



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Relación de la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Rivera Cano, Luis Emilio (orcid.org/0009-0007-1317-8368)

ASESORES:

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

Mgtr. Beraún Beraún, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

Dra. Esquiagola Aranda, Estrella Azucena (orcid.org/0000-0002-1841-0070)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2015

Dedicatoria:

Este trabajo está dedicado a mi esposa Rosario, a mis hijas Camila y Adriana, y a mis padres Emiliano y Luisa, ya que ellos siempre serán el motivo de mis más grandes logros.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo y en especial a su fundador Dr. César Acuña Peralta por apoyar y promover la cultura y educación en nuestra patria y por darnos la posibilidad a los maestros de superarnos profesionalmente. Quiero reconocer particularmente a la Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto por su invaluable apoyo, comprensión, exigencia y disponibilidad. Asimismo, debo agradecer a las instituciones que han permitido que esta investigación se lleve a cabo.

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Garro Aburto, Luzmila Lourdes, docente de la Escuela De Posgrado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Sede Ate, asesor de la tesis, titulada: “Relación de la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima - 2013” Del autor Rivera Cano, Luis Emilio, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa de Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda a cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por el cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 3 marzo de 2024

Garro Aburto, Luzmila Lourdes	
DNI: 09469026	 Firma
ORCID: 0000-0002-9453-9810	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RIVERA CANO LUIS EMILIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RIVERA CANO LUIS EMILIO DNI: 10600403 ORCID: 0009-0007-1317-8368	Firmado electrónicamente por: LERIVERAC el 04-05-2024 09:59:10

Código documento Trilce: INV - 1573490

v

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento:	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	8
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
Prueba de hipótesis	18
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Obtención de la muestra	11
Tabla 2 Niveles de inteligencia emocional y estilo de liderazgo de los docentes	14
Tabla 3 Niveles de inteligencia emocional y estilo de liderazgo correctivo – evitador en los docentes	15
Tabla 4 Niveles de inteligencia emocional con liderazgo transaccional en los docentes	16
Tabla 5 Niveles de inteligencia emocional con liderazgo transformacional en los docentes	17

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional con los estilos de liderazgo de los docentes de instituciones educativas, pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013. Esta investigación cuantitativa de tipo básico, de diseño no experimental y transeccional, se aplicó a una muestra de 191 docentes de ambos sexos, de 8 instituciones educativas de la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate. Los datos se obtuvieron al aplicar el Inventario de Inteligencia emocional de BarOn adaptado para el Perú por Ugarriza (2010); y del cuestionario multifactorial de liderazgo de Bass y Avolio (1994) en forma 5X corta adaptado por Vega y Zavala (2004). Se encontró que existe relación entre la inteligencia emocional, con los estilos de liderazgo de los docentes de instituciones educativas, pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013, ya que el 86,4% de los docentes considerados en la investigación presentan una Inteligencia Emocional promedio, y un nivel de estilos de liderazgo alto con un 62,8%, que arroja una relación positiva media de $r = 0,531$; siendo el estilo de liderazgo predominante el transaccional.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, estilos de liderazgo, educación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and the leadership styles of teachers of educational institutions, belonging to network 03 of the UGEL 06, of the district of Ate, Lima - 2013. This basic quantitative research, with a non-experimental and transectional design, was applied to a sample of 191 teachers of both sexes, from 8 educational institutions of network 03 of the UGEL 06, in the district of Ate. The data were obtained by applying the BarOn Emotional Intelligence Inventory adapted for Peru by Ugarriza (2010); and the multifactorial leadership questionnaire of Bass and Avolio (1994) in short 5X form adapted by Vega and Zavala (2004). It was found that there is a relationship between emotional intelligence and the leadership styles of teachers of educational institutions, belonging to network 03 of UGEL 06, in the district of Ate, Lima - 2013, since 86.4% of Teachers considered in the research have an average Emotional Intelligence, and a high level of leadership styles with 62.8%, which yields an average positive relationship of $r = 0.531$; The predominant leadership style being transactional.

Keywords: Emotional Intelligence, leadership styles, education.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente una idea muy difundida en el plano laboral y en el educativo es que aquellos líderes que pueden reconocer y controlar sus emociones serán los que en un corto o mediano plazo lograrán alcanzar el éxito en cuanto empresa emprendan. Goleman et al. (2013) sostienen que un líder que no maneja sus emociones muchas veces soportará mal la presión, tenderá hacia el mal humor y generalmente ocasionará fastidio y desmotivación en sus seguidores, en cambio un líder que sabe controlar sus emociones podrá mantener el equilibrio durante las situaciones difíciles, logrando que sus seguidores se mantengan enfocados y motivados en lograr las metas propuestas. El conocimiento, manejo y control de emociones se relaciona con lo manifestado por Gardner (2005) en su teoría de las inteligencias múltiples, sobre todo en la conceptualización de las inteligencias interpersonal e intrapersonal. Estamos pues, según Bass (1995) en la búsqueda de un estilo de liderazgo transformacional más efectivo y satisfactorio.

En el ámbito de investigación internacional, se puede mencionar que es vital el manejo de una adecuada inteligencia emocional para el mejoramiento profesional del magisterio (Bolívar, 2009). Por su parte, Puerta (2011) cree prioritario contar con un estilo de liderazgo transformacional para la formación docente. Otro estudio como el de Müller (2012) estima que para evitar el cansancio laboral e involucrar a la persona con su actividad laboral es determinante contar con una inteligencia emocional promedio.

Asimismo, en las universidades peruanas, para Martínez (2007), el liderazgo transformacional es muy importante para la gestión educativa. Mientras que López (2008) afirma que el manejo emocional y las técnicas de aprendizaje son muy influyentes en el avance académico de los universitarios. Fernández (2011) considera que la aplicación de una adecuada inteligencia emocional guarda un estrecho vínculo con el bienestar laboral.

En el contexto local los docentes evidencian un liderazgo tradicional y un bajo control emocional por lo tanto el problema general fue ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas, pertenecientes a la red 03, de la UGEL 06, del Distrito de Ate, Lima – 2013?; siendo los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la inteligencia

emocional con los estilos de liderazgo correctivo evitador, transaccional y transformacional de los docentes de las instituciones señaladas?.

Esta investigación tuvo como justificación teórica el trabajo de BarOn et al. (2007) quien afirma que la habilidad de comprender y manejar emociones juega un papel crucial en el logro del éxito y tiene un impacto directo en la satisfacción y bienestar emocional. Esto se refleja en sus aspectos intrapersonal, interpersonal, adaptativo, manejo del estrés y el estado de ánimo; Bass (1985) manifiesta que el liderazgo puede pasar de una dimensión transformacional a una transaccional e inclusive a una *laissez faire* o no liderazgo. En lo metodológico este trabajo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental y transeccional, cuya información se recogerá en un solo momento y usando los cuestionarios de BarOn ICE y el MLQ forma 5X corta. En lo práctico se justifica a partir de que uno de los inconvenientes que enfrentan las instituciones educativas es que los docentes no presentan un adecuado manejo emocional que les ayude a ejercer un estilo de liderazgo que logre motivar a los estudiantes a alcanzar metas elevadas sin condicionarlos con alguna sanción o recompensa, todo esto nos llevó a plantearnos diversas discusiones que redundarán directamente en el mejoramiento de la práctica docente e indirectamente en el aprendizaje de los discentes.

El objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas indicadas en el problema de investigación, mientras que los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la inteligencia emocional, con los estilos de liderazgo correctivo-evitador, transaccional y transformacional de los docentes.

La hipótesis general fue existe relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas del contexto socio educativo ya mencionado, mientras que las hipótesis específicas fueron existe relación entre la inteligencia emocional, con los estilos de liderazgo correctivo evitador liderazgo transaccional y liderazgo transformacional de los profesores del ámbito señalado.

II. MARCO TEÓRICO

Como lo menciona Gardner (1999) si deseamos tener éxito en este siglo XXI hay que replantearnos el concepto de inteligencia, viéndola no solo como la habilidad para contestar eficientemente a una batería de preguntas en un test que mide el nivel cognitivo de la persona, sino verla en toda su real dimensión. Sobre esto Batool (2013) afirma que para que nuestro liderazgo transformacional sea efectivo debemos tener buenas habilidades sociales y una prolija inteligencia emocional. Asimismo, Greenockle (2010) explica cómo los componentes fundamentales de la inteligencia emocional están directamente vinculados con las características de los más exitosos líderes mundiales. Hess y Bacigalupo (2013) identifican que aplicando las destrezas de la inteligencia emocional se pueden mejorar las características del líder, sobretodo en empresas no lucrativas. Palmer et al. (2001) señalan que la inteligencia emocional puede ser vital para el liderazgo efectivo. Según Dulewicz et al. (2005), las habilidades intelectuales, emocionales y de gestión están vinculadas al rendimiento y la evaluación del liderazgo. Sadri (2012) sugiere que la inteligencia emocional debería incorporarse en los programas de desarrollo del liderazgo, ya que contribuye a potenciar las características óptimas del líder contemporáneo.

Por su parte McCleskey (2014) toma como referencia las conclusiones de Salovey y Mayer (1990) deslizando la idea sobre que inteligencia emocional y liderazgo no siempre tienen una relación indiscutible. En la misma línea, Lindebaum y Cartwright (2010) manifiestan que hay factores metodológicos que alteran la validez de los estudios entre ambas variables, y que al salvar estos “problemas” caeremos en cuenta que no hay relación entre estos 2 factores. Antonakis et al. (2009). Mencionan que debe de investigarse más la correlación entre estas dos variables pues no se cuentan con suficientes evidencias metodológicas para afirmar que una influye en la otra.

Sobre la primera variable, inteligencia emocional, Goleman (1995) menciona que sus características son la habilidad para automotivarnos, persistir en nuestros esfuerzos, manejar nuestros impulsos, postergar la gratificación, regular nuestros propios estados emocionales, prevenir la ansiedad y, finalmente, mostrar empatía y confianza en los demás. Por su parte Cooper y Sawaf (1998) proponen el modelo de los cuatro pilares que están conformados por la inteligencia, la aptitud, la profundidad y la alquimia emocional, con la finalidad de hacer emerger este

constructo teórico del campo psicológico y filosófico y colocarlo en el campo del conocimiento directo, del estudio y aplicación.

Mayer et al. (2000) la describen como una forma de inteligencia no cognitiva que abarca la habilidad de gestionar nuestras emociones y las de los demás, además de distinguirlas y emplear esa comprensión para guiar nuestro pensamiento y comportamiento de manera beneficiosa tanto para nosotros como para la sociedad a la que pertenecemos.

Goleman (1995) la describe como el conjunto de habilidades (autocontrol, entusiasmo, perseverancia y automotivación) que puede ser enseñado a los niños para que optimicen su potencial intelectual heredado genéticamente. Por su parte BarOn et al. (2007) la definen como un grupo de aptitudes emocionales, personales e interpersonales que afectan nuestra capacidad para enfrentar y adaptarnos a las exigencias y tensiones del entorno, subrayando su significancia como un elemento crucial para alcanzar el éxito.

Entre sus componentes, BarOn (2000) menciona a cinco, siendo el primero el intrapersonal, que es el ser consciente de mis propias emociones, de mis potencialidades, procurando no inmiscuirse ni dañar los sentimientos de los demás, engloba los subcomponentes comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia. El segundo es el interpersonal, que implica poseer una buena habilidad social para comprender y manejar las emociones de los demás, esta área incluye los elementos empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social.

El tercero de los componentes es la adaptabilidad, que se aboca a la habilidad de acomodarse a diferentes situaciones o condiciones, y agrupa a los subcomponentes capacidad de resolver problemas, prueba de la realidad, y flexibilidad. El factor número cuatro es el manejo del estrés, que trata sobre la tolerancia a situaciones de extrema presión y tensión, en las cuales se debe de manejar correctamente nuestros propios impulsos emocionales, está conformada por los elementos secundarios tolerancia al estrés y control de impulsos. Por último, el factor estado de ánimo general engloba a los subcomponentes felicidad y optimismo. Para evaluar esta variable se encontraron los instrumentos para medirlas en los trabajos de Abanto et al. (2000), Bermejo et al. (2018), Dawda y

Hart (2000) y en el de Ugarriza (2001), eligiendo el de este último por su mayor precisión y adaptabilidad al interés de esta pesquisa.

En cuanto a la segunda variable, liderazgo, Bass y Bass (2008) afirman que el líder inspira cambios en sus seguidores al crear conciencia sobre la significancia y el mérito de los logros derivados de la ejecución de los trabajos asignados. Asimismo, los insta a superar su disposición por sus propios intereses personales para priorizar los del grupo promoviendo la confianza y el respeto entre los miembros de la organización, impulsándolos a alcanzar metas más ambiciosas a las iniciales. Es importante destacar que un líder puede adoptar diversos estilos de liderazgo según las circunstancias y las demandas del momento.

En lo que respecta a las definiciones, tenemos que, Abarca (2004) menciona que los líderes y los directores o administradores son individuos diferentes, y estas diferencias se fundamentan en su motivación, experiencia personal, forma de pensar y comportarse. En otras palabras, los administradores tienden a mostrar habilidades impersonales, adoptan un enfoque pasivo hacia las metas, valoran el orden y el control, y están dispuestos a abordar problemas incluso antes de comprender su significado, por otro lado, los líderes muestran una postura proactiva y personalizada, demostrando una capacidad para manejar el caos con tolerancia y ofrecer soluciones en momentos de incertidumbre.

Hersey et al. (1998) señalan que, aunque a menudo se considera que administración y liderazgo son iguales, pero hay una gran diferencia entre ambos. En su núcleo, el liderazgo se presenta como una concepción más abarcadora que la administración; que es una categoría especial de liderazgo que se rige por el logro de metas organizativas. La diferencia fundamental se encuentra en la expresión de estas metas organizativas. El liderazgo está presente siempre que alguien ejercer influencia sobre la conducta de un conjunto de personas o de un individuo, independientemente de las razones, ya sean metas personales o ajenas, y aunque estas metas sean congruentes o no con los objetivos de la organización.

Mientras que Chiavenato (2007), afirma que el líder influye comunicativamente en una situación, con el propósito de lograr una o varias metas específicas. Asimismo, Bass y Stogdill's (1990) creen que el líder busca fomentar la interacción entre los miembros de un grupo, iniciando y manteniendo mejoras en las expectativas y habilidades del equipo, ya sea para resolver problemas o lograr

objetivos específicos. Esto tiene conexión con lo aportado por Gorrochategui (1995) que asevera en una de sus conclusiones que el liderazgo ayuda al mejoramiento de los valores institucionales a través del ejemplo propio y de la mejora continua de la misión de los centros educativos.

Las dimensiones de esta variable son tres, siendo la primera la correctiva – evitador, aquí el líder supervisa la detección de deficiencias en el rendimiento y toma medidas correctivas, interviniendo solo en situaciones de gravedad u, optando por no actuar y permitiendo que los demás actúen según su criterio. Este enfoque a menudo se caracteriza por la falta de toma de decisiones y la tolerancia al desorden. La expresión que lo simboliza sería “es indiferente si lo hace o no” Presenta las siguientes subdimensiones o indicadores *laissez faire* que es cuando el líder se abstiene de tomar medidas y decidir en cualquier situación. Dirección por excepción pasiva, es cuando el líder adopta un enfoque pasivo, implementando medidas correctivas solo después de que las fallas han ocurrido y han alcanzado un nivel crítico; y, dirección por excepción activa, es cuando el líder se centra en las deficiencias para corregirlas y así mantener los niveles de rendimiento esperados.

La segunda dimensión, el liderazgo transaccional, se refiere al acuerdo que se tiene con el adepto, donde se pueden cumplir sus necesidades si su rendimiento se ajusta a lo establecido por el líder. El liderazgo transaccional implica una dinámica en la que el líder y el seguidor asumen funciones y obligaciones interrelacionadas con el fin de alcanzar objetivos específicos (tangibles o intangibles) que beneficien a ambos. Presenta dos subdimensiones o indicadores recompensa contingente que es el modelo transaccional por excelencia. En esta situación, el líder define metas precisas y ofrece diversas recompensas. Esto implica que los empleados lograrán los niveles de rendimiento esperados, aunque resulta difícil que se comprometan más allá de lo necesario, dado que para lograr esto último, se necesita un enfoque más transformador. La idea que lo simboliza es “si se hace como se espera”. La segunda subdimensión, consideración individualizada, incorporan aspectos como la atención, la empatía y la generación de desafíos y oportunidades para los demás. El líder característico se destaca por ser un oyente activo y un comunicador sólido. Este constituye el primer estilo dentro de la categoría de liderazgo transformacional. La expresión que lo simboliza es “me interesa que usted crezca profesionalmente y progrese dentro de esta empresa”.

Dimensión liderazgo transformacional, es el proceso que ocurre en la conexión entre el líder y el seguidor, marcado por el carisma del líder, lo que lleva a que los seguidores se identifiquen con él y aspiren a imitarlo. El líder inspira a sus seguidores mediante desafíos y persuasión, brindándoles significado y comprensión. Este enfoque estimula intelectualmente, ampliando las capacidades de los seguidores. En última instancia, el líder considera a cada individuo de manera única, ofreciéndoles respaldo, orientación y capacitación.

Esta dimensión presenta dos subdimensiones carisma/inspiracional (C/I), se da cuando el líder proporciona a los subordinados un propósito claro que los motiva, una visión del futuro expresada de manera clara y un ejemplo de comportamiento ético al que puedan adherirse. Sus frases representativas son “espero su mejor esfuerzo...” y “si cree que es correcto, entonces...”. Presenta tres subindicadores motivación inspiracional (MI) el líder expresa una visión para la organización, destacando metas que sean atractivas para los demás, junto con la forma de alcanzarlas, lo que resulta en que los seguidores se sientan empoderados. Influencia idealizada atribuida (IIA) el líder goza de respeto, admiración y la credibilidad de sus seguidores, sirviendo como un modelo a seguir que es identificado y emulado por ellos. Influencia idealizada conductual (IIC) el líder exhibe comportamientos que son ejemplo para los seguidores o colegas, muestra atención a los requerimientos de los demás por encima de las suyas, comparte responsabilidades y mantiene coherencia entre sus palabras y acciones.

Estimulación intelectual (EI) El líder motiva a los seguidores para que cuestionen sus enfoques habituales y los motiva a mejorar sus estrategias. Se manifiesta cuando los líderes inspiran a sus adeptos para que muestren innovación y creatividad al desafiar suposiciones, replantear problemas y solicitar nuevas ideas y soluciones. La expresión que lo representa es “¿Qué piensa hacer frente a ...?”

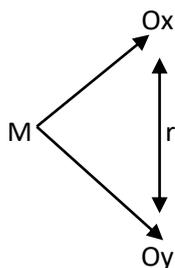
El liderazgo transformacional busca provocar cambios tanto en la estructura fundamental como en aspectos secundarios, ya que implica centrarse en las tareas y compromisos establecidos con los seguidores, al mismo tiempo que se preocupa por su desarrollo integral dentro del sistema.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es básico, ya que busca establecer la conexión entre las variables. Sobre este punto, Zorrilla (1993, citado por Grajales, 2000), afirma que la investigación básica tiene como objetivo avanzar en el conocimiento científico y ampliar las teorías, sin preocuparse directamente por sus aplicaciones prácticas o consecuencias. Es más formal y busca generalizaciones para el desarrollo de teorías fundamentadas en principios y leyes.

El Diseño utilizado es no experimental ya que no altera la realidad, y es transeccional debido a que los instrumentos de recopilación se aplicaron una sola vez. Además, es descriptivo puesto que evalúa y presenta las cualidades de ambas variables en la muestra seleccionada. Se trata de un estudio correlacional porque por que busca determinar el nivel de relación entre las variables descritas. Gráficamente se denota:



Donde:

M = muestra de estudio

Ox = inteligencia emocional.

Oy = estilo de liderazgo.

r = relación.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Inteligencia emocional

Definición conceptual

Se refiere a un conjunto de destrezas personales, emocionales y sociales que afectan nuestra habilidad para adaptarnos y gestionar las demandas del ambiente que nos rodea. Esta forma de inteligencia juega un papel fundamental en el éxito global de la vida, teniendo un impacto directo en el bienestar y la salud emocional (BarOn, 2000).

Definición operacional

Esta variable se evaluó teniendo en cuenta sus cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general, cada una con sus respectivos indicadores (con un total de 133 ítems).

Indicadores

La dimensión intrapersonal incluye aspectos como la comprensión emocional propia, la asertividad, el autoconcepto, la autorrealización y la independencia. Por otro lado, la dimensión interpersonal se centra en la empatía, las habilidades en las relaciones interpersonales y la responsabilidad social. En cuanto a la adaptabilidad, se consideran la capacidad para solucionar problemas, prueba de la realidad y flexibilidad. Respecto a la gestión del estrés, se evalúa la tolerancia al mismo y el control de los impulsos. Por último, la dimensión del estado de ánimo general contempla la felicidad y el optimismo como indicadores clave.

Escala de medición

Para realizar su medición se consideraron tres niveles alto, medio y bajo.

V2: Estilos de liderazgo

Definición conceptual

Se presentan como aspectos distintos, pero el liderazgo transformacional es una extensión del transaccional, al igual que la conducta *laissez faire*. En resumen, el líder transformacional incorpora las conductas de ambos estilos, teniendo la capacidad de aplicar cada uno en cierta medida (Bass y Bass, 2009).

Definición operacional

Aquí se consideró sus tres dimensiones: correctivo/evitador; transaccional y transformacional.

Indicadores

La dimensión correctiva/evitador presentó los indicadores *laissez faire*, dirección por excepción pasiva y dirección por excepción activa. En el transaccional se consideró los indicadores recompensa contingente y consideración individualizada. Y finalmente en la dimensión transformacional se trabajó con los indicadores carisma inspiracional y estimulación intelectual.

Escala de medición

Se consideró una escala ordinal de tres niveles alto, medio y bajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se consideró a 375 docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06 del distrito de Ate conformados de la siguiente manera: 35 del Maria Reiche 1254, 70 del CNV; 70 del Edelmira de Pando; 50 del Indira Gandhi; 30 del Marco Punte Llanos; 25 del Jhon F. Kennedy; 70 del INEI 46 y 25 del María Reina de los Apóstoles.

Criterios de inclusión:

Docentes nombrados o contratados al año 2013 de instituciones educativas de nivel secundario pertenecientes a la red 03 del UGEL 06.

Criterios de exclusión:

Docentes nombrados o contratados al año 2013 de instituciones educativas de nivel primario pertenecientes a otras redes distintas a la red 03 y a otras UGELES distintas a la UGEL 06.

3.3.2 Muestra

La muestra es hallada probabilísticamente. Este tipo de muestra incluye a todos los individuos dentro de la población, es decir que todos tienen la probabilidad de ser elegidos (Hernández et al., 2010). Formula de la ecuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

3.3.3 Muestreo

Se determinó el tamaño de las submuestras con la siguiente fórmula $n/N \times N_i$:

Tabla 1*Obtención de la muestra*

Nº	Instituciones Educativas	Población N_i	n/N x N_i	Muestra
1	María Reiche 1254	35	17,4266666	17
2	CNV	70	35,6533333	36
3	Edelmira del Pando	70	35,6533333	36
4	Indira Gandhi	50	25,4666666	25
5	Marco Puente Llanos	30	15,2800000	15
6	Jhon F. Kennedy	25	12,7333333	13
7	INEI 46	70	35,6533333	36
8	María Reina de los Apóstoles	25	12,7333333	13
TOTAL:		N= 375		n= 191

3.3.4 Unidad de análisis

Cada docente seleccionado al azar pertenecientes a las instituciones educativas mencionadas en esta indagación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1 Técnicas**

Se consideró la utilización de encuestas para ambas variables.

3.4.2 Instrumentos**Ficha técnica primer instrumento:**

- Nombre: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory.
- Autor: BarOn.
- País: Canadá.
- Adaptación en el Perú: Ugarriza 2001.
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: Aprox. 30 a 40 minutos.
- Calificación: manual o computarizada
- Significación.- Estructura factorial: 1 CE-T-5. Factores componentes: 15 subcomponentes.

- Materiales.- Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles (A, B). En el anexo 2 A se presenta el cuestionario completo.
- Confiabilidad.- Muy alto ($\alpha = 0.93$).
- Validez.- Por juicio de expertos, como se evidencia en el anexo 2 D
- Dimensiones y Baremos: se pueden observar en el anexo 2 B de este trabajo.

Ficha técnica de instrumento dos:

- Nombre: Multifactor Leadership Questionnaire
- Autores: Bass y Avolio.
- Adaptación a Latinoamérica: Vega y Zavala 2004
- Administración: Individual o colectiva.
- Duración: Aproximadamente 30 a 40 minutos.
- Calificación: manual o computarizada
- Materiales: El cuestionario completo se encuentra en el anexo 3 A
- Confiabilidad: Muy alto ($\alpha = 0.97$).
- Validez: Por juicio de expertos tal como se aprecia en el anexo 3 D

Por tanto, se considera que, estadísticamente ambos instrumentos son fiables y válidos para ser utilizados en el contexto educativo.

3.5 Procedimientos

La recopilación de los datos fue de forma individual, aleatoria y en diferentes momentos, coordinando con los directivos correspondientes de cada institución educativa, cuya prueba se adjunta en los anexos.

3.6 Método de análisis de datos

Se desarrolló en dos momentos: los resultados descriptivos fueron presentados en tablas de frecuencias y porcentajes y los resultados inferenciales fueron interpretados a partir de los valores arrojados por la prueba Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los sujetos que participaron en la investigación, estos fueron informados oportuna y debidamente sobre los alcances y beneficios de la misma, a la cual decidieron participar autónomamente, de acuerdo a una selección aleatoria

para sesgar todo atisbo de discriminación. Para lograr la participación de los sujetos se informó previamente y de forma clara y precisa a los directivos de cada institución educativa, los mismos que dieron su anuencia firmando el consentimiento que consta en los anexos.

En suma, se puede asegurar que esta pesquisa cumple con los requisitos de veracidad y confiabilidad, rechazando cualquier sospecha de plagio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

Niveles de inteligencia emocional y estilo de liderazgo de los docentes

Inteligencia emocional	Estilos de liderazgo							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad muy baja	4	2.1	0	0	0	0	4	2.1
Capacidad baja	7	3.7	9	4.7	0	0	16	8.4
Capacidad promedio	0	0	51	26.7	114	59.7	165	86.4
Capacidad buena	0	0	0	0	6	3.1	6	3.1
Capacidad Muy buena	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	5.8	60	31.4	120	62.8	191	100
	p = 0,000 < 0,05				Correlación Spearman = 0,531			

Se observa que los docentes tienen un alto estilo de liderazgo (tabla 2), respecto a la asociación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo pedagógico se tiene que una correlación positiva media y significativa (Spearman 0.531 y $p = 0,000$).

Asimismo, se observa que los docentes que tienen un alto estilo de liderazgo, del 59,7%; una capacidad emocional promedio y sólo el 3,1% tiene una capacidad emocional buena. De los docentes que tiene un estilo de liderazgo promedio, el 26,7% tiene una habilidad emocional promedio y el 4,3% se encuentra en el nivel bajo. Por último, de los docentes que tienen un estilo de liderazgo bajo el 3,7% registra una baja destreza emocional y el 2,1% evidencia un nivel muy bajo.

Tabla 3

Niveles de inteligencia emocional y estilo de liderazgo correctivo – evitador en los docentes

Inteligencia emocional	Liderazgo correctivo/evitador							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad muy baja	3	1.6	1	0.5	0	0	4	2.1
Capacidad baja	7	3.7	9	4.7	0	0	16	8.4
Capacidad promedio	0	0	165	86.4	0	0	165	86.4
Capacidad buena	0	0	6	3.1	0	0	6	3.1
Capacidad muy buena	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	5.2	181	94,8	0	0	191	100
	p = 0,000 < 0,05				Correlación Spearman = 0,619			

Como se muestra en la tabla 3, los docentes que tienen un nivel promedio el estilo de liderazgo correctivo/evitador el 86,4% tienen una capacidad emocional promedio, el 4,7% tiene una baja destreza emocional, el 3,1% buena y el 0,5% muy baja. De los docentes que tiene un estilo de liderazgo correctivo/evitador, el 3.7% muestra una habilidad emocional baja y el 1.6% muy baja.

Tabla 4*Niveles de inteligencia emocional con liderazgo transaccional en los docentes*

Inteligencia emocional	Liderazgo transaccional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad muy baja	1	0,5	3	1,6	0	0	4	2.1
Capacidad baja	6	3,1	1	0,5	9	4,7	16	8.4
Capacidad promedio	0	0	0	0	165	86,4	165	86.4
Capacidad buena	0	0	0	0	6	3,1	6	3.1
Capacidad muy buena	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	3.7	4	2.1	180	94,2	191	100
p = 0,000 < 0,05					Correlación Spearman = 0,655			

En esta tabla se observa que de los docentes que poseen un alto de estilo de liderazgo transaccional, el control emocional se distribuye en 86,4% promedio, 4,7% baja y el 3,1% buena. Mientras que de los docentes que tiene un estilo de liderazgo transaccional promedio, su desarrollo emocional es: 0.5% baja y el 1.6% muy baja. Por último, en los docentes que tienen el liderazgo transaccional bajo, su habilidad emocional es 3,1% baja y el 0,5% muy baja.

Tabla 5*Niveles de inteligencia emocional con liderazgo transformacional en los docentes*

Inteligencia emocional	Liderazgo transformacional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad muy baja	4	2.1	0	0	0	0	4	2.1
Capacidad baja	8	4.2	8	4,2	0	0	16	8.4
Capacidad promedio	10	5.2	41	21,5	114	59,7	165	86.4
Capacidad buena	0	0	0	0	6	3,1	6	3.1
Capacidad muy buena	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	22	11,5	49	25,7	120	62,8	191	100
	p = 0,000 < 0,05				Correlación Spearman = 0,503			

Se observa en esta tabla que de los docentes con un rango alto de liderazgo transformacional el 59,7% evidencia una escala promedio de manejo emocional, y solo el 3,1% un nivel bueno. Mientras que, de los docentes con un estilo de liderazgo transformacional promedio, el 21,5% posee una habilidad emocional promedio y el 4,2% un manejo emocional bajo. Por último, de los docentes que tienen el liderazgo transformacional bajo, el 5,2% posee un nivel emocional promedio, el 4,2% baja y el 2,1% muy baja.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03, de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.

Ha: Existe relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03, de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.

Respecto a la hipótesis general y de acuerdo a la prueba Rho de Spearman, se evidencia en la tabla 2, que, existe relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo pedagógico infiriéndose que, a mayores niveles de manejo y control emocional, existirán mayores niveles de utilización de estilos de liderazgo.

De acuerdo a los resultados de la tabla 3 y concerniente a la primera hipótesis se infiere que, hay una alta correlación entre las variables en mención.

Referente a la segunda hipótesis, cuyos datos se hayan en la tabla 4, se colige que, a mayores competencias emocionales mejor empleo de liderazgo transaccional.

Asimismo, en la tercera hipótesis específica, y de acuerdo a los datos de la tabla 5, se concluye que, a mejor control emocional, un mayor manejo del liderazgo transformacional.

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados se halló que la inteligencia emocional de la mayoría de los docentes se encuentra en una capacidad emocional promedio con un 86,4% resultados similares se hallaron en el estudio de Bolívar (2009) quien comprobó que en las dimensiones intrapersonal, interpersonal y manejo de estrés los sujetos investigados obtienen puntajes que los califican con una inteligencia emocional adecuada y promedio. De la misma forma Müller (2012) comprobó que los trabajadores del centro de salud familiar estudiados, presentan un rango promedio de inteligencia emocional, siendo el factor “estado de ánimo” el puntuado con mayor rango y el de “manejo de estrés” como el más bajo, pero aun así se encontraban sobre el nivel promedio.

Trujillo (2006) afirmó en su trabajo que la inteligencia emocional de los directivos de centros de investigación, es promedio ya que sus resultados comparativos entre los 2 centros de investigación no exceden el 60% lo que hace que se encuentren en esta categoría. Villacorta (2010) por su parte obtuvo en su investigación que un 86.8% de estudiantes de medicina presentan una inteligencia emocional promedio, 7.9% alta y 5.3% baja, lo que se condice con lo encontrado en esta pesquisa a pesar de que no se usaron los mismos instrumentos de medición. Asimismo, López (2018) aseveró que los docentes de nivel secundario de la zona urbana de la provincia de Huancayo también presentan una inteligencia emocional promedio, esto último se deba quizás al empleo del mismo instrumento. Sin embargo, Nova (2017) a pesar de haber utilizado los mismos instrumentos para medir las mismas variables encontró que la inteligencia emocional del 85% de los docentes de la USMP filial sur de Arequipa se encuentra en un nivel muy bajo, esto quizás debido al nivel educativo en el que se desenvuelven estos docentes.

La conclusión a la que nos llevan estos datos es muy preocupante puesto que nos dice que los docentes tienen un pobre control emocional para conocerse a sí mismos, para dominar sus impulsos y para socializar, toda vez que estas competencias son fundamentales en el quehacer pedagógico ya que esta es una de las profesiones que más interactúa con las personas y que por lo tanto requiere un esfuerzo adicional del maestro para tratar no solo con ellos mismos sino también con los discentes, padres de familia y con otros docentes.

Así también en lo concerniente a estilos de liderazgo se evidenció que el 62,8% tiene un alto nivel de estilos de liderazgo siendo el transaccional con mayor porcentaje 94,2%, resultados contrastados con los hallados en el estudio de Puerta (2011) quien obtuvo como resultado que los docentes en su mayoría ejercen un liderazgo transaccional, aunque un 86,9% consideran que el director si presenta las características de un líder transformacional.

En la misma línea se encontró la indagación de Rabanal y Huamán (2019) quienes afirman que los estilos de liderazgo observados se presentan de manera combinada, aunque prevalece el estilo transformacional seguido del transaccional y quedando en menor frecuencia el *laissez faire*, esto difiere de lo hallado en el presente estudio ya que muestra que un 60.86% presenta un buen liderazgo sobresaliendo el transformacional.

Asimismo, Chamorro (2005) muestra que un 61.032% presenta constantemente un estilo transformacional, esto debido a un grupo de características como el carisma, consideración individual, inspiración y estimulación intelectual.

Rojas (2012) aseveró en su pesquisa que, si existen diferencias en tres de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional de los directivos de acuerdo a la percepción de los docentes de liceos bicentenarios y liceos regulares, dado que los primeros consideran a los directivos como profesionales con muy alto liderazgo (90%) y los segundos los ven como un liderazgo bueno (70%) o hasta promedio (59%).

Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se logró hallar que hay correlación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes, de la misma forma Fernández (2011) en su tesis, obtuvo como resultados que, de los cinco componentes de la inteligencia emocional, tres de ellos, la intrapersonal, la interpersonal y el estado de ánimo presentan altas puntuaciones en el nivel promedio, teniendo sus puntajes más bajos en los elementos adaptabilidad y manejo del estrés. Nova (2017) afirmó en sus datos que un 58% de docentes utiliza el estilo de liderazgo transaccional y que un 49% usa el correctivo evitador. De similar manera Huamani y Huamani (2018) encontraron una correlación de 0.816, $p=0.000$ y significancia de 0.01 lo que indica una alta correlación entre inteligencia emocional y liderazgo pedagógico lo que confirma la

teoría de BarOn (2007) acerca de que la inteligencia emocional es una habilidad que influye notablemente en la persona que lo maneja y en las personas que están a su alrededor, haciendo que estas mantengan una relación saludable, responsable y feliz. Estos datos deben llevarnos a la reflexión de la importancia de cultivar y mejorar la inteligencia emocional en los docentes ya que ellos a través del ejercicio de su profesión realizarán el efecto multiplicador en sus estudiantes y a través de ellos en la sociedad, haciendo que esta mejore en cuanto a sus relaciones intrapersonales e interpersonales.

Asimismo, se halló relación entre la inteligencia emocional, con el liderazgo correctivo evitador de los docentes, resultados similares se hallaron en el estudio de López (2008), donde halló que los estudiantes universitarios tienen una inteligencia emocional promedio, en los componentes intrapersonal, interpersonal y estado de ánimo general, presentando un rango muy bajo en los componentes adaptabilidad y manejo del estrés. Pero en el caso de Nova (2017) se halló una diferencia en sus resultados ya que el 35% de profesores universitarios con liderazgo pasivo evitador tienen un bajo nivel de inteligencia emocional.

Así también se halló correspondencia entre la inteligencia emocional, con el liderazgo transaccional de los profesores, resultados contrastados con el estudio de León (2004), quien obtuvo como resultado que, el total de su muestra se halla en el nivel promedio en los aspectos cociente emocional general, intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y ánimo general y que solo la dimensión manejo de estrés se encuentra en el nivel bajo. En el trabajo de Nova (2017) también se encontró similitud entre estas variables solo que en esta pesquisa se demostró que el 49% de docentes con liderazgo transaccional presentan una inteligencia emocional muy baja.

Por último se llegó a establecer que existen vínculos entre la inteligencia emocional, con el liderazgo transformacional docente, resultados contrastados con los hallados por Ugarriza (2001); quien obtuvo como resultados que la inteligencia emocional se incrementa con la edad; también se encontró que existen diferencias en cuanto a sexo e inteligencia emocional pues los hombres denotan un mejor control del estrés y del estado de ánimo general, mientras que las mujeres obtienen mayores ventajas en la dimensión interpersonal. En la misma línea Gallardo (2017) encontró que hay una importante relación entre ambas variables donde $x_2 = 58.86$,

lo que evidencia que el nivel de inteligencia emocional influye notablemente en el liderazgo de los colaboradores de la empresa cencosud. Nova (2017) evidenció una relación importante y contradictoria, pues el 39% de los maestros de nivel superior que muestran un liderazgo transformacional también presentan un nivel muy bajo de inteligencia emocional.

En la misma óptica, Martínez (2007), obtuvo como resultado que más del 90% de los encuestados identifican tres características transformacionales en su líder como la influencia con una media de 3,8; la motivación con una media de 4,0 y la estimulación con una media de 3,3. Así también al contrastar los resultados con los hallados por Sepúlveda y Vásquez (2008) quien halló que los estudiantes presentan variados enfoques de liderazgo, con una preferencia hacia el estilo transaccional, mostrando disparidades notables entre géneros; los hombres exhiben una mayor estabilidad y crecimiento emocional en aspectos como la gestión del estrés y el estado de ánimo general, reflejando un enfoque de liderazgo transformacional. En contraste, las mujeres muestran una inteligencia emocional más baja, caracterizada por una mayor emotividad y una menor tolerancia a la frustración, lo que se traduce en un predominio del estilo de liderazgo transaccional.

Si bien y a la luz de los resultados podemos inferir que existe un buen manejo de estilos de liderazgo por parte de los docentes en el país y que esta variable tiene cierto grado de repercusión en el nivel de inteligencia emocional que estos maestros exhiben, sin embargo no se puede dejar de mencionar que el estándar de relación entre ellas no es el óptimo y que los maestros en el Perú carecen, en su mayoría, de un buen manejo emocional, situación que se debe revertir en los años venideros por parte de las autoridades y del mismo magisterio ya que en esta profesión reposa el nivel de cultura y progreso que se debe obtener para toda la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes; siendo esta significativa, debido a que el valor $p= 0,000 < 0.05$ y positiva media dado que la correlación de Spearman = 0,531.

Segunda: Existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo correctivo evitador de los docentes; siendo esta significativa, debido a que el valor $p= 0,000 < 0.05$ y positiva media dado que la correlación de Spearman = 0,619.

Tercera: Existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transaccional de los docentes; siendo esta significativa, debido a que el valor $p= 0,000 < 0.05$ y positiva media dado que la correlación de Spearman = 0,655.

Cuarta: Finalmente se determinó que existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transformacional de los docentes; siendo esta significativa, debido a que el valor $p= 0,000 < 0.05$ y positiva media dado que la correlación de Spearman = 0,503.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A las autoridades competentes del sistema educativo, tomar en cuenta para la selección de los docentes nombrados y contratados, no solo la capacidad cognitiva, sino también su capacidad de comprender y manejar adecuadamente sus emociones y la de las personas con las que interactúa; por lo tanto se debe de implementar talleres y capacitaciones en inteligencia emocional y liderazgo para los docentes, para que así ellos puedan contar con más herramientas que les permitan lograr los objetivos y alcanzar las metas propuestas trazados a nivel nacional e institucional.
- Segunda:** A los docentes de las diversas especialidades y niveles, convencerse de que a estas alturas de la modernidad, ya no basta con prepararse cognitivamente para lograr las metas deseadas con nuestros estudiantes, es también prioritario prepararse en la comprensión y manejo de nuestras emociones así como en el empleo de los estilos de liderazgo pertinentes para poder guiar a nuestros seguidores (estudiantes) a lograr los objetivos trazados, por consiguiente debemos buscar y solicitar que las capacitaciones no sólo se reduzcan a lo cognitivo o didáctico sino también a cultivar nuestra inteligencia emocional y capacidad de liderazgo.
- Tercera:** A la comunidad científica, continuar investigando la relación de estas dos variables en los distintos ámbitos educacionales pues es un tema de suma importancia, no muy explorado y que puede aportar nuevas luces sobre la mejora continua de la función docente.

REFERENCIAS

- Abanto, Z., Higuera, L., y Cueto, J. (2000). ICE Inventario de cociente emocional de Baron. *Test para la medida de inteligencia emocional. Manual Técnico*. <https://es.scribd.com/document/521150930/Ficha-Tecnica-de-ICE-DE-BARON>
- Abarca, N. (2004). *Inteligencia emocional en el liderazgo*. Ediciones el mercurio. <https://es.everand.com/book/445750423/Inteligencia-emocional-en-el-liderazgo>
- Antonakis, J., Ashkanasy, N. M., y Dasborough, M. T. (2009). Does leadership need emotional intelligence?. *The leadership quarterly*, 20(2), 247-261.. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984309000174>
- BarOn, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory*. <https://psycnet.apa.org/record/2001-00355-018>
- BarOn, R., Elias, M. J., y Maree, J. G. (Eds.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Westport: Praeger Publishers. <https://acortar.link/7OybZM>
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Free Press google schola*, 2, 637-647. <https://n9.cl/4qe8d>
- Bass, B. M. (1995). Comment: Transformational leadership: Looking at other possible antecedents and consequences. *Journal of Management Inquiry*, 4(3), 293-297. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/105649269543010>
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International journal of public administration*, 17(3-4), 541-554. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. y Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership*. EE.UU. – Nueva York: Free Press. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900699408524907>
- Bass, B. M., y Bass, R. (2009). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster. <https://n9.cl/tjq9xv>

- Bass, B. y Stogdill's, R. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, research y managerial aplicaciones*. (3ra edición). EEUU – New York: Free Press. <https://pdfs.semanticscholar.org/410a/a20c1438c750464ccfa0312b5718f4475e30.pdf/1000>
- Batool, B. F. (2013). Emotional intelligence and effective leadership. *Journal of business studies quarterly*, 4(3), 84. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=d2be92eb4c3666495c5cee8442de6f52b9906e9a>
- Bermejo, B., Ferrándiz, C., Ferrando, M., y Maria Prieto, M. S. (2018). Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes. *Adaptación española manual*. https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron_extracto-web.pdf
- Bolívar, L. (2009). *La inteligencia emocional en el marco de un modelo curricular*. [tesis doctoral de la Tecana American University de Caracas. Venezuela]. https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_lailen_bolivar_1.pdf
- Chamorro Miranda, D. J. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. [tesis doctoral Universidad Complutense de Madrid. España]. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/55942>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw –Hill. <https://n9.cl/nrf1m>
- Cooper, R. K., y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Editorial Norma. <https://n9.cl/xoxtqt>
<https://rionegro.gov.ar/download/archivos/00002738.pdf>
- Dawda, D., y Hart, S. D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and individual differences*, 28(4), 797-812. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886999001397>
- Dulewicz, C., Young, M., y Dulewicz, V. (2005). The relevance of emotional intelligence for leadership performance. *Journal of General Management*, 30(3), 71-86. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/030630700503000305>

- Fernández, R. (2011). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior privada de Lima metropolitana*. [tesis doctoral de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón].
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/tematicapsicologica/article/download/809/723/2331>
- Gallardo, C. (2017). *Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa cencosud, Lima, 2017*. [tesis de licenciatura universidad inca Garcilaso de la Vega].
<http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4082/TESIS%20-%20GALLARDO%20COLAN%20CAROLINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. Basic Books. <https://n9.cl/gbkzu> introducción o marco teórico
- Gardner, H. (2005). *Inteligencias Múltiples*. España: Paidós. <https://n9.cl/wtqaj2>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York-USA. Batam book.
<https://asantelim.files.wordpress.com/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- Goleman, D.; Boyatzis, R. y Mc Kee, A. (2013). *Primal leadership: unleashing the power of emotional intelligence*. U.S.A. Harvard business review pres.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4742/1/Primal%20Leadership%20-%20Goleman.pdf>
- Gorrochategui, A. (1995). *Liderazgo en los centros educativos*. [tesis doctoral Universidad de Navarra – España].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=130357>
- Grajales, T. (2000). *Tipos de investigación. (On line)(27/03/2.000)*.
<https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Greenockle, K. M. (2010). The new face in leadership: Emotional intelligence. *Quest*, 62(3), 260-267. <https://eric.ed.gov/?id=EJ901682>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. 5ta edición. <https://n9.cl/q37tu>
- Hersey, P.; Blanchard, K. y Johnson, J. (1998). *Administración del comportamiento organizacional, liderazgo situacional*. Prentice Hall Hispanoamericana. <https://biblio.uesiglo21.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3212>
- Hess, J. D., y Bacigalupo, A. C. (2013). Applying emotional intelligence skills to leadership and decision making in non-profit organizations. *Administrative Sciences*, 3(4), 202-220. <https://www.mdpi.com/2076-3387/3/4/202>
- Huamani, G. y Huamani, R. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Capelo del distrito de Chanchamayo, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32928/huamani_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, C. (2004). La inteligencia emocional en estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria de administración de empresas. Investigación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. *Psicología Científica*, 1(2). <https://n9.cl/hz4yi>
- Lindebaum, D., y Cartwright, S. (2010). A critical examination of the relationship between emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 47(7), 1317-1342. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-6486.2010.00933.x>
- López, O. (2008). *La inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. [tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/615>
- López, P. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018*. [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31421/lopez_m_p.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Martínez, Y. (2007). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. [tesis de maestría Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/123456789/4678>.
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. *Handbook of intelligence*, 2, 396-420. <https://n9.cl/3htp7>
- McCleskey, J. (2014). Emotional intelligence and leadership: A review of the progress, controversy, and criticism. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(1), 76-93. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-03-2012-0568/full/html>
- Müller, E. (2012). *Determinación del nivel de inteligencia emocional y su relación con el Burnout y Engagment en el personal del Cesfam Víctor Manuel Fernández*. [tesis de maestría Universidad de Concepción. Chile]. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/4808>
- Nova, L. (2017). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la universidad San Martin de Porres filial sur-Arequipa 2017*. [tesis de maestría Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/623>
- Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., y Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership. *Leadership y Organization development journal*, 22(1), 5-10. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730110380174/full/html>
- Puerta, L. (2011). *Diseño de un modelo de acción para la formación del docente como líder transformacional en la organización pedagógica del centro de educación inicial Juan Santiago Guasco de valle de la Pascua, estado Guárico*. [tesis de maestría Universidad Latinoamericana y del Caribe, Caracas. Venezuela]. <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37958.pdf>.

- Rabanal, R. y Huaman, C. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26-30. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenarios y tres liceos regulares de la región metropolitana*. [tesis de maestría Universidad de Chile]. <http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>.
- Sadri, G. (2012). Emotional intelligence and leadership development. *Public Personnel Management*, 41(3), 535-548. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102601204100308>
- Sepúlveda, M. y Vásquez, J. (2008). *Inteligencia emocional y liderazgo: un estudio sobre la relación que pudiese darse entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los jóvenes dirigentes estudiantiles, secundarios y universitarios de la región Metropolitana*. [tesis de licenciatura Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Chile]. <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/514/1/tesis%20tpsico278.pdf>.
- Trujillo, M. (2006). *La inteligencia emocional de directivos de centros de investigación y la productividad casos de estudio. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*. [tesis doctoral del Instituto Politécnico Nacional. México]. https://www.academia.edu/28768062/MODELO_INSTRUMENTOS_1742_2006_ESCA_ST_DOCTORADO_trujillo_flores_maramarisela
- Ugarriza, N., (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, (4), 129-160. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5 X corta) de Bass y Avolio al contexto organizacional chileno*.

[tesis de licenciatura Universidad de Chile].
http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf.

Villacorta, E. (2010). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de Medicina Humana de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. *Ciencia y desarrollo*, 12, 41-56. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1156>

ANEXOS

Anexo N° 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Inteligencia emocional	Se refiere a un conjunto de destrezas personales, emocionales y sociales que afectan nuestra habilidad para adaptarnos y gestionar las demandas del ambiente que nos rodea. Esta forma de inteligencia juega un papel fundamental en el éxito global de la vida, teniendo un impacto directo en el bienestar y la salud emocional (BarOn, 2000).	La variable se operacionalizó en cinco dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general, 15 indicadores y 133 ítems.	Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión emocional propia • Asertividad • Autoconcepto • Autorrealización • Independencia 	Escala ordinal: (1) Rara vez o nunca es mi caso (2) Pocas veces es mi caso (3) A veces es mi caso (4) Muchas veces es mi caso (5) Con mucha frecuencia o siempre es mi caso
			Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Habilidades en las relaciones interpersonales • Responsabilidad social 	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para solucionar problemas • Prueba de la realidad • Flexibilidad. 	
			Manejo de estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia al estrés • Control de los impulsos 	
			Estado de ánimo general	<ul style="list-style-type: none"> • Felicidad • Optimismo 	
Variable 2 Estilo de liderazgo	Se presentan como aspectos distintos, pero el liderazgo transformacional es una extensión del transaccional, al igual que la conducta laissez faire. En resumen, el líder transformacional incorpora las conductas de ambos estilos, teniendo la capacidad de aplicar cada uno en cierta medida (Bass y Bass, 2009).	La variable se operacionalizó en tres dimensiones correctivo-avoidante, transaccional y transformacional, 7 indicadores y 82 ítems.	Correctivo-avoidante	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez faire • Dirección por excepción pasiva • Dirección por excepción activa 	(0) Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) Frecuentemente, sino siempre
			Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente • Consideración individualizada 	
			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma inspiracional • Estimulación intelectual 	

Anexo Nº 2: instrumentos de recolección de datos

Anexo 2-A: Inventario Emocional de BarOn ICE

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas, lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

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

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

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.

27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mi mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Soy impaciente.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.

76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Me deprimó.
78. Sé como mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.

90. Soy capaz de respetar a los demás.
91. No estoy muy contento(a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso(a).
123. No tengo días malos.

124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).

130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Anexo 2-B: Baremo del Inventario de BarOn ICE

Baremos para la interpretación general de inteligencia emocional

Puntajes Estándar	Pautas para la interpretación general
130 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta. Capacidad emocional inusual.
115 a 129	Capacidad emocional desarrollada: Alta. Buena capacidad Emocional.
86 a 114	Capacidad emocional adecuada. Promedio
70 a 85	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del Promedio.
69 y menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

Fuente: Ugarriza 2001

Baremos para las dimensiones de la inteligencia emocional

	Inteligencia emocional	Inteligencia emocional	Inteligencia emocional
	Bajo	Promedio	Alto
C. Intrapersonal	< 84	85 – 115	116 <
C. Interpersonal	< 60	61 – 90	91 <
C. de Adaptabilidad	< 55	56 – 110	111 <
C. de Manejo de Estrés	< 40	41 – 65	66 <
C. Estado de Ánimo General	< 40	41 – 65	66 <

Fuente: Ugarriza 2001

Anexo 2-C: Confiabilidad del Inventario de BarOn ICE

Coeficientes alfa de Cronbach para los componentes y subcomponentes del I-CE.¹

I-CE	Alfa de Cronbach
CE – Total	0.93
Componentes:	
Intrapersonal	0.91
Interpersonal	0.86
Adaptabilidad	0.77
Manejo Del Estrés	0.86
Estado de Ánimo General	0.86
Subcomponentes:	
Comprensión de sí Mismo	0.73
Asertividad	0.68
Autoconcepto	0.85
Autorrealización	0.76
Independencia	0.57
Empatía	0.70
Relaciones Interpersonales	0.76
Responsabilidad Social	0.72
Solución de Problemas	0.60
Prueba de la Realidad	0.72
Flexibilidad	0.48
Tolerancia al Estrés	0.78
Control de Impulsos	0.85
Felicidad	0.78
Optimismo	0.79

¹ponderada basándose en la distribución de edades en ENAHO (INEI 99)

Anexo N° 3: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3-A: MLQ Forma 5 X corta de Bass y Avolio, adaptado.

**MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO (82 ÍTEMS)
CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO
Forma Líder (5X) Corta**

Nombre: _____ Fecha: _____
I.E.: _____ Cargo: _____

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra “demás” puede significar sus pares, alumnos, padres de familia, directivos, o todos ellos. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz, aspa o círculo.

Nunca	Rara Vez	A Veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	0	1	2	3	4
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	0	1	2	3	4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	0	1	2	3	4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	0	1	2	3	4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y específico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25. Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4

28. Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcancen las metas.	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	0	1	2	3	4
38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0	1	2	3	4
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45. Dirijo un grupo que es efectivo.	0	1	2	3	4
46. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
47. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	0	1	2	3	4
48. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	0	1	2	3	4
49. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
50. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	0	1	2	3	4
51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0	1	2	3	4
52. Me concentro en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	0	1	2	3	4
54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.	0	1	2	3	4
55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	0	1	2	3	4
56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.	0	1	2	3	4
57. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0	1	2	3	4
58. Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0	1	2	3	4
59. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
60. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
61. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	0	1	2	3	4
62. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.	0	1	2	3	4
63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	0	1	2	3	4
64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0	1	2	3	4
65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	0	1	2	3	4
66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	0	1	2	3	4
67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	0	1	2	3	4
68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
69. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	0	1	2	3	4
70. Los demás manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

71. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
72. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0	1	2	3	4
73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0	1	2	3	4
74. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	0	1	2	3	4
75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0	1	2	3	4
76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.	0	1	2	3	4
77. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	0	1	2	3	4
78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0	1	2	3	4
79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	0	1	2	3	4
80. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0	1	2	3	4
81. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	0	1	2	3	4
82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

Anexo 3-B: Baremo del MLQ Forma 5 X corta de Bass y Avolio, adaptado.

Baremos para el instrumento liderazgo transformacional

	Bajo	Medio	Alto
<hr/>			
<i>Liderazgo</i>			
<i>Correctivo</i>	0 - 20	21 - 40	41 a más
<i>Evitador</i>			
<hr/>			
<i>Liderazgo</i>			
<i>Transaccional</i>	0 - 14	15 - 30	31 a más
<hr/>			
<i>Liderazgo transformacional</i>	0 - 48	49 - 96	97 a más

Fuente: elaboración propia a partir del MLQ forma 5 X corta d Bass y Avolio

Anexo 3-C: Confiabilidad del MLQ Forma 5X corta de Bass y Avolio

CONFIABILIDAD POR ALFA DE CRONBACH
Coefficiente de correlación Alfa de Cronbach para el Liderazgo de Rango Amplio

	C/I	EI	CI	RC	DPEA	LPIE	Efecti- vidad	Satis- facción	E. Extra	Sumatoria	Casos
C/I	Correl Pearson	1,000	0,814	0,842	0,844	0,694	-0,404	0,887	0,859	5,423	8
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
EI	Correl Pearson		1,000	0,828	0,740	0,675	-0,210	0,773	-0,765	4,365	7
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000		
CI	Correl Pearson			1,000	0,779	0,575	-0,274	0,775	0,832	3,489	6
	Sig. (bilateral)			0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000		
RC	Correl Pearson				1,000	0,591	-0,315	0,749	0,815	2,664	5
	Sig. (bilateral)				0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		
DPEA	Correl Pearson					1,000	-0,207	0,674	0,614	1,659	4
	Sig. (bilateral)					0,033	0,000	0,000	0,000		
LPIE	Correl Pearson						1,000	-0,283	-0,304	-0,940	3
	Sig. (bilateral)						0,002	0,000	0,001		
Efecti- vidad	Correl Pearson							1,000	0,818	1,630	2
	Sig. (bilateral)							0,000	0,000		
Satis- facción	Correl Pearson								1,000	0,867	1
	Sig. (bilateral)								0,000		
E Extra	Correl Pearson									1,000	
	Sig. (bilateral)										
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).											
Confiabilidad										19,168	36
										Promedio	0,5324
										Rxy	0,97

Anexo N° 4: Documentos de consentimiento informado para la aplicación de instrumentos

AUTORIZACIÓN

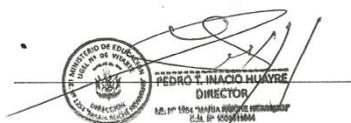
El (La) director(a) de la I.E.

MARIA REICHE 1254

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".

Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013



DIRECTOR(A)



AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

INDIRA GANDHI

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".

Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013




Elizabeth Inga Ramos
DIRECTORA
I.E. N° 1227 "INDIRA GANDHI"

DIRECTOR(A)

AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

ÉDELMIRA DEL PANDO

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".

Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013


Lic. Maximiliano P. Ramirez Alarcón
DIRECTOR

DIRECTOR(A)

AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

V.R.H.T. INCI 46

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".
Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013



Leo
Lic. Leonilda Guastalla Queros
DIRECTORA INE1-06

DIRECTOR(A)

AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

CNV

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".
Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013



DIRECTOR(A)

AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

María Reina de los Apóstoles

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".
Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013



Delmira Torres Salas
DIRECTORA

AUTORIZACIÓN

El (La) director(a) de la I.E.

Marco Puente Llanos

Autoriza el permiso para la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ forma 5X corta de Bass y Avolio solicitado por el Lic. Luis Emilio Rivera Cano maestría de la Universidad Cesar Vallejo para la recolección de datos de su investigación titulada "Relación de la Inteligencia Emocional con el Liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013".
Por lo que se ordena dar las facilidades del caso.

Ate, 12 de agosto del 2013



DIRECTOR(A)

Anexo 5: Validación por Juicio de Expertos

Instrumento inteligencia emocional



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: I-CE Bar-On adaptado por Nelly Ugarriza

N°	DIMENSION 1. Componente Intrapersonal (CIA)	Pertinencia¹	Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	
1	(7) Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓	✓	✓	✓	✓	
2	(9) Reconozco con facilidad mis emociones.	✓	✓	✓	✓	✓	
3	(23) Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	
4	(35) Me es difícil entender como me siento.	✓	✓	✓	✓	✓	
5	(52) Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	✓	✓	✓	✓	✓	
6	(63) Soy consciente de cómo me siento.	✓	✓	✓	✓	✓	
7	(88) Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
8	(116) Me es difícil describir lo que siento.	✓	✓	✓	✓	✓	
9	(22) No soy capaz de expresar mis ideas.	✓	✓	✓	✓	✓	
10	(37) Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	✓	✓	✓	✓	✓	
11	(67) Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo.	✓	✓	✓	✓	✓	
12	(82) Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓	✓	✓	✓	✓	
13	(96) Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	✓	✓	✓	✓	✓	
14	(111) Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	✓	✓	✓	✓	✓	
15	(126) Me es difícil hacer valer mis derechos.	✓	✓	✓	✓	✓	
16	(17) Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	
17	(24) No tengo confianza en mí mismo(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
18	(40) Me tengo mucho respeto.	✓	✓	✓	✓	✓	
19	(56) No me siento bien conmigo mismo(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
20	(70) Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	✓	✓	✓	✓	✓	
21	(85) Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	✓	✓	✓	✓	✓	
22	(100) Estoy contento(a) con mi cuerpo.	✓	✓	✓	✓	✓	
23	(114) Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	✓	✓	✓	✓	✓	
24	(129) Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
25	(6) Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	✓	✓	✓	✓	✓	
26	(21) Realmente no sé para que soy bueno(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
27	(36) He logrado muy poco en los últimos años.	✓	✓	✓	✓	✓	
28	(51) No disfruto lo que hago.	✓	✓	✓	✓	✓	
29	(66) No me entusiasman mucho mis intereses.	✓	✓	✓	✓	✓	
30	(81) Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	✓	✓	✓	✓	✓	
31	(95) Disfruto de las cosas que me interesan.	✓	✓	✓	✓	✓	
32	(110) Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	✓	✓	✓	✓	✓	
33	(125) No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	✓	✓	✓	✓	✓	
34	(3) Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	✓	✓	✓	✓	✓	
35	(19) Cuando trabajo con otros, tiendo a conitar más en sus ideas que en las mías.	✓	✓	✓	✓	✓	
36	(32) Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	✓	✓	✓	✓	✓	
37	(48) Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	✓	✓	✓	✓	✓	
38	(62) Prefiero seguir a otros a ser líder.	✓	✓	✓	✓	✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: LCE Bar-On

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1. Componente Intrapersonal (CIA)							
2	(7) Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.							
3	(9) Reconozco con facilidad mis emociones.							
4	(23) Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.							
5	(35) Me es difícil entender como me siento.							
6	(52) Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.							
7	(63) Soy consciente de cómo me siento.							
8	(68) Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).							
9	(116) Me es difícil describir lo que siento.							
10	(22) No soy capaz de expresar mis ideas.							
11	(37) Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.							
12	(67) Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.							
13	(82) Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.							
14	(86) Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.							
15	(111) Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.							
16	(126) Me es difícil hacer valer mis derechos.							
17	(11) Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.							
18	(24) No tengo confianza en mí mismo(a).							
19	(40) Me tengo mucho respeto.							
20	(56) No me siento bien conmigo mismo(a).							
21	(70) Me resulta difícil aceptar me tal como soy.							
22	(85) Me siento feliz con el tipo de persona que soy.							
23	(100) Estoy contento(a) con mi cuerpo.							
24	(114) Estoy contento(a) con la forma en que me veo.							
25	(128) Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).							
26	(6) Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.							
27	(21) Realmente no sé para que soy bueno(a).							
28	(36) He logrado muy poco en los últimos años.							
29	(51) No disfruto lo que hago.							
30	(66) No me entusiasman mucho mis intereses.							
31	(95) Disfruto de las cosas que me interesan.							
32	(110) Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.							
33	(125) No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.							
34	(3) Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.							
35	(19) Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.							
36	(32) Prefiero que otros tomen decisiones por mí.							
37	(48) Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).							
38	(92) Prefiero seguir a otros a ser líder.							

39	(107) Tengo tendencia a depender de otros.								
40	(121) Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.								
	DIMENSION 2: Componente Interpersonal (CIE)								
1	(18) Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	EM							
2	(44) Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.								
3	(55) Mis amigos me confían sus intimidades.								
4	(61) Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.								
5	(72) Me importa lo que puede sucederle a los demás.								
6	(98) Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.								
7	(119) Me es difícil ver sufrir a la gente.								
8	(124) Intento no herir los sentimientos de los demás.								
9	(110) Soy incapaz de demostrar afecto.	RI							
10	(23) Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.								
11	(31) Soy una persona bastante alegre y optimista.								
12	(39) Me resulta fácil hacer amistades.								
13	(55) Mis amigos me confían sus intimidades.								
14	(62) Soy una persona divertida.								
15	(69) Me es difícil llevarme con los demás.								
16	(84) Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.								
17	(99) Mantengo buenas relaciones con los demás.								
18	(113) Los demás opinan que soy una persona sociable.								
19	(128) No mantengo relación con mis amistades.								
20	(16) Me gusta ayudar a la gente.	RS							
21	(30) No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.								
22	(46) A la gente le resulta difícil confiar en mí.								
23	(61) Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.								
24	(72) Me importa lo que puede sucederle a los demás.								
25	(76) Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.								
26	(90) Soy capaz de respetar a los demás.								
27	(96) Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.								
28	(104) Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.								
29	(119) Me es difícil ver sufrir a la gente.								
	DIMENSION 3: Componente de Adaptabilidad (CAD)								
1	(1) Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	SP							
2	(15) Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.								
3	(29) Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.								
4	(45) Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.								
5	(60) Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.								
6	(75) Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.								
7	(89) Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las								

3	(31) Soy una persona bastante alegre y optimista.	✓	✓	✓	✓
4	(47) Estoy contento(a) con mi vida.	✓	✓	✓	✓
5	(62) Soy una persona divertida.	✓	✓	✓	✓
6	(77) Me deprimó.	✓	✓	✓	✓
7	(91) No estoy muy contento(a) con mi vida.	✓	✓	✓	✓
8	(105) Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	✓	✓	✓	✓
9	(120) Me gusta divertirme.	✓	✓	✓	✓
10	(11) Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓	✓	✓	OP
11	(20) Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	✓	✓	✓	✓
12	(26) Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	✓	✓	✓	✓
13	(54) Generalmente espero lo mejor.	✓	✓	✓	✓
14	(80) En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	✓	✓	✓	✓
15	(106) En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.	✓	✓	✓	✓
16	(108) Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓	✓	✓	✓
17	(132) En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	✓	✓	✓	✓

CIA: CIM= Comprensión emocional de sí mismo; AS= Aserividad; AC= Autoconcepto; AR= Autorrealización; IN= Independencia

CIE: EMI= Empatía; RI= Relaciones Interpersonales; RS= Responsabilidad Social

CAD: SP= Solución de Problemas; PR= Prueba de Realidad ; FL= Flexibilidad

CIME: TE= Tolerancia al Estrés; CI= Control de los Impulsos

CAG: FE= Felicidad; OP= Optimismo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. DNI Mg: WALTER CARLA LUQUE DNI: 09813379

Especialidad del validador: Psicólogo EDUCATIVO, VALORADA METODOLÓGICO

10 de Junio del 2013

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: I-CE Bar-On

N°	DIMENSION 1. Componente Intrapersonal (CIA)	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
1	(7)	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	✓		✓		✓		
2	(9)	Reconozco con facilidad mis emociones.	✓		✓		✓		
3	(23)	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.							
4	(35)	Me es difícil entender como me siento.	✓		✓		✓		
5	(62)	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
6	(63)	Soy consciente de cómo me siento.	✓		✓		✓		
7	(88)	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).	✓		✓		✓		
8	(116)	Me es difícil describir lo que siento.	✓		✓		✓		
9	(22)	No soy capaz de expresar mis ideas.	✓		✓		✓		
10	(37)	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	✓		✓		✓		
11	(67)	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo.	✓		✓		✓		
12	(82)	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓		✓		✓		
13	(96)	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	✓		✓		✓		
14	(111)	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.	✓		✓		✓		
15	(128)	Me es difícil hacer valer mis derechos.	✓		✓		✓		
16	(11)	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓		✓		✓		
17	(24)	No tengo confianza en mí mismo(a).	✓		✓		✓		
18	(40)	Me tengo mucho respeto.	✓		✓		✓		
19	(56)	No me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
20	(70)	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	✓		✓		✓		
21	(85)	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	✓		✓		✓		
22	(100)	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	✓		✓		✓		
23	(114)	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	✓		✓		✓		
24	(129)	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	✓		✓		✓		
25	(6)	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	✓		✓		✓		
26	(21)	Realmente no sé para qué soy bueno(a).	✓		✓		✓		
27	(36)	He logrado muy poco en los últimos años.	✓		✓		✓		
28	(51)	No disfruto lo que hago.	✓		✓		✓		
29	(66)	No me entusiasman mucho mis intereses.	✓		✓		✓		
30	(81)	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	✓		✓		✓		
31	(95)	Disfruto de las cosas que me interesan.	✓		✓		✓		
32	(110)	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	✓		✓		✓		
33	(125)	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	✓		✓		✓		
34	(3)	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.	✓		✓		✓		
35	(19)	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	✓		✓		✓		
36	(32)	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	✓		✓		✓		
37	(48)	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	✓		✓		✓		
38	(92)	Prefiero seguir a otros a ser líder.	✓		✓		✓		

3	(31) Soy una persona bastante alegre y optimista.	✓						
4	(47) Estoy content(a) con mi vida.	✓						
5	(62) Soy una persona divertida.	✓						
6	(77) Me deprimó.	✓						
7	(91) No estoy muy content(a) con mi vida.	✓						
8	(105) Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	✓						
9	(120) Me gusta divertirme.	✓						
10	(11) Me siento segura(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	✓						
11	(20) Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	✓						
12	(26) Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	✓						
13	(54) Generalmente espero lo mejor.	✓						
14	(80) En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	✓						
15	(106) En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	✓						
16	(108) Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	✓						
17	(132) En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	✓						

CIA: CIM= Comprensión emocional de sí mismo; AS= Asertividad; AC= Autoconcepto; AR= Autorrealización; IN= Independencia

CIE: EM= Empatía; RI= Relaciones Interpersonales; RS= Responsabilidad Social

CAD: SP= Solución de Problemas; PR= Prueba de Realidad ; FL= Flexibilidad

CIME: TE= Tolerancia al Estrés; CI= Control de los Impulsos

CAG: FE= Felicidad; OP= Optimismo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Yovanna Pardo Givia DNI: 10747788

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa

...H. de ... del 2013



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

	problemas.							
8	73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.							
	ESFUERZO EXTRA (EE)							
1	39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	SI	No	SI	No	SI	No	
2	42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.							
3	44. Motivo a los demás a trabajar más duro.							
4	55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.							
5	67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.							
6	79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.							
	EFFECTIVIDAD (E)							
1	37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	SI	No	SI	No	SI	No	
2	40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.							
3	43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.							
4	45. Dirijo un grupo que es efectivo.							
5	56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.							
6	68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.							
	SATISFACCIÓN (S)							
1	38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	SI	No	SI	No	SI	No	
2	41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.							
3	70. Los seguidores manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.							
4	76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.							
5	82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Exente suficiente Confidencial de L. Tenes.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Constanza Colla Wilfredo Humbert DNI: 04635825

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

...11...de...06...del 2013

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *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


 VALORAR DE ENTREGADOS
 Firma del Experto Constanza Colla Wilfredo Humbert
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DE RANGO AMPLIO (MLQ 5X CORTO)

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: LIDERAZGO CORRECTIVO/EVITADOR							
	Laissez Faire (LF)							
1	5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	✓		✓		✓		
2	7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	✓		✓		✓		
3	28. Suele costarme tomar decisiones.	✓		✓		✓		
4	33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	✓		✓		✓		
5	54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.	✓		✓		✓		
6	66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	✓		✓		✓		
7	75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
8	78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	✓		✓		✓		
	Dirección por excepción pasiva	SI	No	SI	No	SI	No	
1	3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	✓		✓		✓		
2	12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	✓		✓		✓		
3	17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	✓		✓		✓		
4	20. Señalo que los problemas deben llegar a ser críticos antes de tomar acciones.	✓		✓		✓		
5	53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	✓		✓		✓		
6	65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que suja un problema grave.	✓		✓		✓		
	Dirección por excepción activa	SI	No	SI	No	SI	No	
1	4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	✓		✓		✓		
2	22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	✓		✓		✓		
3	24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	✓		✓		✓		
4	27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	✓		✓		✓		
5	52. Me concentro en detectar y corregir errores.	✓		✓		✓		
6	64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
	Recompensa Contingente							
1	1. Ayudo a los demás siempre que se esfuerzan.	✓		✓		✓		
2	11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	✓		✓		✓		
3	16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	✓		✓		✓		
4	35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	✓		✓		✓		
5	51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	✓		✓		✓		
	Consideración Individualizada	SI	No	SI	No	SI	No	

problemas.		SI		No		SI		No	
8	73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	✓							
Esfuerzo extra									
1	39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	✓							
2	42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	✓							
3	44. Motivo a los demás a trabajar más duro.	✓							
4	55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	✓							
5	67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	✓							
6	79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	✓							
Efectividad									
1	37. Soy efectiva en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	✓							
2	40. Soy efectiva representando a los demás frente a los superiores.	✓							
3	43. Soy efectiva en encontrar las necesidades de la organización.	✓							
4	45. Dirijo un grupo que es efectivo.	✓							
5	56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.	✓							
6	66. Soy efectiva en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	✓							
Satisfacción									
1	38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	✓							
2	41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	✓							
3	70. Los seguidores manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	✓							
4	76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.	✓							
5	82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. MALTEZ CAPA LUGUE DNI: 09813379

Especialidad del validador: Psicólogo Educativo, Valador Metodológico

10 de Junio del 2013



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DE RANGO AMPLIO (MLQ 5X CORTO)

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO CORRECTIVO/IEVITADOR								
	Laissez Faire (LF)							
1	5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	✓		✓		✓		
2	7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	✓		✓		✓		
3	28. Suele costarme tomar decisiones.	✓		✓		✓		
4	33. Me dolo detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	✓		✓		✓		
5	54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.	✓		✓		✓		
6	66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	✓		✓		✓		
7	75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
8	78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	✓		✓		✓		
	Dirección por excepción pasiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	✓		✓		✓		
2	12. Me decido a actuar solo cuando las cosas están funcionando mal.	✓		✓		✓		
3	17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	✓		✓		✓		
4	20. Serio que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	✓		✓		✓		
5	53. Espero que las situaciones se vuelven difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	✓		✓		✓		
6	65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	✓		✓		✓		
	Dirección por excepción activa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	✓		✓		✓		
2	22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	✓		✓		✓		
3	24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	✓		✓		✓		
4	27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	✓		✓		✓		
5	52. Me concentro en detectar y corregir errores.	✓		✓		✓		
6	64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa Contingente	✓		✓		✓		
1	1. Ayudo a los demás siempre que se esfuerzan.	✓		✓		✓		
2	11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	✓		✓		✓		
3	16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	✓		✓		✓		
4	35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	✓		✓		✓		
5	51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	✓		✓		✓		
	Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	

	problemas.							
8	73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	✓						
	Esfuerzo extra	SI	No	SI	No	SI	No	
1	39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	✓		✓		✓		
2	42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	✓		✓		✓		
3	44. Me vivo a los demás a trabajar más duro.	✓		✓		✓		
4	55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	✓		✓		✓		
5	67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	✓		✓		✓		
6	79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	✓		✓		✓		
	Efectividad	SI	No	SI	No	SI	No	
1	37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	✓		✓		✓		
2	40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	✓		✓		✓		
3	43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	✓		✓		✓		
4	45. Dirijo un grupo que es efectivo.	✓		✓		✓		
5	56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.	✓		✓		✓		
6	68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	Satisfacción	SI	No	SI	No	SI	No	
1	38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
2	41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	✓		✓		✓		
3	70. Los seguidores manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	✓		✓		✓		
4	76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.	✓		✓		✓		
5	82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

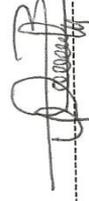
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Yovana Padave' Riva DNI: 10747788

Especialidad del validador: Psicólogo Educativa

17 de 09 del 2013

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo N° 7: Base de datos de la variable inteligencia emocional

S1	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	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
S1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	5	5	5	1	5	4	1	2		
S2	2	2	4	3	1	4	3	5	1	3	5	2	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	3	5	2	4	1	5	3	5	2		
S3	2	2	4	4	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	5	2			
S4	5	1	1	4	5	5	3	5	1	5	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	3	1	5	3	1	1	1			
S5	4	1	3	4	4	5	4	1	5	1	1	2	5	5	1	2	1	4	1	1	4	1	1	5	3	1	4	1	5	1	3	1	4	1	4	1		
S6	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	1	4	5	1		
S7	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	5	2	1	3	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	1	3	4	2	3		
S8	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	5	5	1	1	3	4	2	3	3	2	1	5	2	2	4	1	3	4	2	4	3	1	1	1		
S9	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	3	1	4	3	4	4	1		
S10	5	1	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	3	1	1	5	3	1	4	1	5	1	5	5	1	1		
S11	5	2	1	4	4	5	5	5	2	3	4	1	3	2	5	5	2	2	2	4	1	1	2	1	1	5	3	1	5	1	5	1	4	4	2	1		
S12	4	1	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	1	4	4	2	1	1		
S13	4	1	1	4	4	5	3	4	4	2	1	3	1	4	5	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	5	4	1	4	1	5	2	5	4	3	
S14	2	2	4	4	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	5	2	1		
S15	5	1	1	4	5	5	3	5	1	5	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	3	1	5	3	1	1	
S16	4	1	3	4	4	5	4	5	4	1	5	1	1	2	5	5	1	2	1	4	1	1	4	1	1	5	3	1	4	1	5	1	4	5	1	3		
S17	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	5	1	1	3	1	4	1	4	4	1	1	1		
S18	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	5	2	1	3	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	1	3	4	2	3		
S19	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	5	1	1	3	4	2	3	3	2	1	5	2	4	1	5	4	1	3	4	2	4	3	1	
S20	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2	1	1	1	4	2	1	3	1	4	3	4	4	1	3	
S21	5	1	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	3	1	1	5	3	1	4	1	5	1	5	5	1	1		
S22	2	2	4	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	1	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	2	
S23	5	1	1	4	5	5	3	5	1	5	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	3	1	5	3	1	1	
S24	4	1	3	4	4	5	4	4	5	4	1	5	1	1	2	5	5	1	2	1	4	1	1	4	1	1	5	3	1	4	1	5	1	4	5	1	3	
S25	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	5	1	1	5	1	4	4	2	1	1	
S26	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	5	2	1	2	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	1	3	4	2	3	1	
S27	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	5	5	1	1	3	4	2	3	3	2	1	5	2	2	4	1	3	4	2	4	3	1	1	1	
S28	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2	1	1	1	4	2	1	3	1	4	3	4	4	1	3	
S29	5	1	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	3	1	1	5	3	1	4	1	5	1	5	5	1	1	1	
S30	5	2	1	4	4	5	5	2	3	4	1	3	2	5	5	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	5	3	1	5	1	5	1	4	3	4	1	1	
S31	4	1	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	1	4	4	2	1
S32	4	1	1	4	4	5	3	4	4	2	1	1	3	1	4	5	1	2	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	5	1	4	3	2	4	1	5	1
S33	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	5	2	1	2	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	1	3	4	2	3	1	
S34	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	5	5	1	1	3	4	2	3	3	2	1	5	2	2	4	1	3	4	2	4	3	1	1	
S35	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2	1	1	1	4	2	1	3	1	4	3	4	4	1	3	
S36	5	1	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	3	1	1	5	3	1	4	1	5	1	5	5	1	1	1	
S37	5	2	1	4	4	5	5	5	2	3	4	1	3	2	5	5	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	5	3	1	5	1	5	1	4	3	4	1	
S38	4	1	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	1	4	4	2	1
S39	2	2	4	4	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	5	5	5	5	3	5	2	1	1	1	
S40	5	1	1	4	4	5	5	2	3	4	1	1	1	3	5	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	3	1	5	3	1	1	1	
S41	4	1	3	4	4	5	4	4	5	4	1	5	1	1	2	5	5	1	2	1	4	1	1	4	1	1	5	3	1	4	1	5	1	4	5	1	3	
S42	4	1	2	4	4	5	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	5	1	1	3	1	4	1	4	4	1	1	1	1	
S43	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	5	2	1	3	3	1	1	3	1	1	4	3	2	4	1	3	1	3	4	2	3	1	
S44	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	5	5	1	1	3	4	2	3	3	2	1	5	2	2	4	1	3	4	2	4	3	1	1	
S45	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	4	1	3	3	4	1	2	2	1	1	1	4	3	2	4	1	3	1	4	3	4	1	3
S46	5	1	3	4	4	5	4	4	5	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	5	1	1	3	1	1	5	3	1	4	1	5	1	5	1	4	4	1	3
S47	5	2	1	4	4	5	5	5	2	3	4	1	3	2	5	5	2	2	2	4	1	1	2	1	1	5	3	1	5	1	5	1	4	3	4	1	1	
S48	4	1	2	4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	4	3	2	4	1	5	1	4	4	2	1
S49	4	1	1	4	4	5	3	4	4	2	1	1	3	1	4	5	1	2	2	4	1	1	2	4	1	1	5	4	1	4	1	5	2	5	4	3	1	
S50	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	5	1	1	5	5	5	1	5	4	1	2	1	1	
S51	2	2	4	3	1	4	3	5	1	3	5	2	3	4	2	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	3	5	2	4	1	5	3	5	2	1	
S52	2	2	4	4	1	4	3	5	2	3	5	3	4	2	4	5	3	1	4	2	5	3	1	4	5	3	2	3	5	5								

Anexo N° 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO																														
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>	<p>I. Introducción 1.1. Antecedentes 1.1.1. Antecedentes Internacionales 1.1.2. Antecedentes Nacionales. 1.2. Fundamentación científica técnica y humanística. 1.2.1. Bases teóricas de la variable inteligencia emocional. 1.2.2. Bases teóricas de la variable estilo de liderazgo.</p> <p>II. Marco Metodológico 2.1. Variables. 2.1.1. Definición conceptual de las variables. 2.1.2. Definición operacional de las variables.</p>	<p>La investigación es de tipo básico, descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transeccional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:</p> <div style="text-align: center;"> </div>	<p>POBLACIÓN: Constituida por las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06 del distrito de Ate, según el cuadro siguiente:</p> <p style="text-align: center;">Cuadro N° 1</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>Instituciones Educativas</th> <th>Nº de Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>María Reiche 1254</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>CNV</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Edelmira del Pando</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Indira Gandhi</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Marco Puente Llanos</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Jhon F. Kennedy</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>INEI 46</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>María Reina de los Apóstoles</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL:</td> <td>375</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Fuente: Elaboración propia.</p> <p style="text-align: center;">Cuadro N° 2</p>	Nº	Instituciones Educativas	Nº de Docentes	1	María Reiche 1254	35	2	CNV	70	3	Edelmira del Pando	70	4	Indira Gandhi	50	5	Marco Puente Llanos	30	6	Jhon F. Kennedy	25	7	INEI 46	70	8	María Reina de los Apóstoles	25	TOTAL:		375	<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>1. Técnica de la Encuesta con la utilización del instrumento. El instrumento fue validado por juicio de expertos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I), adaptado por la investigadora peruana Nelly Ugarriza en el año 2001. • Test del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Avolio adaptado por las investigadora 	<p>Los datos procesados permitirán el análisis de las principales medidas de tendencia central y de dispersión que permitirán la presentación e interpretación de los niveles de inteligencia emocional y estilo de liderazgo en docentes y la correlación entre las variables.</p>
Nº	Instituciones Educativas	Nº de Docentes																																			
1	María Reiche 1254	35																																			
2	CNV	70																																			
3	Edelmira del Pando	70																																			
4	Indira Gandhi	50																																			
5	Marco Puente Llanos	30																																			
6	Jhon F. Kennedy	25																																			
7	INEI 46	70																																			
8	María Reina de los Apóstoles	25																																			
TOTAL:		375																																			
<p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo correctivo evitador de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo correctivo evitador de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la</p>	<p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo correctivo evitador de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la</p>																																			

UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013?	UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.	UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.	2.1.3. Operacionalización de las variables.	Donde “M” es la muestra de estudio, “Ox” es la observación en la variable Inteligencia Emocional, “Oy” es la observación en la variable Estilo de Liderazgo y “r” es la relación entre las variables Inteligencia Emocional y Estilo de Liderazgo.	<p align="center">Muestra de docentes de las instituciones educativas públicas de la red 03, de la UGEL 06 del distrito de Ate, Lima- 2013.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>No.</th> <th>Instituciones Educativas</th> <th>N</th> <th>n</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>María Reiche 1254</td> <td>35</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>CNV</td> <td>70</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Edelmira del Pando</td> <td>70</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Indira Gandhi</td> <td>50</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Marco Punte Llanos</td> <td>30</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Jhon F. Kennedy</td> <td>25</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>INEI 46</td> <td>70</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>María Reina de los Apóstoles</td> <td>25</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TOTAL:</td> <td>375</td> <td>191</td> </tr> </tbody> </table>	No.	Instituciones Educativas	N	n	1	María Reiche 1254	35	17	2	CNV	70	36	3	Edelmira del Pando	70	36	4	Indira Gandhi	50	25	5	Marco Punte Llanos	30	15	6	Jhon F. Kennedy	25	13	7	INEI 46	70	36	8	María Reina de los Apóstoles	25	13	TOTAL:		375	191	<p>s chilenas Vega y Zavala en el 2004</p> <p>2. Técnica de procesamiento de datos: Mediante la utilización del Software SPSS Versión21 con la tabla de frecuencias, y las correlaciones de variables y dimensiones.</p>	
No.	Instituciones Educativas	N	n																																												
1	María Reiche 1254	35	17																																												
2	CNV	70	36																																												
3	Edelmira del Pando	70	36																																												
4	Indira Gandhi	50	25																																												
5	Marco Punte Llanos	30	15																																												
6	Jhon F. Kennedy	25	13																																												
7	INEI 46	70	36																																												
8	María Reina de los Apóstoles	25	13																																												
TOTAL:		375	191																																												
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transaccional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transaccional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transaccional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>																																													
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013?</p>	<p>Objetivo Específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional, con el estilo de liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 03 de la UGEL 06, del distrito de Ate, Lima – 2013.</p>																																													