subcomponentes:

Empatía (EM), que es la habilidad de percibirse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás, Relaciones interpersonales (RI), que es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias., Responsabilidad social (RS), que es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social. Fernandez (2015 p. 39)

Dimensión 3

El componente de adaptabilidad (CAD)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Comprende los siguientes subcomponentes: Solución de problemas (SP), que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas, Prueba de la realidad (PR), que es la habilidad para evaluar lo que uno piensa (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo) , flexibilidad (FL), que es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. Citado por López (2008, p.40)

Dimensión 4

El componente del manejo del estrés (CME).

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) Afirma que las personas que manejan su estrés son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general son personas calmadas, rara vez impulsivas y trabajan bien bajo presión. Comprende los siguientes subcomponentes: Tolerancia al estrés (TE), que es la habilidad para soportar situaciones adversas, estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés, Control de los impulsos (CI), que es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. Citado por López (2008, p.40)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS) Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente interpersonal	Empatía (EM) Relaciones Interpersonales(RI) Responsabilidad Social(RS)	26,27,28,29,30 31,32,33,34,35 36,37,38,39,40	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE) Control de los impulsos (CI) Solución de problemas (SP)	41,42,43,44,45 46,47,48,49,50 51,52,53,54,55	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273]

Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)	56,57,58,59,60 61,62,63,64,65	Excelente [274 304] Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente animo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)	66,67,68,69,70 71,72,73,74	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Inteligencia Emocional

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Inteligencia Emocional

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho, 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Altez Juscamaita, Gladys Milagros

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en Psicología Educativa

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

Yaul

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 10120613

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ITEMS LA OPCION DE RESPUESTA		
Inteligencia Emocional Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de si mismo (C)	Del 1-25			/							
		Asertividad (AS)				/							
		Autoconcepto (AC)				/							
		Autorrealización (AR)				/							
		Independencia (IN)				/							
	Componente interpersonal	Empatia (EM)	Del 26-40			/							
		Relaciones interpersonales (RI)				/							
		Responsabilidad Social (RS)				/							
	Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41 - 65			/							
		Control de los impulsos (CI)				/							
		Solución de problemas (SP)				/							
	Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR)				/							
		Flexibilidad (FL)				/							
	Componente animo general	Felicidad (FE)	66- 74			/							
		Optimismo (OP)				/							
		Influencia del entorno				/							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	/		/		/		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	/		/		/		
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	/		/		/		
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.			/			/	
5	Soy consciente de cómo me siento.	/		/		/		
6	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	/		/		/		
7	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	/		/		/		
8	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	/		/		/		
9	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	/		/		/		
10	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	/		/		/		
11	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	/		/		/		
12	Me tengo mucho respeto.	/		/		/		
13	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	/		/		/		
14	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	/		/		/		
15	Estoy contento(a) con la forma que me veo.	/		/		/		
16	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	/		/		/		
17	He logrado muy poco en los últimos años.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	/		/		/		
19	Disfruto de las cosas que me interesan.	/		/		/		
20	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me	/		/		/		

60	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	/				/			
61	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	/				/			
62	Puedo cambiar mis viejas costumbres	/				/			
63	En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.	/				/			
64	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	/				/			
65	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	/				/			
	DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL								
66	Soy una persona bastante alegre y optimista.	/				/			
67	Estoy contento(a) con mi vida.	/				/			
68	Soy una persona divertida	/				/			
69	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	/				/			
70	Me gusta divertirme.	/				/			
71	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	/				/			
72	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	/				/			
73	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles	/				/			
74	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	/				/			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Altez Jurcamanta, Gladys M* DNI:

Grado y Especialidad del validador: *Magíster en Psicología Educativa*

San Juan de Lurigancho ²⁵ de *Mayo* del 20 *17*

[Signature]
.....

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

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mildred Pedrosma Cuadros.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Inteligencia Emocional.

Según Bar-On (1977), citado por Ugarriza (2003), la inteligencia emocional es definida como un “conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida”. (p. 13).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997) Afirma que las personas que están en contacto con sus sentimientos se sienten bien consigo mismos y se sienten positivos con respecto a lo que están haciendo de su vida. Así también, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en relación a sus ideas y creencias. nos contextualiza los subcomponentes: *Comprensión emocional de sí mismo* (CM): la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos, *Asertividad* (AS), que es la habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva, *Autoconcepto*, (AC), que es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, reconociendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades. *Autorrealización* (AR), que es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo, *Independencia* (IN), es la habilidad para autodirigirse, sentir seguridad de sí mismo con respecto a nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. Citado por Fernández (2015 p. 38)

Dimensión 2

El componente interpersonal (CIE)

Bar-On (1997) Afirma que el componente intrapersonal abarca las habilidades y el desempeño del entorno. Son personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás. Comprende los siguientes subcomponentes:

Empatía (EM), que es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás, Relaciones interpersonales (RI), que es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias., Responsabilidad social (RS), que es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social. Fernandez (2015 p. 39)

Dimensión 3

El componente de adaptabilidad (CAD)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Comprende los siguientes subcomponentes: Solución de problemas (SP), que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas, Prueba de la realidad (PR), que es la habilidad para evaluar lo que uno piensa (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo) , flexibilidad (FL), que es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. Citado por López (2008, p.40)

Dimensión 4

El componente del manejo del estrés (CME).

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) Afirma que las personas que manejan su estrés son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general son personas calmadas, rara vez impulsivas y trabajan bien bajo presión. Comprende los siguientes subcomponentes: Tolerancia al estrés (TE), que es la habilidad para soportar situaciones adversas, estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés, Control de los impulsos (CI), que es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. Citado por López (2008, p.40)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5	Debe mejorar
	Asertividad (AS)	6,7,8,9,10	[75 172]
	Autoconcepto (AC)	11,12,13,14,15	Promedio
	Autorrealización (AR)	16,17,18,19,20	[173 273]
Componente interpersonal	Independencia (IN)	21,22,23,24,25	Excelente
			[274 304]
	Empatía (EM)	26,27,28,29,30	Debe mejorar
	Relaciones Interpersonales(RI)	31,32,33,34,35	[75 172]
Componente manejo de estrés	Responsabilidad Social(RS)	36,37,38,39,40	Promedio
			[173 273]
	Tolerancia estrés (TE)	41,42,43,44,45	Excelente
	Control de los impulsos (CI)	46,47,48,49,50	[274 304]
	Solución de problemas (SP)	51,52,53,54,55	Debe mejorar
			[75 172]
			Promedio
			[173 273]

			Excelente [274 304]
Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)	56,57,58,59,60 61,62,63,64,65	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente animo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)	66,67,68,69,70 71,72,73,74	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Inteligencia Emocional

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en Docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Inteligencia Emocional

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros, Mildred Técnica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

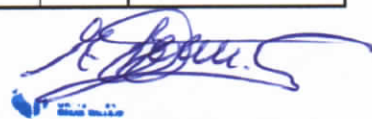
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....09936465.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Inteligencia Emocional Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (C)	Del 1-25			/					
		Asertividad (AS)				/					
		Autoconcepto (AC)				/					
		Autorrealización (AR)				/					
		Independencia (IN)				/					
	Componente interpersonal	Empatía (EM)	Del 26-40			/					
		Relaciones interpersonales (RI)				/					
		Responsabilidad Social (RS)				/					
	Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41 - 65			/					
		Control de los impulsos (CI)				/					
		Solución de problemas (SP)				/					
	Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR)				/					
		Flexibilidad (FL)				/					
	Componente animo general	Felicidad (FE)	66- 74			/					
		Optimismo (OP)				/					
		Influencia del entorno				/					



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CPPD N° 051027
 CALIFICADA EN LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 08836486

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓		✓		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	✓		✓		✓		
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	✓		✓			✓	
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5	Soy consciente de cómo me siento.	✓		✓		✓		
6	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	✓		✓		✓		
7	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
8	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓		✓			✓	
9	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	✓		✓		✓		
10	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	✓		✓		✓		
11	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
12	Me tengo mucho respeto.	✓		✓		✓		
13	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	✓		✓		✓		
14	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	✓		✓		✓		
15	Estoy contento(a) con la forma que me veo.	✓		✓		✓		
16	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	✓		✓		✓		
17	He logrado muy poco en los últimos años.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	✓		✓		✓		
19	Disfruto de las cosas que me interesan.	✓		✓		✓		
20	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me	✓		✓		✓		

60	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	✓		✓		✓		✓	
61	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	✓		✓		✓		✓	
62	Puedo cambiar mis viejas costumbres	✓		✓		✓		✓	
63	En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.	✓		✓		✓		✓	
64	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	✓		✓		✓		✓	
65	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL								
66	Soy una persona bastante alegre y optimista.	✓		✓		✓		✓	
67	Estoy contento(a) con mi vida.	✓		✓		✓		✓	
68	Soy una persona divertida	✓		✓		✓		✓	
69	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	✓		✓		✓		✓	
70	Me gusta divertirme.	✓		✓		✓		✓	
71	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		✓	
72	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	✓		✓		✓		✓	
73	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles	✓		✓		✓		✓	
74	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Sedesma Ceacho Mildred Jénica* DNI: *09936765*

Grado y Especialidad del validador: *Dra. en Administración de la Educación*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho *10* de *abril* del *2017*



Dra. Mildred Jénica Ledesma Ceacho

CPN N° 081827

CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936765

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): *Cynthia Varas Alvarez*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención..... de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Inteligencia Emocional.

Según Bar-On (1977), citado por Ugarriza (2003), la inteligencia emocional es definida como un “conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida”. (p. 13).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997) Afirma que las personas que están en contacto con sus sentimientos se sienten bien consigo mismos y se sienten positivos con respecto a lo que están haciendo de su vida. Así también, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en relación a sus ideas y creencias. nos contextualiza los subcomponentes: *Comprensión emocional de sí mismo* (CM): la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos, *Asertividad* (AS), que es la habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva, *Autoconcepto*, (AC), que es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, reconociendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades. *Autorrealización* (AR), que es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo, *Independencia* (IN), es la habilidad para autodirigirse, sentir seguridad de sí mismo con respecto a nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. Citado por Fernández (2015 p. 38)

Dimensión 2

El componente interpersonal (CIE)

Bar-On (1997) Afirma que el componente intrapersonal abarca las habilidades y el desempeño del entorno. Son personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás. Comprende los siguientes subcomponentes:

Empatía (EM), que es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás, Relaciones interpersonales (RI), que es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias., Responsabilidad social (RS), que es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social. Fernandez (2015 p. 39)

Dimensión 3

El componente de adaptabilidad (CAD)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Comprende los siguientes subcomponentes: Solución de problemas (SP), que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas, Prueba de la realidad (PR), que es la habilidad para evaluar lo que uno piensa (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo) , flexibilidad (FL), que es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. Citado por López (2008, p.40)

Dimensión 4

El componente del manejo del estrés (CME).

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) Afirma que las personas que manejan su estrés son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general son personas calmadas, rara vez impulsivas y trabajan bien bajo presión. Comprende los siguientes subcomponentes: Tolerancia al estrés (TE), que es la habilidad para soportar situaciones adversas, estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés, Control de los impulsos (CI), que es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. Citado por López (2008, p.40)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	1,2,3,4,5	Debe mejorar [75 172]
	Aserividad (AS) Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)	6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25	Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente interpersonal	Empatía (EM)	26,27,28,29,30	Debe mejorar [75 172]
	Relaciones Interpersonales(RI) Responsabilidad Social(RS)	31,32,33,34,35 36,37,38,39,40	Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41,42,43,44,45	Debe mejorar [75 172]
	Control de los impulsos (CI) Solución de problemas (SP)	46,47,48,49,50 51,52,53,54,55	Promedio [173 273]

				Excelente [274 304]
Componente de adaptabilidad			56,57,58,59,60 61,62,63,64,65	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente animo general			66,67,68,69,70 71,72,73,74	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Inteligencia Emocional

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Inteligencia Emocional

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

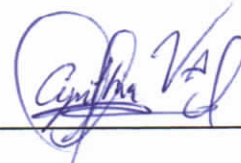
Varas Álvarez Cynthia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....43399503.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Inteligencia Emocional Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (C)	Del 1-25			/					
		Asertividad (AS)				/					
		Autoconcepto (AC)				/					
		Autorrealización (AR)				/					
		Independencia (IN)				/					
	Componente interpersonal	Empatía (EM)	Del 26-40			/					
		Relaciones interpersonales (RI)				/					
		Responsabilidad Social (RS)				/					
	Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41 - 65			/					
		Control de los impulsos (CI)				/					
		Solución de problemas (SP)				/					
	Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR)				/					
		Flexibilidad (FL)				/					
	Componente ánimo general	Felicidad (FE)	66- 74			/					
		Optimismo (OP)				/					
		Influencia del entorno				/					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	/		/		/		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	/		/		/		
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	/		/		/		
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	/		/		/		
5	Soy consciente de cómo me siento.	/		/		/		
6	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	/		/		/		
7	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	/		/		/		
8	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	/		/		/		
9	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	/		/		/		
10	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	/		/		/		
11	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	/		/		/		
12	Me tengo mucho respeto.	/		/		/		
13	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	/		/		/		
14	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	/		/		/		
15	Estoy contento(a) con la forma que me veo.	/		/		/		
16	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	/		/		/		
17	He logrado muy poco en los últimos años.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	/		/		/		
19	Disfruto de las cosas que me interesan.	/		/		/		
20	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS								
41	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	✓						✓	
42	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	✓						✓	
43	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	✓						✓	
44	Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.	✓						✓	
45	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓						✓	
46	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	✓						✓	
47	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	✓						✓	
48	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	✓						✓	
49	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	✓						✓	
50	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	✓						✓	
	DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD								
51	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	✓						✓	
52	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	✓						✓	
53	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	✓						✓	
54	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	✓						✓	
55	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	✓						✓	
56	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	✓						✓	
57	Me es difícil entender como me siento.	✓						✓	
58	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	✓						✓	
59	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	✓						✓	

60	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓
61	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	✓	✓	✓	✓	✓	✓
62	Puedo cambiar mis viejas costumbres	✓	✓	✓	✓	✓	✓
63	En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
64	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	✓	✓	✓	✓	✓	✓
65	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL						
66	Soy una persona bastante alegre y optimista.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
67	Estoy contento(a) con mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
68	Soy una persona divertida	✓	✓	✓	✓	✓	✓
69	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
70	Me gusta divertirme.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
71	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
72	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
73	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles	✓	✓	✓	✓	✓	✓
74	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Naras Alvarez Cynthia* DNI: *43399503*

Grado y Especialidad del validador: *Mg. Dacia Universitaria*

San Juan de Lurigancho *05* de *04* del 20*17*

[Handwritten Signature]

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

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Rosa Diana Pedroza San Miguel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación con mención *Administración de la Educ.* de la UCV, en la sede Lima Este, promoción 2016 I, aula 112 E, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

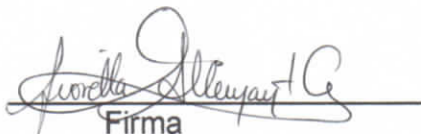
El título nombre de mi proyecto de investigación es: Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre:
Fiorella Allemant Cueva

D.N.I: 45360547

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Inteligencia Emocional.

Según Bar-On (1977), citado por Ugarriza (2003), la inteligencia emocional es definida como un "conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la vida". (p. 13).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Componente Intrapersonal (CIA)

Bar-On (1997) afirma que las personas que están en contacto con sus sentimientos se sienten bien consigo mismas y se sienten positivas con respecto a lo que están haciendo de su vida. Así también, son capaces de expresar sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en relación a sus ideas y creencias. Nos contextualiza los subcomponentes: *Comprensión emocional de sí mismo (CM)*: la habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos, *Asertividad (AS)*, que es la habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva, *Autoconcepto, (AC)*, que es la habilidad para comprender, aceptar y respetarse así mismo, reconociendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades. *Autorrealización (AR)*, que es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo, *Independencia (IN)*, es la habilidad para autodirigirse, sentir seguridad de sí mismo con respecto a nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones. Citado por Fernández (2015 p. 38)

Dimensión 2

El componente interpersonal (CIE)

Bar-On (1997) afirma que el componente intrapersonal abarca las habilidades y el desempeño del entorno. Son personas responsables y confiables que poseen buenas habilidades sociales que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás. Comprende los siguientes subcomponentes:

Empatía (EM), que es la habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás, Relaciones interpersonales (RI), que es la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias., Responsabilidad social (RS), que es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social. Fernandez (2015 p. 39)

Dimensión 3

El componente de adaptabilidad (CAD)

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Comprende los siguientes subcomponentes: Solución de problemas (SP), que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas, Prueba de la realidad (PR), que es la habilidad para evaluar lo que uno piensa (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo) , flexibilidad (FL), que es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. Citado por López (2008, p.40)

Dimensión 4

El componente del manejo del estrés (CME).

Al respecto consideramos lo propuesto por Bar-On (1997) Afirma que las personas que manejan su estrés son capaces de resistir al estrés sin desmoronarse o perder el control. Por lo general son personas calmadas, rara vez impulsivas y trabajan bien bajo presión. Comprende los siguientes subcomponentes: Tolerancia al estrés (TE), que es la habilidad para soportar situaciones adversas, estresantes y fuertes emociones sin "desmoronarse", enfrentando activa y positivamente el estrés, Control de los impulsos (CI), que es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. Citado por López (2008, p.40)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Inteligencia Emocional.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (CM) Asertividad (AS) Autoconcepto (AC) Autorrealización (AR) Independencia (IN)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente interpersonal	Empatía (EM) Relaciones Interpersonales(RI) Responsabilidad Social(RS)	26,27,28,29,30 31,32,33,34,35 36,37,38,39,40	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE) Control de los impulsos (CI) Solución de problemas (SP)	41,42,43,44,45 46,47,48,49,50 51,52,53,54,55	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273]

			Excelente [274 304]
Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR) Flexibilidad (FL)	56,57,58,59,60 61,62,63,64,65	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]
Componente animo general	Felicidad (FE) Optimismo (OP)	66,67,68,69,70 71,72,73,74	Debe mejorar [75 172] Promedio [173 273] Excelente [274 304]

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Inventario del cociente emocional de BarOn (I-CE)

OBJETIVO:

Determinar la relación del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho -2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Inteligencia Emocional

DIRIGIDO A:

Docentes de la UGEL 05, Red 05 de San Juan de Lurigancho - 2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

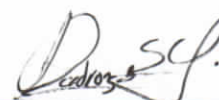
PEDROZA SAN MIGUEL ROSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....45807238.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : Liderazgo Resonante e Inteligencia Emocional en docentes de la Red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				DEFICIENTE	REGULAR	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Inteligencia Emocional Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. Como tal, nuestra inteligencia cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, influyendo directamente en el bienestar general y en la emocional.	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo (Del 1-25		/						
		Asertividad (AS)			/						
		Autoconcepto (AC)			/						
		Autorrealización (AR)			/						
		Independencia (IN)			/						
	Componente interpersonal	Empatía (EM)	Del 26-40		/						
		Relaciones interpersonales (RI)			/						
		Responsabilidad Social (RS)			/						
	Componente manejo de estrés	Tolerancia estrés (TE)	41 - 65		/						
		Control de los impulsos (CI)			/						
		Solución de problemas (SP)			/						
	Componente de adaptabilidad	Prueba de la realidad (PR)			/						
		Flexibilidad (FL)			/						
	Componente animo general	Felicidad (FE)	66- 74		/						
		Optimismo (OP)			/						
		Influencia del entorno			/						

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPONENTE INTRAPERSONAL							
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	/		/		/		
2	Reconozco con facilidad mis emociones.	/		/		/		
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	/		/		/		
4	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	/		/		/		
5	Soy consciente de cómo me siento.	/		/		/		
6	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	/		/		/		
7	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	/		/		/		
8	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.	/		/		/		
9	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	/		/		/	/	
10	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	/		/		/		
11	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	/		/		/		
12	Me tengo mucho respeto.	/		/		/		
13	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	/		/		/		
14	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	/		/		/		
15	Estoy contento(a) con la forma que me veo.	/		/		/		
16	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	/		/		/		
17	He logrado muy poco en los últimos años.	/		/		/		
18	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	/		/		/		
19	Disfruto de las cosas que me interesan.	/		/		/		
20	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me	/		/		/		

DIMENSIÓN 3: COMPONENTE MANEJO DE ESTRÉS		Si	No	Si	No	Si	No
41	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	/		/		/	
42	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	/		/		/	
43	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	/		/		/	
44	Sé cómo mantenerme la calma en condiciones difíciles.	/		/		/	
45	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	/		/		/	
46	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja	/		/		/	
47	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	/		/		/	
48	La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.	/		/		/	
49	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	/		/		/	
50	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: COMPONENTE DE ADAPTABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
51	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	/		/		/	
52	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	/		/		/	
53	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	/		/		/	
54	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	/		/		/	
55	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	/		/		/	
56	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	/		/		/	
57	Me es difícil entender como me siento.	/		/		/	
58	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	/		/		/	
59	Soy consciente de lo que está pasando, aun cuando estoy enterado.	/		/		/	

60	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	/							
61	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	/						/	
62	Puedo cambiar mis viejas costumbres	/						/	
63	En general me resulta fácil realizar cambios en mi vida cotidiana.	/						/	
64	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	/						/	
65	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	/						/	
	DIMENSIÓN 5: COMPONENTE ANIMO GENERAL	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
66	Soy una persona bastante alegre y optimista.	/		/				/	
67	Estoy contento(a) con mi vida.	/		/				/	
68	Soy una persona divertida	/		/				/	
69	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	/		/				/	
70	Me gusta divertirme.	/		/				/	
71	Me siento seguro(a) de mis mismo(a) en la mayoría de situaciones.	/		/				/	
72	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	/		/				/	
73	En general me siento motivado para continuar adelante, incluso cuando las situaciones se ponen difíciles	/		/				/	
74	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	/		/				/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pedroza San Miguel Rosa DNI: 45807238

Grado y Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho ²⁷ de ⁰⁶ del **20**

