



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los
docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral-
2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTOR

Br. Alejandrina Pinazo Carrera

ASESOR

Dr. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

PERÚ - 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PINAZO CARRERA, ALEJANDRINA

Para obtener el Grado Académico de *Magister en Psicología Educativa* ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 20395 DE HUARAL - 2016

Fecha: 26 de Julio de 2016

Hora: 8:45:00 AM

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosalia Zárate Barrial

Firma: *[Handwritten Signature]*

SECRETARIO: Dr. Luis Garay Peña

Firma: *[Handwritten Signature]*

VOCAL: Mgtr. Jimmy Díaz Manrique

Firma: *[Handwritten Signature]*

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

2. Aprobada por Unánimes

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

Analizar la información del cuestionario

Revisar Normas APA

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dedicatoria

Con todo el inmenso amor, dedico esta tesis a mi madre que esta con el Señor, por su ejemplo de fortaleza que me inspira a seguir adelante.

Agradecimiento

Agradecemos infinitamente a Dios por darnos la vida y la fuerza espiritual que nos impulsa para realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Agradecemos profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Psicología Educativa de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y experiencia en enseñanzas compartidas.

A los Docentes de la Institución Educativa que conforman el objeto de estudio de mi investigación.

Así mismo a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este proyecto

Declaración jurada

Yo, Alejandrina Pinazo Carrera, estudiante del Programa Psicología Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09838757, con la tesis titulada:

“Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral-2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 25 de julio 2016

Alejandrina Pinazo Carrera

DNI: 09838757

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral-2016. Por lo cual cumplimos con lo requerido por las pautas y estatutos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Magíster en Psicología Educativa.

La actual investigación establece una contribución al mejoramiento de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, los descubrimientos del presente estudio permitirán fortalecer la actitud hacia las dimensiones: regulación emocional, la inteligencia interpersonal y la autonomía personal de los docentes de la Institución Educativa de la UGEL de Huaral.

En este marco situacional se muestra esta indagación, cuyo objetivo es Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016, lo que va a permitir proponer conclusiones y sugerencias para optimizar el equilibrio en ambas variables asimismo el nivel del diseño de investigación utilizado es no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional.

La investigación se ha ordenado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación propuesto por la universidad. En el capítulo I, se ha registrado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se ha considerado el Marco Metodológico. En el capítulo III, se aprecia los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se estipula la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento,	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos.	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema	17
1.4. Formulación al Problema	36
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.7. Objetivo	39
II. Método	41
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables, operacionalización de variables	45
2.3. Población y muestra	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos.	49
III. Resultados	51
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	67

VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias.	71
Anexos	74

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia de regulación emocional	45
Tabla 2 Frecuencia Autonomía personal	46
Tabla 3 Distribución porcentual del nivel de la dimensión: Regulación emocional	52
Tabla 4 Frecuencia inteligencia interpersonal	53
Tabla 5 Frecuencia Autonomía personal	54
Tabla 6 Frecuencia Comportamiento Idealizado	55
Tabla 7 Frecuencia motivación inspiracional	56
Tabla 8 Frecuencia consideración individualizada	57
Tabla 9 Frecuencia Inteligencia Emocional	58
Tabla 10 Frecuencia liderazgo transformacional	59
Tabla 11 Correlación entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional	60
Tabla 12 Correlación entre la dimensión regulación emocional y Liderazgo Transformacional	61
Tabla 13 Correlación entre la dimensión inteligencia interpersonal y liderazgo transformacional	62
Tabla 14 Correlación entre la dimensión autonomía personal y liderazgo transformacional	63

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Barras de regulación emocional	52
Figura 2 Inteligencia interpersonal	53
Figura 3 Barras Autonomía personal	54
Figura 4 Barras Comportamiento Idealizado	55
Figura 5 Barras motivación inspiraciones	56
Figura 6 Barras consideración individualizada	57
Figura 7 Barras Inteligencia Emocional	58
Figura 8 Barras liderazgo transformacional	59

Resumen

La actual indagación tiene como objetivo general Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016. El diseño es no experimental y el tipo descriptivo correlacional.

La indagación es de enfoque cualitativo. La cantidad de estudio fue de 48 docentes, para la recolección de datos en la variable 1 Inteligencia Emocional se usó la técnica de la observación y de instrumento un cuestionario de una escala dicotómica y su confiabilidad de Rho de Spearman que muestra una confiabilidad moderada, y para la variable 2 Liderazgo Transformacional se empleó la técnica de la observación y de instrumento se aplicó un cuestionario con una escala dicotómica de dicho instrumento fue Rho de Spearman, lo que muestra una confiabilidad alta, la validez de los instrumentos la brindaron dos temáticos y un metodólogo quienes concuerdan en establecer que es aplicable los instrumentos, para medir la Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de los profesores de la Institución Educativa N°20395 Nuestra Señora de Fatima de Huaral.

Los resultados obtenidos después del proceso y estudio de los datos nos indican que: existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E. 20395 Fátima de Huaral-2016. Lo cual, se comprueba con la prueba que el Rho de Spearman tiene una correlación alta con 0,749 ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional, Regulación de emociones, Inteligencia Interpersonal y Autonomía Personal.

Abstract

The current investigation has as its general objective To determine the degree of relationship that exists between emotional intelligence and the transformational leadership of the teachers of the I.E. N° 20395 Our Lady of Fatima de Huaral-2016. The design is non-experimental and the correlational descriptive type.

The inquiry is of a qualitative approach. The amount of study was of 48 teachers, for the data collection in the variable 1 Emotional Intelligence the observation and instrument technique was used a questionnaire of a dichotomous scale and its Spearman's Rho reliability that shows a moderate reliability, and for the variable 2 Transformational Leadership the technique of observation was used and the instrument was applied a questionnaire with a dichotomous scale of this instrument was Spearman's Rho, which shows a high reliability, the validity of the instruments was provided by two thematic ones and a methodologist who agree to establish that the instruments are applicable, to measure the Emotional Intelligence and Transformational Leadership of the teachers of the Educational Institution N ° 20395 Our Lady of Fatima de Huaral.

The results obtained after the process and study of the data indicate that: there is a significant correlation between the emotional intelligence and the transformational leadership of the teachers of the I.E. 20395 Fatima de Huaral-2016. This is verified by the test that Spearman's Rho has a high correlation with 0.749 ($p\text{-value} = .000 < .05$).

Key Words: Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Emotion Regulation, Interpersonal Intelligence and Personal Autonomy.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el actual contexto educativo y en todos los sectores, está surgiendo cambios en el marco de la globalización y el desarrollo acelerado de la tecnología que produce conflictos internos, “todo cambio produce conflicto dentro de la organización y en su entorno inmediato. El conflicto interno es una oportunidad de poner a prueba los valores que sustentan el proceso de cambio” y en esta situación es el líder que debe demostrar el manejo de estas situaciones problemáticas de tal forma que salga en beneficio de la comunidad a la cual sirve, para ello tiene que contar con destrezas y técnicas tratando de evitar decisiones apresuradas y discusiones inútiles. Asimismo debe manejar una agenda de acción inmediata clara y prioridades definidas y viables y la negociación de nuevas reglas cambiándolas o modificándolas permitirá el éxito en el proceso de cambio. (Ramírez, 2017, p.91)

1.2 Trabajos previos

Trabajos previos nacionales

Jaimes (2011) sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para obtener el grado de Maestría en Educación el estudio titulada “inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de la facultad de educación y humanidades de la Universidad Alas Peruanas” de la cual llegó a las siguientes conclusiones: que existe una correspondencia significativa entre el cociente emocional del estado de ánimo general y el rendimiento académico en los educandos. Consta una correspondencia reveladora entre el cociente emocional del manejo de estrés y el rendimiento académico de los educandos. Se encuentra correlación significativa entre el cociente emocional de adaptabilidad y el rendimiento académico de los educandos.

Huanca (2012) realizó el estudio sobre la investigación llamada “Niveles de Inteligencia Emocional de Docentes de una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla – Callao” de la universidad San Ignacio de Loyola de Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptiva simple, el objetivo general fue detallar los niveles de Inteligencia Emocional de una Institución educativa del distrito de ventanilla-Callao, utilizó el instrumento el inventario de Bar On cuyo diseño fue para una población de 70 docentes cuyo rango de edades es de 21

a 50 años de edad y una muestra de 60 docentes, en la cual concluyó en que la gran mayoría de los profesores ostenta un nivel de inteligencia emocional adecuado (96,7%) y solamente el 3,3% tiene un nivel por optimizar, es decir, en un nivel bajo. En cuanto al componente intrapersonal se observó que el 86.7% de los profesores se encontraron en el nivel adecuado, seguido del 10% que se encontró en el nivel por mejorar y solo 3.3% se hallaron en el nivel muy desarrollado, es decir, la mayoría de profesores habrían desarrollado la comprensión emocional de sí mismo. La mayoría de profesores (91.7%) se ubicó en el nivel adecuado en el componente estado de ánimo y el 8.3% se halló en el nivel por mejorar.

Matassini (2012) hizo el estudio sobre la “Relación Entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa Pública de la Perla – Callao” en la universidad de San Ignacio de Loyola de Perú , la investigación fue de tipo no experimental de diseño descriptivo correlacional , donde el objetivo general fue establecer la correspondencia que existe entre los niveles de inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de un colegio del distrito de La Perla de la Región Callao, aplicó los instrumentos como el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On adaptado por Ugarriza en 2001 y la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma, fue para una población o muestra de 34 docentes en su mayoría nombrados con un promedio de 10 años de labor en la institución, en la cual finiquit en que sí existió una correspondencia positiva entre ambas variables, hallándose que a un mayor nivel de inteligencia emocional afecta a un mejor clima organizacional.

Cervera (2012) desarrolló la investigación llamada “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, en la cual la investigación fue de tipo descriptivo correlacional , el finalidad central de este estudio fue estudiar las relaciones que consiguieran existir entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional, utilizó los instrumento de Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft., cuyo diseño fue para una población o muestra de 171 docentes, en la cual se concluyó que hay

conexiones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional.

Trabajos previos internacionales

Zarate (2012) investigó “Inteligencia Emocional y Prácticas de Liderazgo en las organizaciones colombianas” de la universidad de Universidad del Valle de Colombia, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, donde el objetivo general fue comprobar la relación entre la inteligencia emocional y las prácticas de liderazgo, empleó dos instrumentos aplicados a la misma población: el Inventario de Prácticas de Liderazgo de Kouzes y Posner (1997) y el instrumento desarrollado por Wong y Law (2002) para la medición de la inteligencia emocional, cuyo diseño se utilizó para una muestra de 339 empleados, en la cual se concluyó en que existe una relación entre las prácticas de liderazgo y la inteligencia emocional en los empleados colombianos. También se encontró una correlación entre la edad, el género, el nivel educativo y los años de experiencia en manejo de personal con el desarrollo de la inteligencia emocional y las prácticas de liderazgo.

Evans (2015) estudió la “Interacción Entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas”, de la universidad Valencia de Santo Domingo, la investigación que realizó fue de tipo descriptiva correlacional, donde el objetivo general fue estudiar la interacción entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directores de instituciones educativas del Perú en el distrito de San Juan de Lurigancho, utilizó un cuestionario que contiene las Dimensiones del Liderazgo de los autores Bass y Avolio (1994) y cuestionario para la inteligencia emocional, para una muestra de 63 personas entre directores, subdirectores y docentes, en la cual se concluyó en que si hay una interacción positiva inteligencia emocional y los estilos de Liderazgo.

Zerpa (2012) estudió la investigación llamada “Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana” de la Universidad Simón Bolívar de Venezuela en la cual la investigación fue de tipo

transaccional y correlacional causal, el objetivo general fue contrastar un piloto de rutas (path analysis) para las relaciones causales entre el nivel de desarrollo moral pos convencional, la inquietud empática, el autoconocimiento emocional y la autorregulación emocional sobre las formas de liderazgo transformacional, empleó varios instrumentos como el Test de Definición de Criterios Morales, el Índice de Reactividad Interpersonal, la Sub escala de Entendimiento Empático, cuyo proyecto de estudio la conformaron educandos de posgrado en gerencia de una universidad pública venezolana, y estaba compuesta por profesionales de ambos sexos provenientes de diferentes carreras (N = 162; media edad =31,37; D.T. = 4,67), en la cual los desenlace muestran que el piloto de rutas propuesto, resultó parcialmente válido, evidenciando que la comprensión de las relaciones entre las variables del piloto resulta más compleja de lo que se plantea en la literatura; en tal sentido, la empatía es la variable más influyente en el piloto, al hallarse resultados directos altos y significativos sobre el proceso moral pos convencional y la capacidad de autoconocimiento y autocontrol emocional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Desde la reflexión de la investigación la naturaleza de la Educación, desde la creación del hombre siempre ha tenido variadas necesidades. Por ejemplo las necesidades básicas como comer, vestirse, de tener un lugar donde protegerse de la intemperie, etc. Historialmente, los seres humanos han respondido con su práctica para buscar satisfactores a sus necesidades. Todos los seres vivos guardan información dentro de sí. No obstante, el hombre es el único ser viviente que guarda información fuera de sí. Para ello: inventó el lenguaje, usó gráficos y desarrollo otros códigos de comunicación. Esa capacidad de guardar información fuera de sí ha permitido que el hombre convierta sus adiestraciones en experiencia. Las insuficiencias humanas fueron manifestadas con prácticas y éstas se convirtieron en experiencias cognitivas, experiencias afectivas valorativas y experiencias volitivas.

Por algún periodo del proceso histórico, los hombres y mujeres toman conciencia de que están aprendiendo y que varias de estas enseñanzas tienen origen en la relación directa con su contexto; y que otros aprendizajes surgen

con la interacción con otros semejantes. Comenzando de esta toma de conciencia de que aprendemos del otro, el ser humano pudo hallar que el otro puede enseñar. Y así como el otro puede enseñarnos, también uno puede enseñar al otro. De acuerdo con esto, historialmente la conciencia de aprender permitió la conciencia de enseñar. El proceso consiente de aprender formó entonces, el proceso consiente de enseñar. En otros términos, nació la necesidad de instituir conscientemente el sistema de enseñar y aprender.

La educación es la práctica social que permite acceder sistemáticamente de manera consiente los métodos de enseñar y aprender. El aprendizaje mediano es la modalidad de interiorización de los saberes objetivos, mediante una reciprocidad entre personas que enseñan y personas que aprenden; esta modalidad deviene en experiencia deliberada y organizada de enseñar y aprender. La educación supone un conjunto de personas (la familia, etnias, el clan, la tribu o la sociedad) que pone su confianza en alguien (el profesor) para que ocupe el rol de enseñar, en beneficio de principiantes que pertenecen al grupo; la práctica de enseñar y aprender; es decir, la educación - tiene su origen social. Las personas aprenden de manera mediana contenidos que han tenido su inicio en la experiencia humana socialmente acumulada. Lo que se aprende tiene que ver con lo que el grupo establece que debe aprender toda persona; la finalidad de la educación son propósitos que el grupo social estipula a la práctica educativa.

Cuando dialogamos de la historia del término Inteligencia Emocional; cuando los psicólogos iniciaron a escribir y pensar sobre la inteligencia, se concentraron en un inicio en aspectos cognoscitivos, tales como la memoria y la resolución de problemas. No obstante, algunos estudiosos identificaron la importancia de aspectos no cognoscitivos, fue así que:

Thorndike escribió sobre la inteligencia social en 1937. Wechslen precisó inteligencia como capacidad agregada o global del sujeto de actuar con un propósito, de pensar socialmente, y de lidiar acertadamente con su entorno (Wechslen, 1958, p. 7), ya en 1940 Wechslen distinguió entre elementos no intelectuales y elementos intelectuales. Gardner comenzó a

estudiar sobre las inteligencias múltiples en 1983. Él propuso que las inteligencias intrapersonal e interpersonales, así como el tipo de inteligencia (medida típicamente por el índice de inteligencia y las pruebas relacionadas) sean igualmente importantes. Salovey y Mayer acuñaron el término Inteligencia Emocional como " la forma de inteligencia social que implica la capacidad de supervisarse a uno mismo y a otros, sus sentimientos y emociones, para diferenciar entre ellos, y para utilizar esta información para conducir a la vez, el pensamiento y la acción" (Salovey y Mayer, 1 990). Salovey y Mayer también comenzaron un programa de investigación prevista para desarrollar cálculos válidos de inteligencia emocional y para estudiar su significado.

Goleman, en los últimos años realizó múltiples investigaciones sobre el tema, producto de las cuales en 1995 publica un libro titulado "Emotional intelligence". Este investigador es quien ha divulgado con mayor énfasis el término "Inteligencia Emocional".

Desde allí se enmarca el concepto de Inteligencia Emocional por Bar-On (1997), quien precisa a la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y destrezas que afectan en la habilidad para adaptarse y enfrentar a los demás y a las presiones del medio. De tal manera, nuestra inteligencia no cognitiva es un elemento importante en la determinación de triunfar en la vida, interviniendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

Basándonos en este concepto, Bar-On construye el inventario de Cociente Emocional, el mismo que tomaremos en cuenta en esta investigación. Dicho inventario considera cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes que se relacionan lógicamente y estadísticamente, como también los componente intrapersonal: Área que reúne los siguientes subcomponentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia.

Comprensión emocional de sí mismo es la habilidad para advertir y entender nuestros sentimientos y emociones, distinguirlos y conocer el porqué de los mismos.

Asertividad es la destreza para expresar los sentimientos, dogmas y pensamientos sin perjudicar los sentimientos de las otras personas; y proteger nuestros derechos de un modo no destructivo.

Auto concepto es la habilidad para comprender, reconocer y respetarse a uno mismo, admitiendo nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras restricciones y potencialidades.

Autorrealización es la habilidad para desarrollar lo que realmente podemos hacer, queremos hacer y disfrutar hacerlo.

Independencia es la destreza para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo, de nuestros pensamientos, acciones y tomar decisiones sin depender emocionalmente de nada ni nadie.

Componente interpersonal es un área que reúne los siguientes componentes: empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.

Empatía es la destreza de percibir, comprender, y estimar los sentimientos de las demás personas.

Relaciones interpersonales es la habilidad para construir y conservar relaciones recíprocas, satisfactorias que son determinadas por un contacto emocional y de intimidad.

Responsabilidad social es la habilidad para mostrarse a sí mismo como una persona que favorece, contribuye y que es un elemento benéfico para el grupo social.

Componente de adaptabilidad es área que reúne los siguientes componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas.

Solución de problemas es la habilidad para asemejar y precisar los problemas como también para crear y ejecutar soluciones efectivas.

Prueba de la realidad es la habilidad para valorar la correspondencia entre lo que percibimos y lo que en la realidad existe.

Flexibilidad es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a contextos y circunstancias cambiantes.

Componente de manejo de estrés es el área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control a los impulsos.

Tolerancia al estrés es la habilidad para aguantar eventos adversos, circunstancias estresantes, y fuertes emociones sin derrumbarse, afrontando activa y positivamente el estrés.

Control de los impulsos es la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones, así como para actuar y controlar nuestras emociones.

Componente del estado de ánimo en general es un área que reúne los siguientes componentes: optimismo y felicidad.

Felicidad es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para regocijarse de sí mismo y de otros; así como para divertirse y expresar sentimientos positivos.

Optimismo es la habilidad para ver el aspecto más radiante de la vida y conservar una actitud positiva a pesar de la infortunio y los sentimientos negativos. (Ugarriza, 2011, p. 9-10)

Regulación de emociones

García y Giménez (2010) citan a Goleman quien define la Autorregulación como “el control de nuestros estados, impulsos internos y recursos internos”

(p.46). Es la habilidad para refrenar o maniobrar nuestra propia reacción emocional ante situaciones intensas, para evadir respuestas emocionales descontroladas en situaciones de arrebató, desafíos o miedo “trata del proceso emocional de mayor complejidad y abarca la capacidad para estar abierto a las emociones tanto positivas como negativas” (Ramos, Enríquez y Recondo, 2012, p 42).

En el artículo científico de García y Giménez (2010) toma en cuenta a Bonano (2001) quien establece su modelo “en los procesos de autorregulación emocional del sujeto para afrontar la emocionalidad de modo inteligente. El autor señala tres categorías generales de actividad auto regulatoria:

Regulación de Control son los comportamientos automáticos e instrumentales dirigidos a la inmediata regulación de respuestas emocionales; regulación Anticipatoria, anticipar los futuros desafíos que se pueden presentar; regulación Exploratoria, adquirir nuevas habilidades o recursos para mantener nuestra homeostasis emocional”. (p.49)

Bonano (2001) constituye que todos los seres humanos llevamos un nivel de inteligencia emocional, que se ha de autorregular para su eficacia. (p.50) El manejo de las emociones intensas se puede aprender en el transcurso de la vida, con el tiempo llega la madurez donde se llega a conseguir a equilibrar los sentimientos conflictivos. La regulación de emociones es muy importante, ya que en la actualidad la tecnología convierte el trabajo a ritmo acelerado y quienes logran someter sus emociones pueden manejar los cambios y así mostrarse competentes, ya que no entran en pánico y en el mal humor, por el contrario es capaz de suspenderlos buscando información y explicarlos a sus colegas, mostrando así iniciativa. Para las personas que ejercen el liderazgo es significativo porque tienen que estar en control de sus emociones e impulsos, tienen que ser sensatos y capaces de crear un ambiente de familiaridad y equidad, para que la discrepancia disminuya y la productividad aumente, en el caso de las instituciones educativas se logren aprendizajes en los estudiantes.

Inteligencia Interpersonal

La inteligencia interpersonal para Meiler (2007) es la capacidad de interactuar, entender a otras personas y entablar empatía con ellas; es también distinguir, comprender que le sucede a otra persona en un determinado contexto y actuar de manera adecuada en relación con los cambios de ánimo, las conductas y los deseos de esa persona resulta útil para comunicarnos efectivamente en nuestra vida diaria.

Goleman cita en su libro a Gardner quien define la inteligencia interpersonal como “la capacidad para comprender a los demás: qué los motiva, como operan, como trabajar cooperativamente con ellos. Vendedores, políticos, maestros, médicos clínicos y líderes religiosos de éxito tienen probabilidades de ser individuos con elevado grado de inteligencia interpersonal” (Goleman, 1997 p.53).

La empatía

Goleman (1997) refirió que la empatía es una capacidad que se basa en la autoconciencia emocional, es un don social que consiste en darnos cuenta de lo que sienten los demás sin necesidad de que nos lo expliquen, los docentes que desarrollen esta capacidad podrán ser competentes en captar los sentimientos y puntos de vista, serán sensibles y ayudarán a sus pares y estudiantes basándose en sus necesidades y sentimientos, sabiendo reconocer sus logros y apoyándolos a desarrollar sus potencialidades. La empatía se edifica sobre la conciencia de uno mismo, cuanto más conocemos nuestras propias emociones más diestros seremos para dilucidar los sentimientos de los demás. (p.110).

También lo definen como “la habilidad para tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros y por lo tanto, estar en capacidad de responder adecuadamente frente a estos se ha ejemplificado como la facilidad para ponerse en el zapato del otro” (López y Gonzales, 2005, p.26).

Para García y Giménez (2010) lo conceptualiza como “la capacidad de un sujeto de ponerse en el lugar de otra persona. En este sentido, dicha capacidad es importante porque puede hacer que el individuo se dé cuenta de lo que desea y expresa sin palabras otro individuo. Ello puede formar, mediante una emoción de discernimiento y estrategias de desarrollo de nuestra inteligencia emocional” (p. 50).

El desarrollo de la empatía permitirá optimizar la satisfacción y lealtad de las personas que nos rodean también permitirá aprovechar la diversidad, cultivando valorando y celebrando las oportunidades que plantan las diferentes personas, dejando de lado los prejuicios y estereotipos. Así mismo las personas empáticas toman conciencia de su entorno social, se dan cuenta de las claves de poder en la organización e interpretan adecuadamente la cultura y el clima institucional, La ausencia de empatía existen en psicópatas, criminales, raptos y abusadores de niños a estos tipos de personas tienen la imposibilidad de registrar los sentimientos de los demás que se les podría denominar “alexemicos”. Para intuir las emociones de otro es importante leer los canales no verbales como los ademanes, la entonación de la voz, la expresión del rostro, accesos oculares entre otras. (Goleman, 1995, p.54)

La autonomía personal

La Autonomía Personal es la "capacidad de controlar, afrontar y tomar por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria".

La autonomía personal está relacionada con la inteligencia intrapersonal, Gardner la define como una capacidad continua, vuelta hacia el interior. Es la capacidad de formar un modelo preciso y objetivo de uno mismo y ser capaz de utilizar ese modelo para maniobrar eficazmente en la vida. La autonomía personal consta de los siguientes aspectos como el auto concepto, la autorrealización y el autoconocimiento.

Valorar el auto concepto es la capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como sus limitaciones; la autorrealización es la habilidad de lo que realmente podemos hacer, desear y disfrutar de ello; revalorar su autoconocimiento es decir conocer sus propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones y utilizarlas para tomar buenas decisiones.

La Emoción

Existen muchos conceptos sobre lo que es la emoción: Para Goleman (1997) indico que la emoción es “cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado” (p.293), quien usa el vocablo emoción para describir a un sentimiento y sus pensamientos propios a una variedad de actuar.

Para los autores Redorta, Obiol y Bizquera citan a Bizquera y conceptualiza “la emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a la acción .Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p.61).

Daniel Goleman considera algunas emociones primarias como la ira, tristeza, temor, placer, amor, sorpresa, disgusto, vergüenza con sus familias de sentimientos respectivas como la furia, congoja, pesar, desprecio, satisfacción, entre otras.

Control de Emociones

Goleman (1997) en su libro cita a Salovey quien incluye a la inteligencia emocional cinco esferas principales entre una de ellas es el control de emociones quien la define como “manejar los sentimientos para que sean adecuados es la capacidad que se basa en la conciencia de uno mismo, de serenarse, de librarse de la irritabilidad, la ansiedad y la melancolía excesiva. Las consecuencias del fracaso en esta destreza emocional básica” (p.57), quienes han desarrollado esta destreza, se recuperan rápidamente de los reveses de la vida.

Asertividad

Para el autor Hare indicó que la asertividad: “se trata de una habilidad de comunicación y como cualquier otra habilidad puede aprenderse. A fin de aprenderla debe saber que es capaz de distinguirla de la agresión y de la no afirmación” (p.13), “ser asertivo se ha definido como el hecho de defender los derechos personales y expresar los pensamientos, sentimientos y creencias de

manera directa honesta y apropiada que no viole los derechos de otra persona”. (p.15)

Igualmente definen la asertividad “como mantener un comportamiento equilibrado, entre la agresividad y la pasividad. Esto implica la capacidad para defender y expresar los propios derechos, opiniones y sentimientos; decir no claramente y mantenerlo; hacer frente a la presión de grupo y evitar situaciones en las cuales uno puede verse coaccionado; demorar actuar o tomar decisiones en estas circunstancias de presión hasta sentirse adecuadamente preparado, etc.” (Bisquerra y Pérez, 2007 p.73)

Autoestima

La autoestima es la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de la vida más eficazmente, es nuestra capacidad de pensar y afrontar los retos de la vida, es la seguridad en nuestro derecho de ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de poseer derecho a firmar nuestras necesidades y a deleitarse de los frutos de nuestros esfuerzos (Branden, 2011, p.33). Es tener un perfil positivo de sí mismo, estar satisfecho de sí mismo, mantener buenas relaciones consigo mismo. (Bisquerra y Pérez, 2007, p.71), es la evaluación de uno mismo.

La autorrealización

Maslow (2005) indicó que la autorrealización son los deseos de satisfacción personal que produce una sensación de triunfo, de poder dominio que ayuda a incrementar la autoestima de la persona, es la culminación de las aspiraciones más deseadas. “La autorrealización es una tarea ardua que supone una llamada procedente del mundo externo, el de cada día, no solo un anhelo que surge del interior” (p.34).

Asimismo Guillermo Descalzi (1996) refirió la autorrealización como “un proceso de actualización de las capacidades o dotes que cada quien tiene. Estas capacidades o dotes varían notablemente entre las distintas personas y también pueden servir para caracterizarlas, conforme se van actualizando” (p.36), para este autor considera que hay tres metas fundamentales “acrecetar nuestra propia libertad enriqueciendo y afianzando la voluntad;

descubrir el sentido de nuestra existencia personal y realizarlo y fundamentalmente aprender amar con sabiduría”. (p.37)

El autoconocimiento

Para Salovey considera el autoconocimiento como una de las esferas principales de la Inteligencia emocional y lo definió como “la conciencia de uno mismo, el reconocer un sentimiento mientras ocurre. La capacidad de advertir nuestros sentimientos nos deja a merced de los mismos” (Goleman, 1997, p.57) este tipo de personas son mejores guías de su vida y son más seguras de lo que sienten con relación a la toma de sus decisiones.

Definiciones de Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un tipo o forma de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en sus discípulos. Un líder transformacional se centra en convertir a otros, y ayudarse recíprocamente, en este caso el líder desarrolla la motivación, la moral y el rendimiento del grupo de discípulos. Pero, si el líder no se encuentra en la cima de la escala de la moralidad de Kohlberg a la que se refiere Burns, le será imposible elevar la conducta moral de sus seguidores a una reflexión ética y a una vida coherente e íntegra. El liderazgo transformador es un teoría probada totalmente, donde existe muchos estudios que demuestran que orientar hacia causas trascendentales es efectivo es inspirar a la causa ideal del ser humano, que es servir los demás. (Fischman, 2015, p.31)

Las dimensiones de liderazgo transformacional

Comportamiento idealizado

El comportamiento o influencia idealizada según Bass “El líder debe ser admirado, respetado y debe inspirar confianza. Los seguidores se identifican con el líder y pretenden emular sus conducta”. (Fischman, 2015, p. 87). Así mismo considera que “es la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales. Esto implica que el líder actúe en forma íntegra lo cual genera una elevada confianza en él”. (p.22)

El líder demuestra a través de sus acciones y actitudes lo que dice y lo que piensa, esto le obliga a vivir en la verdad absoluta, en rectitud y en plenitud.

Motivación inspiracional

Fischman (2015) nos dice que la motivación inspiracional es “la capacidad del líder de comunicar visiones trascendentales que involucren a los demás” (p.22), ya que estos líderes tienen una visión clara, tienen la capacidad de convencer a sus seguidores, transmitiendo así su motivación y pasión, que permite que sus seguidores sean proactivos y comprometidos con la organización.

Así también, Fischman en su libro *El líder transformador* (2015) cita a Bass quien involucra lo siguiente “inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo. Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y compromiso” (p.143). El objetivo de cada líder transformacional es hallar a sus seguidores comprometidos, trabajando con pasión y entusiasmo, tomando los proyectos como propios sin horarios ni limitaciones. Según Fischman en su libro *el camino del líder*, la pasión la llevamos adentro y solo depende de nosotros de acceder a ella y como encaminar a las metas de nuestra vida, la pasión no siempre depende del contexto ni de elementos externos a nosotros. También nos da sugerencias de cómo llegar a aquello; lo primero es conocerse uno mismo examinar nuestro pasado e identificar que nos apasionaba de niños, tomar conciencia de nuestras capacidades y fragilidades, entender nuestro presente y comprender a quienes queremos servir y ayudar. Definir nuestra visión de futuro sobre la base de nuestro conocimiento personal permitirá que alcancemos los objetivos trazados. (Fischman, 2000, p.35)

Consideración individualizada

Fischman (2015) indicó que “los líderes transformadores prestan atención a las necesidades de logro y crecimiento de cada individuo, actuando como un entrenador” (p.13). Mantienen una comunicación abierta con los seguidores de manera individual y colectiva, así de este modo surgen nuevas ideas donde pueden surgir nuevos productos o innovaciones, estos mismos canales de comunicación permite que los líderes reconozca a sus seguidores motivándolos y fomentando la pro actividad. Según los estudios la consideración individualizada se da cuando “existen oportunidades de aprendizaje, cuando toma en cuenta las necesidades individuales de los suyos cuando fomenta la

comunicación de dos vías y cuando ve a sus colegas y subordinados como seres humanos” (Fischman 2015 p.13), en ese sentido el líder hace muestra de saber escuchar y de la empatía.

Clases de líderes según Fischman

Para Fischman (2015) basado en los estudios de Bass destaca tres tipos de liderazgo, uno de ellos es el liderazgo transformacional el que estamos tratando en la presente investigación, a esto existe dos más, el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire o el liderazgo ausente. El liderazgo transaccional es un ejemplo de liderazgo donde cada parte busca su propio beneficio, describiéndose como una interacción egoísta entre el líder y sus seguidores.

El liderazgo laissez-faire es el liderazgo ausente, no decide ,no motiva y más de las veces están desconectados de su realidad, es un líder que está presente físicamente pero no se relaciona con sus seguidores y es el menos efectivo de todas.(p.20)

El seudoliderazgo

Para Fischman el liderazgo transformador también puede pasar como un seudoliderazgo transformador ya que durante la historia se ha podido ver que hay personas con capacidad de convencer e influir en otras, pero que lo hacen para su propio beneficio que con el correr del tiempo se han develado sus verdaderas intenciones, causadas por el ego. Una persona que tiene la capacidad de convencer o influir en otras y que logra resultados no es necesariamente un líder, se requiere mucho más; para Bass existen verdaderos líderes y seudolider, ambos obtienen resultados pero existen distinciones como: Los verdaderos líderes centran sus gestiones en principios universales, el seudolider se cimienta en sus propios valores, así como es el caso de Hitler quien apreciaba el racismo y supremacía aria. Los verdaderos líderes obtienen lo mejor de la gente, centrándose en el amor, respeto y desarrollo de la persona, el seudolider saca lo peor de las personas, como es el caso de Hitler quien usó emociones negativas como el odio, el miedo, la rabia para motivar a sus seguidores y llevarlos a causas destructoras. El

verdadero líder expresa lo que los discípulos necesitan oír, un seudolíder dice lo que los seguidores quieren oír, es decir un paciente grave anhela escuchar del médico le diga “haga su vida normal” sin embargo no es lo mejor; en cambio el seudolíder manipula engaña para lograr aceptación y que lo sigan. Un verdadero líder promueve la autonomía entregando el mando, ya que los discípulos se motivan teniendo la potestad de decidir; el seudolíder simula entregar el poder pero en realidad busca vincular la sumisión haciendo títeres a los seguidores. (Fischman, 2015, p.77-78)

Un verdadero líder se concentra en utilidades frecuentes, a causas trascendentales que benéfica a todos; el seudolíder se centra en sus propios intereses, en satisfacer su ego, poder y estatus.

Los seudolíder tienen problemas internos llevados por su egocentrismo, Fischman (2015) indicó que una de las mayores causas para que los líderes egocéntricos no se deán cuenta y terminan descarrilándose es la falta de conciencia en sí mismo, así, describe algunos de esos problemas más frecuentes que caracteriza en estos tipos de líderes: Inhabilidad para adecuarse al cambio, pobre conducción de las relaciones interpersonales, autoritarismo, e imposibilidad de establecer y liderar equipos y tiene excesiva codicia.(p. 82).

Autoestima

La autoestima es la base del liderazgo, para Branden tiene dos ejes “la capacidad de sentirse competente y seguro y la capacidad de valorarse y respetarse a sí mismo”. (Fischman 2015.p.17), cuando el líder tiene baja autoestima muestra generalmente dos comportamientos creer tener el poder absoluto y el egocentrismo creyéndose superior a los demás. Actualmente las gerencias modernas proponen entregar confianza y responsabilidad a los discípulos y ofrecen trabajar en un clima de cooperación y crecimiento personal promoviendo así la innovación, sin embargo líderes con baja autoestima sabotean inconscientemente este tipo de cultura.

Carácter del líder

Maxwell (2007) consideró que el carácter es una elección “determina quién eres, lo que eres determina lo que vez y lo que vez determina lo que haces. Es por eso que nunca se puede separar el carácter de un líder con sus acciones” el carácter se crea cada vez que hacemos una elección, eludir o cotejar una situación difícil, la decisión que tomemos ante diferentes circunstancias estamos formando nuestro carácter. (p.4). Para él los líderes no pueden ir más allá de las demarcaciones de su carácter, también citó a Berglas autor del libro el síntoma del éxito dijo que “la gente que alcanza grandes alturas pero carece de un carácter sólido que lo sostenga a través del estrés, van de cabeza al desastre” Berglas señala que el líder que está llevado por una de estas tipologías: arrogancia, recónditos sentimientos de soledad, una exploración de aventuras o de adulterio, tendrán que pagar las consecuencias por un carácter débil. El líder que guía en el hogar, el trabajo, en la colectividad tiene que reconocer que su carácter es la más importante posesión.

El líder tiene que tener una adecuada estructura de valores tiene que tener en claro que es lo que más le importa, una identificación, en este sentido el orden natural de los valores lo primero tiene que dar la importancia a lo trascendente, incluso para aquello cuando ya no va estar, es decir a la parte espiritual, que es el sustento básico de toda acción del líder; y sobre esto hay otros valores que son sustantivos como los valores humanos, de respeto a la dignidad de la persona, reconocer el valor de las personas de reconocer a cada uno como único e irreplicable, así como los valores éticos el valor a la verdad, el valor del respeto, también los valores profesionales como podría ser el tema de la planeación de la organización, ejecución y del control y los valores prácticos llegar a tiempo, cumplir con lo previsto, llegar una agenda de las juntas, todos estos valores completamente alineados nos da la capacidad de servir a los demás en un modelo de largo plazo, en un modelo de contundencia en un formato mucho mayor de capacidad de éxito.

Responsabilidad

Esta palabra formada por el sufijo “ida” de cualidad y el sufijo “bilis” que significa puede, que es competente, que es viable. Se forma del supino responsum del verbo latino responderé que es dar correspondencia a lo

ofrecido, responder. Así también viene del verbo latino spondere que significa promete, obligarse y comprometerse a algo.

Maxwell (2007) indicó que “los buenos líderes nunca adoptan la mentalidad de la víctima. Reconocen quienes son y donde están sigue siendo su responsabilidad, no de sus padres, su conyugue, sus hijos, el gobierno, su jefe o su compañero de trabajo” (p.105), estas personas enfrentan la vida y dan lo mejor de sí mismas. Asimismo alude algunas tipologías de las personas que toman su responsabilidad: acaban el trabajo que emprenden, están preparados a ir la milla extra, son incentivados por la excelencia, producen a pesar de la situación. (p.106).

Nivel emocional del entorno

Las investigaciones prueban que “para bien o para mal el estado de ánimo de los líderes, afectan a las emociones de la gente que lo rodea”, los científicos señalan el sistema límbico que tiene dos circuitos; uno cerrado que podemos manejar nosotros mismo y el circuito abierto que depende de conexiones con otras personas para determinar nuestro estado de ánimo. Los científicos señalan al circuito abierto como el regulador límbico interpersonal así “una persona trasmite señales que pueden alterar los niveles de hormonas, las funciones cardiovasculares, los ritmos de sueño e incluso las funciones de inmunidad dentro del cuerpo de otra persona”. (Goleman, 2015, p. 50)

Es importante tener en cuenta las emociones del entorno sobre todo del equipo directivo y cuán importante es que logren la transformación de sus propios comportamientos el más grande reto de un equipo directivo es adecuarse a los que demanda nuestro medio, darle sentido a lo que se nos pide y no esperar que sean los otros que se adapten es decir que sea el entorno el que se transforme.

Creatividad e innovación.

Pastor (2013) indicó que la definición de creatividad recién se incorporó al Real Academia Española en 1984 y su definición es confundida con imaginación, ingenio o innovación, también citó a Landau (1987) es “la capacidad de

descubrir relaciones entre experiencias antes no relacionadas, que se manifiestan en forma de nuevos esquemas mentales como experiencia, ideas y procesos nuevos” (p.50) ; asimismo citó a Wollschlager (1976) “Aptitud de señalar nuevas interrelaciones, de cambiar significativamente normas tradicionales contribuyendo así a la solución general de problemas de realidad social” (p.52); así también a Sillamy (1969) “la disposición para crear que existe potencialmente en todos los individuos y en todas las edades, en estrecha relación con el medio sociocultural”. Igualmente consideró el concepto empresarial u organizacional así citó a Amabile (1983) la definió “Implantar ideas nuevas y útiles para establecer un nuevo modelo de negocio o nuevos programas para producir bienes o servicios” (p.55-56).

Fischman (2015) citó a Kouses y Posner “es el primer paso para romper lo establecido, cambiar e innovar las formas que hacemos las cosas” (p.45), la historia muestra como algunos líderes han roto esbozos de hacer revoluciones uno de ellos es Miguel Grau quien rompiendo el esquema que al discrepante hay que destruirlo, salvó a muchos chilenos del mar dignificando así su persona y al país. Romper lo establecido, romper esquemas o paradigmas es muy difícil no solo por práctica de igual modo por la percepción que ocurre en nuestra mente, así Fischman (2015) refirió que “la percepción nos ancla a esquemas conocidos en la mente y nos dificultad ser flexibles para crear” (p.46), así mismo nos recomienda formar el hábito de cambiar hábitos y solo así se podrá romper esquemas y no tendremos barreras para crear.

Igualmente nos indica que debemos estimular la toma de riesgo “En el comportamiento de las personas se puede distinguir dos zonas: una de seguridad y una de riesgo. Normalmente las personas actúan desde su zona de seguridad, según hábitos o conductas aprendidas que les dan total seguridad” esta zona no permite cambios e invención y para que aprendan a atravesar a la zona de riesgo es necesario que el líder se exponga a situaciones donde aprenda a valorar y pierda el temor a equivocarse y a las regiones desconocidas, (p. 48).Para romper esquemas Fischman (2015) nos sugiere que tenemos que pasar de algo conocido a algo novedoso, y esto es tan difícil porque es un destreza contrapuesta a nuestra percepción “para

desarrollarla tenemos que aprender a utilizar lo que de Bono llama pensamiento lateral. Con el pensamiento lateral flexibilizamos los esquemas y encontramos nuevas relaciones. Destruimos para construir algo nuevo” (p.49) utilizando la técnica de reversión de supuestos.

Teorías de liderazgo transformacional

Burns (1978) fue quien inicio la concepción de liderazgo transformacional y manifiesta que el líder requiere de lo más alto valores morales para guiar a sus discípulos hacia una intención elevada, es decir a los niveles más altos de moralidad y motivación.(Fischman 2015). Para Burns en el liderazgo transformacional toma en cuenta “ tres aspectos morales como el carácter moral del líder, los valores éticos encajados articulados y programados en la visión del líder y sus seguidores, y la ética en los procesos de escogencia y respectiva moralidad”.(p. 85)

Bass (1985), planteó la teoría de liderazgo transformacional sumado a las concepciones de la teoría de MacGregor, y afirma que el que es líder transformacional en términos de su influencia en sus seguidores, quienes sienten en familiaridad, consideración, fidelidad y estima al líder; el líder transforma y los estimula por la gracia que tiene.

Para Bass el líder transformador es el que enaltece el nivel de cognición de sus discípulos sobre el significado y el valor de metas ennoblecidas y refuerza a que los miembros de su equipo sobresalgan sus beneficios personales, llevándolos a preferir una causa prestigiosa como el prosperidad del equipo o de la empresa.

1.4 Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la regulación emocional con el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?

¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?

¿Qué relación existe entre la autonomía personal y el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?

1.5 Justificación

En la dimensión científica y técnica en la totalidad de los trabajos efectuados por expertos en educación coinciden que la causa principal que repercute en el bajo desempeño de los profesores en el aprendizaje de los educandos, es la poca o escasa cultura de manejar sus emociones sobre las acciones de trabajo y la carencia del liderazgo transformacional en sus prácticas pedagógicas así como el conocimiento y aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos recientes acorde a las Rutas de Aprendizaje en el marco del enfoque por competencias, esta dificultad de los maestros es precisamente porque hasta el momento no se han interrelacionado las dimensiones: Regulación emocional, Inteligencia Interpersonal, Autonomía personal en los docentes y esto debe repercutir en los estudiantes, de manera tal que permita desarrollar una tarea pedagógica que potencie los aprendizajes óptimos de los estudiantes con el liderazgo transformacional.

De allí la significación del trabajo se concreta en la re conceptualización del término de la inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional docente que será operacionalizado en los procesos de construcción de la buena imagen social y el desarrollo renovado de la enseñanza y aprendizaje. Además se establece una interrelación entre la a prestación para el aprendizaje de los educandos, enseñanza para el

aprendizaje de los educandos, intervención de la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el progreso de la profesionalidad y la identidad docente, dimensiones que componen la mejora de la práctica docente.

Desde un enfoque teórico el actual estudio promueve al estudio de la inteligencia emocional y sus dimensiones: regulación de las emociones, Interpersonal y autonomía personal, basados en Goleman, Salovey, Mayer y Gardner y como se relacionan con el Liderazgo Transformacional y sus dimensiones tales como motivación inspiracional, comportamiento idealizado, consideración individualizada y estimulación intelectual de Fischman quién se sustenta en las teoría de Bass, así mismo, Goleman realizo un estudio de como la inteligencia emocional es importante en el liderazgo.

Del mismo modo en lo pedagógico la investigación se fundamenta en el cambio de la nueva practica pedagógica del aula con mucha inteligencia emocional y posteriormente su ejecución con el liderazgo transformacional, porque permite coadyuvar en la mejora del desempeño docente, al prevenir y revertir el problema de los bajos niveles de desempeño docente, el mismo que si no se interviene oportunamente en la gestión de las emociones para revertir nuestras acciones genera mayores dificultades en la calidad de aprendizaje de los estudiantes. En este contexto a través del desarrollo de la inteligencia emocional del docente hará que su práctica pedagógica se integre el liderazgo transformacional, se pretende elevar el nivel de desempeño docente y garantizar una formación de calidad e integral de los estudiantes. Por lo tanto, es trascendental porque a partir de los descubrimientos y deducciones se pueden dar recomendaciones y sugerencias para la mejora de la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo transformacional en relación al desempeño de los docentes y en consecuencia optimizar la inteligencia emocional y capacidades de los estudiantes

Metodológicamente, las técnicas de observación y el uso de test como instrumentos fue un test con veinte ítems sobre el desarrollo emocional y un cuestionario de treinta preguntas sobre el liderazgo transformacional y procedimientos utilizados que se pueden aplicar en otras investigaciones.

1.6 Hipótesis

Con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación planteamos las siguientes hipótesis.

Hipótesis General

La inteligencia emocional tiene relación significativa con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y el Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Existe relación significativa entre la autonomía personal y la Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar el grado de la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Objetivos Específicos

Describir la relación que existe entre la regulación emocional con el Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Establecer la relación que existe entre la autonomía personal y el Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

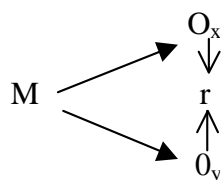
El diseño de estudio empleado será el No experimental del tipo transversal pues según las definiciones de Hernández, (2003) no se realiza manipulación de las variables, se recolectan datos en un solo periodo de tiempo y se describen las variables de la inteligencia emocional X y liderazgo transformacional Y, de los docentes de las institución educativa.

Según Bisquerra (1989) por la manipulación de variables, dicha investigación cumple con ser una investigación descriptiva porque:

“No se manipula ninguna variable. Se limita a observar y describir los fenómenos. Se incluyen dentro de la investigación descriptiva a los estudio de desarrollo, estudios casos, encuestas, estudios, correlacionales, estudios de seguimiento, análisis de tendencias, series temporales, estudios etnográficos, investigación histórica, etc.” (Bisquerra, 1989, p.65)

Además según la dimensión cronológica es una investigación descriptiva debido a que: “Describe los fenómenos tal cual aparecen en la actualidad. Dentro de esta categoría hay un gran campo de variedades. Se incluyen los estudios de desarrollo, de casos, correlacionales etc. Por otra parte, según la temporalización, pueden ser longitudinales o transversales. Según la naturaleza de los datos recogidos se pueden aplicra análisis cualitativos o cuantitativos” (Bisq”erra, 1928, p.26)

Por consiguiente, la representación atañe a este ejemplo de diseño:



Dónde:

M = Muestra

O_x y O_y = Observación de las dos variables

r = Nivel de correlación entre las dos variables

El estudio es de tipo correlacional; no experimental porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables donde se observa el comportamiento de las variables en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

Es de corte colateral porque estudia la realización de la variable X de inteligencia emocional con la variable Y de liderazgo transformacional de los docentes.

También es de alcance temporal Prospectivo ya que se planteó el estudio del tema a investigar ecogiéndose los datos hacia adelante en el tiempo, y se realizó a través de la aplicación de un instrumento.

Metodología

El método hipotético-deductivo es la manera o camino que sigue el investigador para hacer de su diligencia una experiencia científica; es así que tiene diferentes pasos principales como: La observación del fenómeno a estudiar; la formulación de una hipótesis que explique el fenómeno de estudio así como la demostración de la verdad de los enunciados deducidos para compararlo con la práctica. Es así como este método exige al investigador a concertar la reflexión racional, la formulación de hipótesis y los supuestos con la realidad o la práctica; la observación y la comprobación. (Diccionario de psicología científica y filosófica, 2017)

Tipo de estudio

El presente estudio es cuantitativo, por cuanto se hará uso de la recolección y análisis de datos, para brindar una respuesta a la pregunta de investigación planteada, además se utilizó la estadística para establecer pautas de comportamiento en la población determinada.

Conforme con Bernal (2000, p. 19), es una indagación básica en la medida que el objetivo de la tesis es examinar las variables en su misma situación sin buscar cambiarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” de acuerdo con esto, se

delimita que el estudio realizado es de nivel descriptivo de grado correlacional”.

“A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema, a través de un proceso de inducción, este problema expide a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/ deducción se conoce como proceso hipotético-deductivo.

Las descripciones de las fases del método científico muchas veces coinciden con este método (Fox, 1981; Bunge, 1981). Las etapas fundamentales pueden sintetizarse en planteamiento de problema a partir de la observación de casos particulares, revisión de la bibliografía, formulación de la hipótesis, recogida de datos, análisis de datos, conclusiones, interpretación y generalización de resultados de cara a aumentar el conocimiento teórico”. (Bisquera, 1989, p.62)

El tipo de investigación mencionado permite observar y medir las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

En cuanto al alcance, la presente investigación se considera descriptiva correlacional, ya que en ella se pretende conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, en un ejemplo compuesto por docentes de la Institución mencionada.

La presente investigación se clasifica entre los diseños de investigación no experimentales, ya que no hubo manejo deliberado de variables sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural. Con relación al tiempo, la presente investigación es transversal o transaccional, puesto que la recolección y el análisis de la información tuvieron lugar en un momento definido.

2.2. Variables – Operacionalización

Variable 1: Inteligencia Emocional

Está precisada como un conjunto de destrezas emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para confrontar las demandas y las presiones del medio ambiente. (Goleman, 1995 pág. 53)

Variable 2: liderazgo transformacional

Es un ejemplo de liderazgo que requiere de los más altos valores morales para conducir a sus discípulos a un propósito elevado. (Fischman, 2015, pág. 21 y 22)

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
Regulación de emociones	Frente a un conflicto de sus estudiantes interviene con serenidad y tranquilidad. Pone en práctica conocimientos que fueron adquiridos por sus familiares de generación en generación Ud. realiza una entrevista previa a sus padres sobre sus costumbres y creencias antes de brindar sus servicios Tiene en consideración las costumbres de sus familias. Respeto las creencias de sus padres y las tiene en cuenta durante su proceso de estudio Reacciona impulsivamente cuando te sientes atrapado o te provoca. Muestra conducta que inspira confianza. Confías en otras personas.	1,2,3,4,5,6 , 7,8.		
Inteligencia Interpersonal	Es asertivo cuando se comunica con su compañeros. Tiene claridad en las acciones que toma decisiones con claridad y honestidad. Participa en la resolución de conflicto. Ingresas en negociación de intereses u opuestos. Eres autónomo y tu comunicación conlleva a integración. Controlas tus emociones en tu actuar en la vida estudiantil. Te interesa tu futuro	9,10,11,12 ,13,14.	Ordinal 1=Nunca 2=A veces 3=Siempre	Bajo Medio Alto
Autonomía personal	Ud. reflexiona antes de tomar una decisión. Analiza todas las actividades que realiza a diario. Evalúa continuamente su desempeño estudiantil. Busca siempre la causa de los problemas para poder dar solución correctamente. Siempre trata de ver el lado positivo de las cosas.	15,16,17,18,19,20.		

Tabla 2

Operacionalización de variable: Liderazgo Transformacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles
Comportamiento idealizado	<p>Intento explicar con claridad lo que yo haré y lo que espero que hagan los colegas y/o estudiantes.</p> <p>Pienso que es fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte del personal de la escuela.</p> <p>Tomo completa responsabilidad de las acciones que realizo.</p> <p>Procuro no transgredir en el trabajo que desarrollan mis colegas y/o estudiantes.</p> <p>Gestiono para estar siempre informado/a de todo lo malo que sucede para que no pase inadvertido.</p> <p>Logro que mis colegas y/o estudiantes confíen en mí y en mis habilidades.</p> <p>Soy una persona desorganizada en cuanto al orden de prioridades.</p> <p>A mis docentes y/o estudiantes se les hace difícil conocer qué es lo que pienso.</p>	1,2,3,4,5 , 6,7,8.	Ordinal 1=Nunca 2=A veces 3=Siempre	
Motivación inspiracional	<p>Una vez establecidos las consignas no intervengo y espero hasta que se produzcan los resultados.</p> <p>No intervengo en el trabajo de los colegas y/o estudiantes salvo que surja algún problema y tenga que solucionarlo.</p> <p>Me preocupó de gestionar que los colegas y/o estudiantes tengan los recursos que hacen falta para alcanzar los objetivos.</p> <p>Pienso que es irrelevante cambiar o mejorar si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado.</p> <p>Cuando los colegas y/o estudiantes logran los objetivos, les expreso mi reconocimiento y los elogio.</p> <p>Muestro a mis colegas y/o estudiantes cuál será el beneficio o galardón que lograrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.</p>	9,10,11, 12, 13,14.		Bajo Medio Alto
Consideración individualizada	<p>Siempre que puedo, dejo que sean otros quienes tomen las decisiones y hagan lo que estimen más conveniente.</p> <p>Estoy atento/a las inquietudes y necesidades profesionales y personales de los docentes y/o estudiante.</p> <p>En mi trabajo con el docente y/o estudiante trato de conocer cuáles son sus expectativas e intento cumplirlas.</p> <p>Trato a cada colega y/o estudiantes de manera cercana y personalizada más que como un simple miembro del grupo.</p> <p>Intento estar siempre enterado/a de todo lo malo que sucede para que no pase inadvertido</p> <p>Procuró que los colegas y/o estudiantes encuentren un sentido al trabajo que realizan.</p>	15,16,17 ,18,19,20.		

2.3. Población, muestra y muestreo

La población modelo estará atendida por 86 docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

La muestra quedó conformada por 86 docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016, es decir que la población y la muestra son iguales, por lo tanto, el muestreo se denomina no probabilístico.

Los estudios no probabilísticos son además no paramétrico pues los datos obtenidos en la población total (el parámetro) no buscan realizar un inferencia hacia la población como es el caso de los estudios paramétrico o probabilísticos que si realizan muestreos para inferir los resultados hacia el parámetro investigado en la población.

El tipo de muestreo utilizado para seleccionar la muestra, es el muestreo no probabilístico "Intencionado", es decir que la elección estará de acuerdo al criterio de la responsable de la investigación. (Sánchez, 2006).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente indagación se utilizará técnicas e instrumentos que posibilitaran la medición de los fenómenos de estudio a partir del análisis de la variable, dentro de los cuales tenemos:

Técnica de la encuesta

Una será la encuesta permitirá recolectar datos sobre las variables de Educación Ambiental y la actitud de los alumnos de las instituciones educativas de gestión de gestión pública que forma parte de la población de estudio.

Se usó la validación de expertos, que estará a cargo de profesionales expertos conocedores del trabajo administrativo, con el grado de magister o doctor en educación o administración. Validación que dará a conocer el grado confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Técnica de Procesamiento de datos

Se utilizarán como instrumento, las tablas de procesamiento de datos para la tabulación, y procesamiento de los resultados de los resultados recogidos en las encuestas a los sujetos de la muestra.

Cabe precisar que el instrumento se sometió a juicio de expertos para determinar su validez. La participación de experto en la evaluación de los instrumentos correspondió a magíster de modo intencional, por sus conocimientos experiencia, en investigación en el área de educación, para que juzgaran en forma independiente la bondad de los ítems de los instrumentos, en base a la relevancia o congruencia de contenido, la claridad de la redacción y su sesgo.

Asimismo, el instrumento fue evaluado en tres indicadores como son claridad, coherencia y pertinencia en la cual se presenta los valores de Si corresponde No corresponde.

Los evaluadores del instrumento están constituidos por tres jueces especialistas en el campo de la investigación.

Los resultados de los jueces indican una estructura adecuada en la cual se encuentra una alta validez corroborando su validez interna, de constructo y de contenido, por la cual se establece que el instrumento es aplicable al estudio.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de instrumentos se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach y, para conocer la medida de confiabilidad se tomaron los valores de 0 y 1 donde: 0 representa confiabilidad nula, 1 simboliza la confiabilidad total. Dicha fórmula es el siguiente.

$$\alpha = K - R$$

Validez

Se dio a través de la revisión técnica de los expertos en investigación científica docentes de las EPG de las universidades de nuestro País.

Procedimientos de recolección de datos

Para establecer la reciprocidad entre las variables se utilizara la correlación de Rho de Spearman, esta medida se calcula mediante el método que se conoce como coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman, y se designó por r_s .

En ella la relación establecida a la variable "r" determinará la relación entre la variable X y Y de los docentes.

Prueba de correlación

Asimismo, se realizará la prueba de correlación, en la medida que los objetivos e hipótesis de investigación así lo determina, por ello se hace necesario el establecimiento del factor de reciprocidad rho de Spearman, esto en razón a la variable cualitativa categórica.

En estadística, el elemento de correlación de Spearman, ρ (ro) es una medida de correlación (la sociedad o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para deducir ρ , las fichas son establecidas y sustituidas por su concerniente orden.

El estadístico ρ viene dado por la enunciado:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x –y N es el número de parejas.

Nivel de significación

Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05.

2.5. Métodos de análisis de datos

Esta investigación tendrá un enfoque basado en la cuantificación de los resultados obtenidos a través del cuestionario, por lo que, el método que le corresponde para el estudio de los datos es el cuantitativo.

El procesamiento de los resultados conseguidos a través de las respuestas que emitan los sujetos de la muestra tendrá un procesamiento estadístico riguroso basado en la aplicación del software estadístico SPSS versión 23, a través del cual se realizará la interpretación literal de los resultados, basada en gráficos y tablas construidas de acuerdo a las dimensiones, indicadores e ítems de cada de cada variable. Pudiendo validar de este modo las hipótesis que han sido planteadas en este proyecto.

Se emplearán los métodos estadísticos, para el procesamiento adecuado de los datos recogidos en campo, con la rigurosidad que corresponde.

Los métodos descriptivo y analítico e interpretativo para los resultados, cuadros y gráficos producto del proceso estadístico complementarán dicha investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Distribución porcentual del nivel de la dimensión: Regulación emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	4,7	4,7	4,7
	Alto	82	95,3	95,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 3 y figura 1, se apreció que la mayoría de docentes presenta una inteligencia emocional con 95,3%. El 4,7% presenta un nivel medio de regulación emocional. El porcentaje acumulado de los niveles, alto y medio de la regulación emocional es 100%.

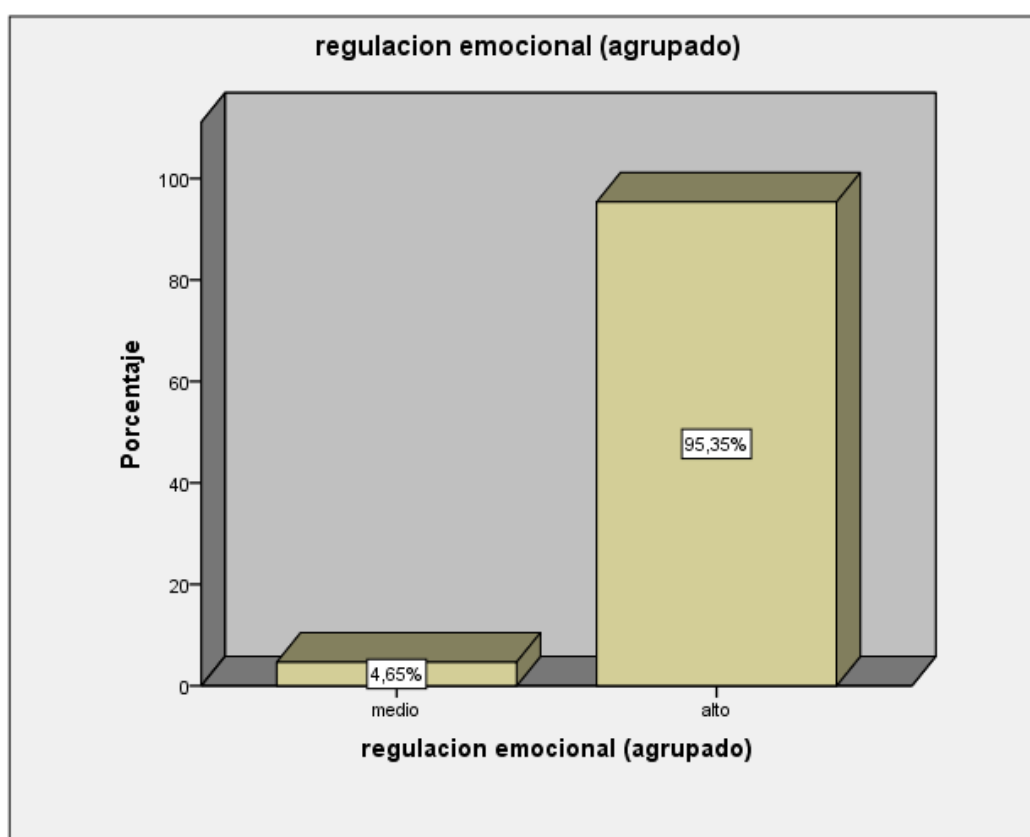


Figura 1. Regulación emocional

Tabla 4

Frecuencia inteligencia interpersonal

		inteligencia interpersonal (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	30,2	30,2	30,2
	Alto	60	69,8	69,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 4 y figura 2, se puede estimar que la mayoría de profesores presenta una inteligencia interpersonal con 69,8%. El 30,2% presenta un nivel medio de inteligencia interpersonal. El porcentaje acumulado de los niveles alto y medio de la inteligencia interpersonal es 100%.

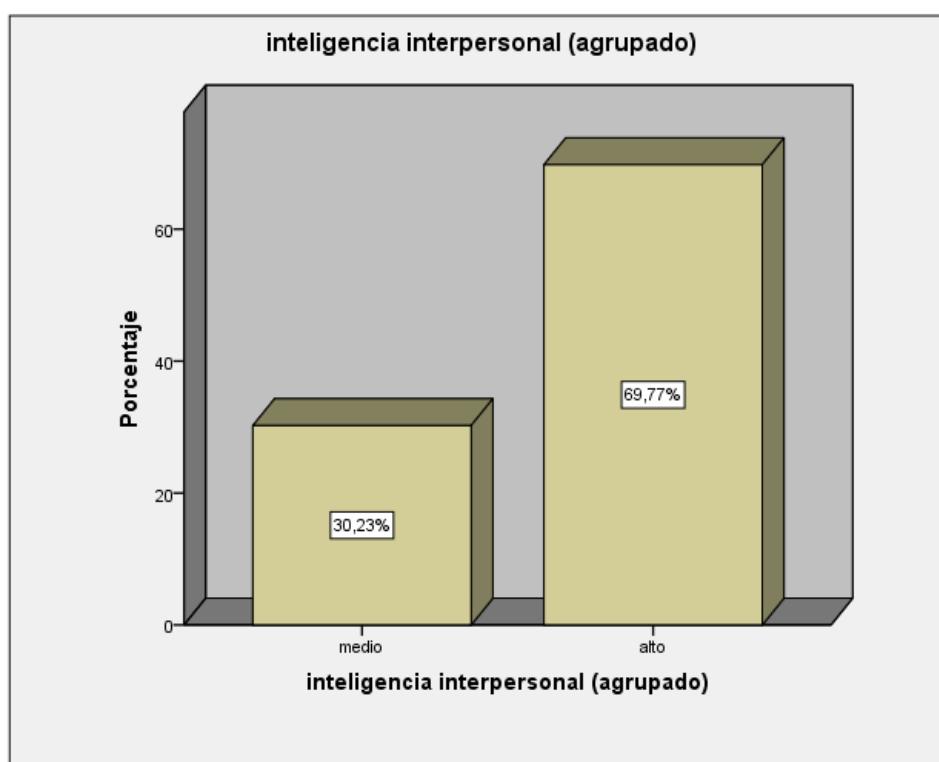


Figura 2. Inteligencia interpersonal

Tabla 5

Frecuencia Autonomía personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	4	4,7	4,7	4,7
	Alto	82	95,3	95,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 5 y figura 3, se puede estimar que la generalidad de profesores presenta una autonomía personal con 95,3%. El 4,7% presenta un nivel medio de autonomía personal. El porcentaje acumulado de los niveles altos y medio de la autonomía personal es 100%.

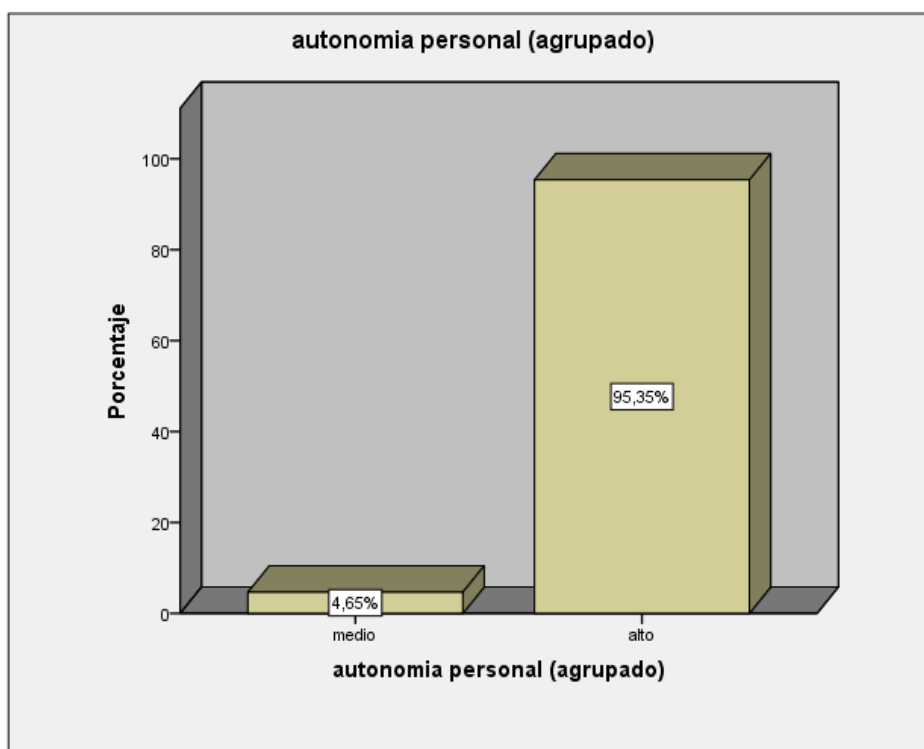


Figura 3. Barras Autonomía personal

Tabla 6

Frecuencia Comportamiento Idealizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	alto	86	100,0	100,0	100,0

En la tabla 6 y figura 4, se puede considerar que la generalidad de docentes presenta un nivel alto de comportamiento idealizado con 100%.

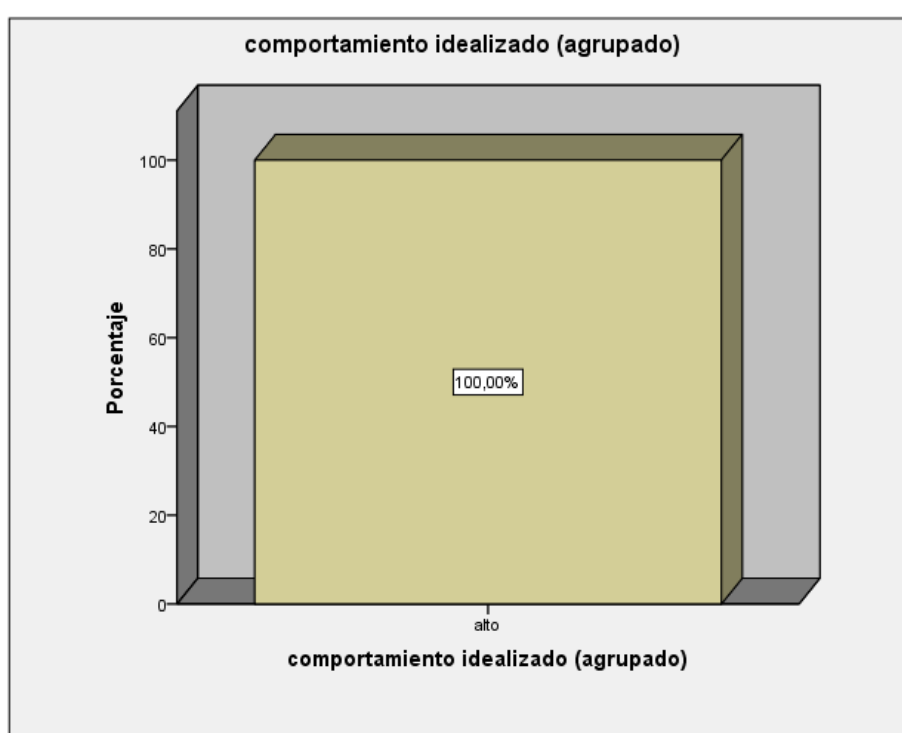


Figura 49. Barras Comportamiento Idealizado

Tabla 7

Frecuencia motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	11,6	11,6	11,6
	Alto	76	88,4	88,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 7 y figura 5, se puede estimar que la mayoría de profesores muestra una motivación inspiracional con 88,3%. El 11,6% presenta un nivel medio de motivación inspiraciones. El porcentaje acumulado de los niveles alto y medio de la motivación inspiraciones es 100%.

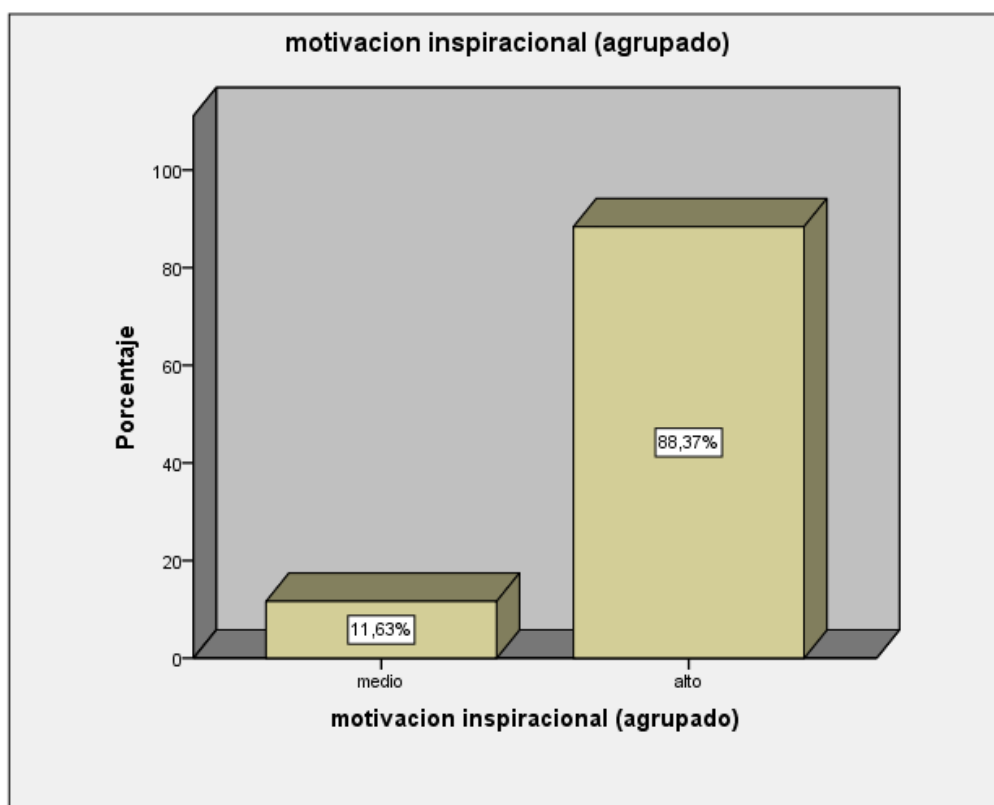


Figura 5. Barras motivación inspiraciones

Tabla 8

Frecuencia consideración individualizada

		consideración individualizada (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	27,9	27,9	27,9
	Alto	62	72,1	72,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 8 y figura 6, se puede estimar que casi todos los profesores presenta una frecuencia de consideración individualizada de 72,1%. El 27,9% presenta un nivel medio de consideración individualizada. El porcentaje acumulado de los niveles alto y medio de la consideración individualizada es de 100%.

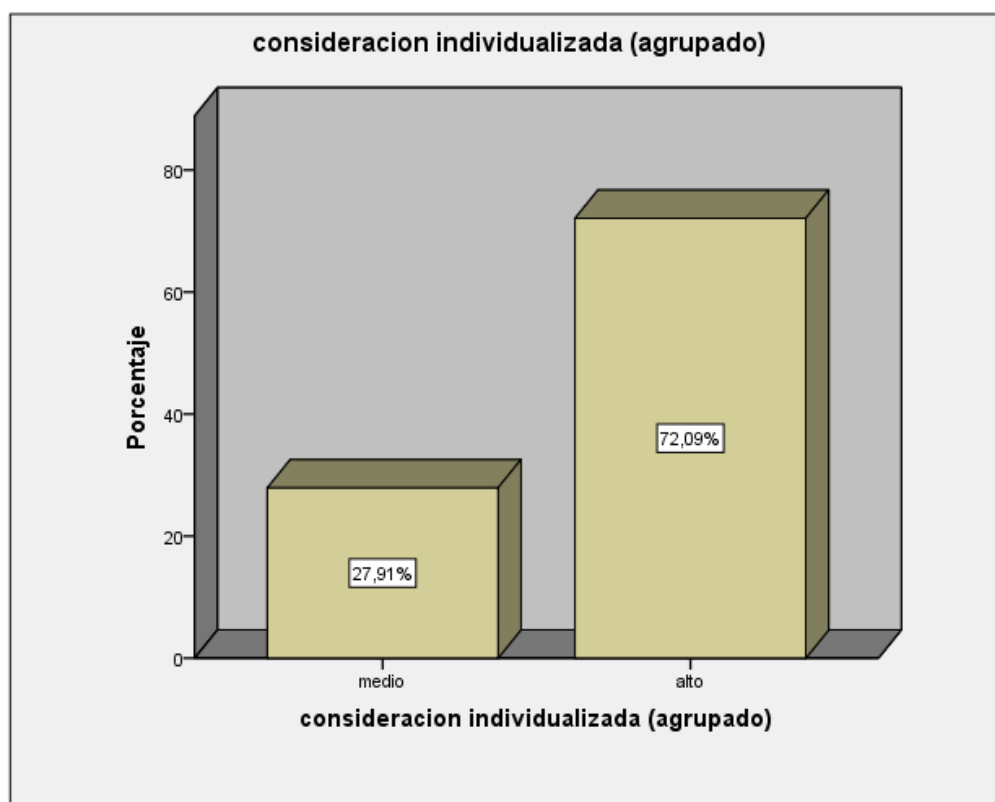


Figura 6. Barras consideración individualizada

Tabla 9

Frecuencia Inteligencia Emocional

		inteligencia emocional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	25	29,1	29,1	29,1
	Alto	61	70,9	70,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 9 y figura 7, se puede considerar que la generalidad de profesores presenta una Inteligencia Emocional de 70,9%. El 29,1% presenta un nivel medio de Inteligencia Emocional. El porcentaje acumulado de los niveles alto y medio de la Inteligencia Emocional es de 100%.

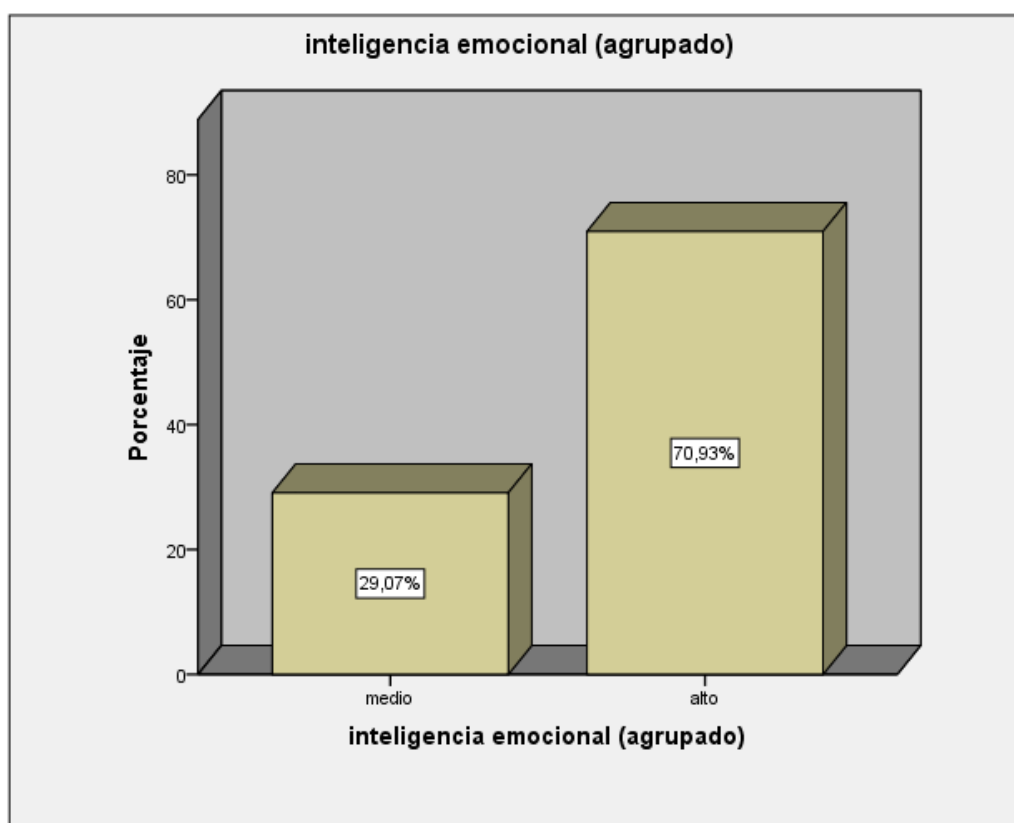


Figura 7. Barras Inteligencia Emociona

Tabla 10

Frecuencia liderazgo transformacional

		liderazgo transformacional (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	30,2	30,2	30,2
	Alto	60	69,8	69,8	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

En la tabla 10 y figura 8, se puede estimar que la mayoría de profesores presenta una liderazgo transformacional de 69,8%. El 30,2% presenta un nivel medio de liderazgo transformacional. El porcentaje acumulado de los niveles altos y medio del liderazgo transformacional es de 100%.

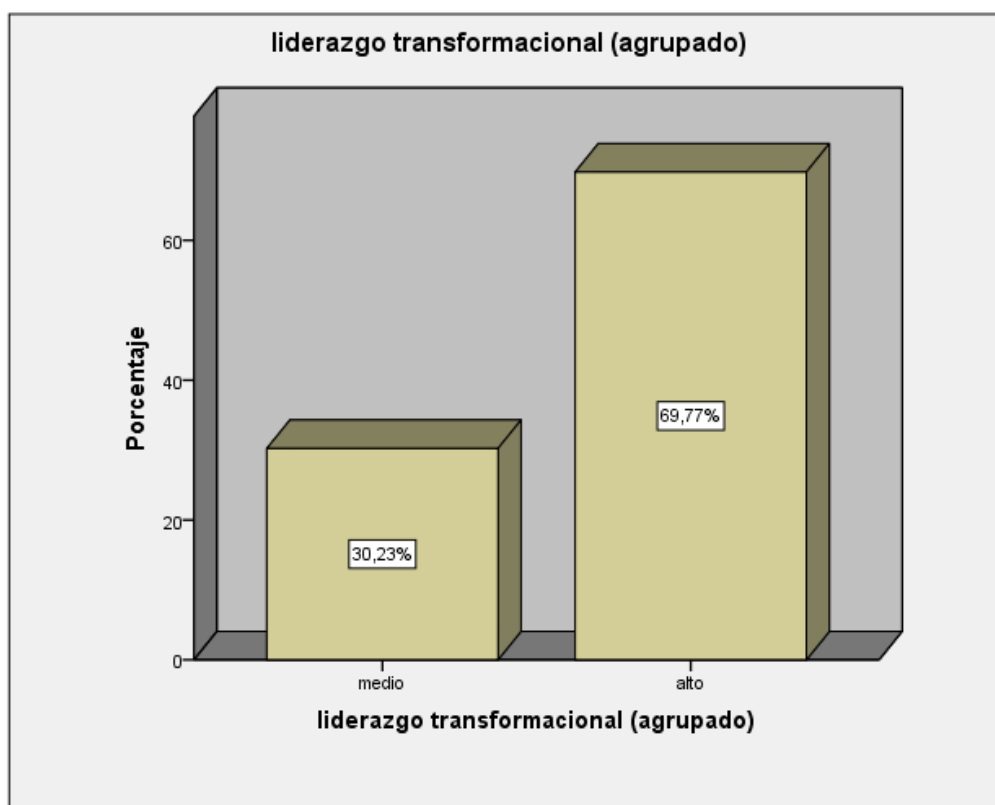


Figura 8. Barras liderazgo transformacional

3.2 Estadística Inferencial

Hipótesis general

H₀:

La inteligencia emocional no tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

H₁:

La inteligencia emocional tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Tabla 11

Correlación entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional

Correlaciones					
				liderazgo transformacional (agrupado)	inteligencia emocional (agrupado)
Rho Spearman	de liderazgo transformacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	de	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		86	86
	inteligencia emocional (agrupado)	Coeficiente de correlación	de	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		86	86

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

En los resultados manifestados en la tabla 11, se estima los estadísticos de los grupos de estudio, existiendo el nivel de significancia ($p = 0.00 < \alpha = 0.05$). Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de esta manera que: La inteligencia emocional tiene relación significativa con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016, así se demuestra que el ($Rho = 0.749$) tiene una correlación alta.

Hipótesis específica 1

H₀: La relación que no existe entre la regulación emocional con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

H₁: La relación que existe entre la regulación emocional con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión regulación emocional y Liderazgo Transformacional

Correlaciones				
			liderazgo transformacional (agrupado)	regulación emocional (agrupado)
Rho de Spearman	de liderazgo transformacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	86	86
	regulación emocional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	86	86

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

En los resultados manifestados en la tabla 12, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, existiendo el nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se comprueba que el Rho de Spearman posee una reciprocidad baja con 0,336. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de este modo que: La correlación que existe entre la regulación emocional con el liderazgo transformacional es baja en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Hipótesis específica 2

H₀: La relación no existe entre la inteligencia interpersonal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

H₁: La relación existe entre la inteligencia interpersonal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Tabla 13

Correlación entre la dimensión inteligencia interpersonal y liderazgo transformacional

Correlaciones			liderazgo transformacional (agrupado)	inteligencia interpersonal (agrupado)
Rho de Spearman	de liderazgo transformacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	inteligencia interpersonal (agrupado)	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

En los resultados expuestos en la tabla 13, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, existiendo el nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se manifiesta que el Rho de Spearman posee una reciprocidad moderada con 0,449. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrando de este modo que: Existe relación entre la inteligencia interpersonal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Hipótesis específica 3

H₀: La relación no existe entre la autonomía personal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

H₁: La relación existe entre la autonomía personal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión autonomía personal y liderazgo transformacional

Correlaciones				
			liderazgo transformacional (agrupado)	autonomía personal (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	86	86
	Autonomía personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	86	86

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

En los resultados expuestos en la tabla 14, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, habiendo el nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se manifiesta que el Rho de Spearman posee una reciprocidad baja con 0,336. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrando de este modo que: existe relación entre la autonomía personal y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

IV. Discusión

Como se observa en los resultados expuestos en la tabla 11, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, existiendo un nivel de significancia ($p=0,00 < \alpha = 0,05$). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de ese modo que: La inteligencia emocional tiene relación significativa con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E., así se demuestra que el ($Rho = 0,749$) tiene una correlación alta lo cual coincide como sustenta Huanca el autor de la investigación “Niveles de la inteligencia Emocional de los docentes de una Institución Educativa” cuyo resultados señalan que el 96,7% de los profesores tienen un nivel de inteligencia emocional apropiado, el 3,3% tiene un nivel por optimizar; esto es bajo. No existe prueba que algún profesor tenga un nivel de inteligencia emocional muy avanzado, cuya calificación es de entre 85 y 115. El cual permite afirmar, que Goleman, psicólogo estadounidense de la Universidad de Harvard, precisa la inteligencia Emocional como “la capacidad de reconocer nuestros sentimientos y los de los demás, para motivarnos y manejar adecuadamente las emociones, tanto en beneficio propio como nuestras relaciones”.

Sobre la relación que existe entre la regulación emocional en los resultados expuestos en la tabla 12, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se manifiesta que el Rho de Spearman tiene una correlación baja con 0,336. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de este manera que: La reciprocidad que existe entre la regulación emocional con el liderazgo transformacionales baja en los docentes de la I.E. lo que no concuerda con Zarate quien afirma en su investigación “Inteligencia Emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas” ya que, los resultados exponen que los que tienen un menor nivel educativo, tienen una inclinación a regular mejor sus emociones que aquellos que tienen niveles más alto en educación.

En los resultados expuestos en la tabla 13, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, habiendo un nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se manifiesta que el Rho de Spearman tiene una correlación moderada con 0,449. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de este modo que: Existe relación entre la inteligencia

interpersonal y el liderazgo transformación en los profesores de la I.E., lo que concuerda con Huanca cuyo resultado fue que los profesores de una institución educativa del distrito de Ventanilla, de la región Callao, donde el 98,3% de ellos se encuentran en el nivel medio (normal) de inteligencia emocional en su competente interpersonal. Solo el 1.7% en el nivel bajo. Por lo cual, la gran mayoría de profesores posee un nivel medio de inteligencia emocional en el aspecto interpersonal, lo que representa que los profesores son empáticos en su mayoría, igualmente muestran mejora en los componentes: responsabilidad social y relación interpersonal.

En los resultados expuestos en la tabla 14, se estima los estadísticos de los conjuntos de estudio, existiendo el nivel de significancia $p=0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$). Y se manifiesta que el Rho de Spearman tiene una reciprocidad baja con 0,336. Por lo cual, se descarta la hipótesis nula, demostrándose de este modo que: Existe relación entre la autonomía personal y liderazgo transformacional en los docentes en la I.E. concordando con Cervera (2012) quien en su indagación titulada “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas de los Olivos” quien concluye que las observaciones de las diferencias entre los profesores varones y mujeres respecto al liderazgo Transformacional, muestra que existen divergencias estadísticas reveladoras en los componentes de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual lo que la motivación inspiracional guarda mucha relación con la autoestima y autoconocimiento para que se pueda desarrollar esta dimensión en el liderazgo.

V. Conclusiones

- Primera:** Se descarta la hipótesis nula, demostrándose de esta manera que la inteligencia emocional tiene relación significativa con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016, conforme al ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$), así mismo el ($Rho = 0.749$) expresa una correlación alta.
- Segunda:** Se ha confirmado que existe correspondencia entre el liderazgo transformacional y la regulación emocional de los docentes, según Rho de Spearman de 0,000, al tener una correlación baja, descarta la hipótesis nula y asumimos que: La regulación emocional tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.
- Tercera:** Se ha demostrado que existe correspondencia entre el liderazgo transformacional y la inteligencia interpersonal en los profesores, según Rho de Spearman de 0,000, al tener una correlación moderada, descarta la hipótesis nula y asumimos que: La inteligencia interpersonal tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.
- Cuarta:** Se ha confirmado que hay relación entre el liderazgo transformacional y la autonomía personal en los profesores, según Rho de Spearman de 0,000, al tener una correlación moderada, refuta la hipótesis nula y tenemos que: La autonomía personal tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

VII. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los docentes de la Institución educativa que se optimice la inteligencia emocional para lograr mejor efecto en el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N ° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Segunda: Se aconseja a los docentes de la Institución educativa que se renueve la regulación emocional para conseguir optimizar los resultados en el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Tercera: Se sugiere a los docentes de la Institución educativa que se mejore inteligencia interpersonal para conseguir optimizar los resultados en el liderazgo transformacional de los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

Cuarta: Se indica a los docentes de la Institución educativa que se optimice la autonomía personal para lograr renovar los resultados en el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.

VII. Referencias.

- Bisquerra R., Pérez N. (2007). *Las competencias emocionales* Universidad Nacional de Educación a Distancia (España). Facultad de Educación, 71-73.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad De Post-Grado. Perú.
- Cherniss, C., y Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional: Como seleccionar y mejorar la Inteligencia Emocional en individuos, grupos y organizaciones* Barcelona, España, Kairós.
- Descalzi, G. (1996) *Educación y autorrealización*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo editorial.
- Evans, E. (2015). *Interacción Entre Inteligencia Emocional Y Estilos De Liderazgo En Directivos De Instituciones Educativas*, Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valencia. Valencia.
- Fischman, D. (2015) *Liderazgo Transformacional 1*. Perú: Planeta
- Fischman, D. (2015) *Liderazgo Transformacional 2*. Perú: Planeta
- Fischman, D. (2015) *El Camino del Líder*. Perú: El Comercio
- Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. España: PURESA, S.A.
- Goleman, D. (2015) *Como ser un líder*. España: Ediciones B, S.A.
- Hare, B. (2006) *Ser asertivo: La manera positiva de comunicarse con eficacia*, Barcelona, España: Ediciones Gestion2000, S.A.
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de Docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla – Callao*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- López M., Gonzales M. (2005). *Inteligencia Emocional: Pasos para llevar el potencial infantil*. Cali, Colombia: Ediciones Gamma S.A. Maxwell, J. (2007) *Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder*. Tennessee, Estados Unidos: Thomas Nelson Inc.
- Martínez, Y. (2012) *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*, Pontificia Universidad Católica Del Perú. Perú.

- Maslow, A. (2005). *El management según Maslow: Una visión humanista para la empresa de hoy*. Barcelona, España: Paidós Ibérica S.A.
- Matassini, H. (2012). *Relación entre Inteligencia Emocional y Clima Organizacional en los docentes de una Institución Educativa Pública de La Perla – Callao, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación*. Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Pastor, J. (2013) *Creatividad e Innovación*. España: Publicaciones ICEX
- Ramírez, J. (2007) *El liderazgo del cambio en periodos de crisis*. México D.F: Panorama S.A.
- Rodríguez, E. (2005) *Metodología de la Investigación*, México editorial UADT.
- Ramos, N., Enríquez, H., Recondo, O. (2012). *Inteligencia Emocional Plena*, Barcelona, España: Kairós.
- Zárate, R. (2012) *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*, Universidad EAN Bogotá, Colombia.
- Zerpa, C. (2012) *Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana*, Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

Anexos

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables					
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la regulación emocional con el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia interpersonal y el</p>	<p>General: Determinar el grado de la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.</p> <p>Objetivos Específicos: Describir la relación que existe entre la regulación emocional con el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y el Liderazgo</p>	<p>General: La inteligencia emocional tiene relación con el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.</p> <p>Existe relación entre la inteligencia interpersonal y el Liderazgo</p>	Variable 1: Inteligencia Emocional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
			Regulación de emociones	<p>Frente a un conflicto de sus estudiantes interviene con serenidad y tranquilidad.</p> <p>Pone en práctica conocimientos que fueron adquiridos por sus familiares de generación en generación</p> <p>Ud. realiza una entrevista previa a sus padres sobre sus costumbres y creencias antes de brindar sus servicios</p> <p>Tiene en consideración las costumbres de sus familias.</p> <p>Respeta las creencias de sus padres y las tiene en cuenta durante su proceso de estudio</p> <p>Reaccionas impulsivamente cuando te sientes atrapado o te provoca.</p> <p>Muestra conducta que inspira confianza.</p> <p>Confías en otras personas.</p>	1,2,3,4,5,6,7,8.		1= Nunca 2= A veces 3= Siempre	
Inteligencia Interpersonal	<p>Es asertivo cuando se comunica con su compañeros.</p> <p>Tiene claridad en las acciones que toma decisiones con claridad y honestidad.</p> <p>Participa en la resolución de conflicto.</p> <p>Ingresas en negociación de intereses u opuestos.</p> <p>Eres autónomo y tu comunicación conlleva a integración.</p> <p>Controlas tus emociones en tu actuar en la vida estudiantil.</p>	1,2,3,4,5,6,7,8.		9,10,11,12,13,14.				

<p>Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016? ¿Qué relación existe entre la autonomía personal y el Liderazgo transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016?de Huaral?</p>	<p>Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016. Determinar la relación que existe entre la autonomía personal y el Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016.</p>	<p>Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016. Existe una relación entre la autonomía personal y el Liderazgo Transformacional en los docentes de la I.E. N° 20395 Nuestra Señora de Fátima de Huaral-2016</p>	<p>Autonomía personal</p>	<p>Te interesa tu futuro Ud. reflexiona antes de tomar una decisión. Analiza todas las actividades que realiza a diario. Evalúa continuamente su desempeño estudiantil. Busca siempre la causa de los problemas para poder dar solución correctamente. Siempre trata de ver el lado positivo de las cosas.</p>	<p>15,16,17,18,19,20.</p>		
<p>Dimensiones</p>							
			<p>Comportamiento idealizado</p>	<p>-Procuró exponer con claridad lo que yo haré y lo que espero que hagan ellos/as -Considero fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte del personal de la empresa. Asumo completa responsabilidad en las acciones. -Procuró no incidir en el trabajo que desarrollan mis docentes y/o estudiantes. -Procuró estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido. -Consigo que los empleados/as confíen en mí y en mis habilidades. -Soy una persona desorganizada en cuanto al orden de prioridades. -A mis docentes y/o estudiantes les resulta difícil conocer qué es lo que pienso.</p>		<p>1= Nunca 2= A veces 3= Siempre</p>	
			<p>Motivación inspiracional</p>	<p>-Una vez fijados los objetivos no intervengo y espero hasta que se produzcan los resultados. -No intervengo en el trabajo de los empleados/as salvo que surja algún problema y tenga que solucionarlo. -Me preocupo de procurar que los empleados/as tengan los recursos que precisan para alcanzar los objetivos. -Considero que es irrelevante cambiar o mejorar</p>			

Metodología.			Consideración individualizada	<p>si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado.</p> <p>-Cuando los empleados/as logran los objetivos, les manifiesto mi reconocimiento y los elogio.</p> <p>-Índico a mis empleados/as cuál será el beneficio o recompensa que obtendrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.</p> <p>-Siempre que puedo dejo que sean otros quienes tomen las decisiones y hagan lo que estimen más conveniente.</p> <p>-Estoy atento/a las preocupaciones y necesidades profesionales y personales de los docentes y/o estudiante.</p> <p>-En mi trabajo con el docente y/o estudiante trato de conocer cuáles son sus expectativas e intento cumplirlas.</p> <p>-Trato a cada empleado/a de forma cercana y personalizada más que como un mero miembro del grupo.</p> <p>-Procuró estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido</p> <p>-Procuró que los empleados/as encuentren un sentido al trabajo que realizan.</p>		
--------------	--	--	-------------------------------	--	--	--

tipo de investigación : Investigación Aplicada por que utiliza la información para conocer la realidad (Murillo 2008)

Método : Hipotético deductivo

Diseño : Descriptivo Correlacional, no experimental de corte transversal

Población censal : 86 Docentes de la Institución Educativa

Muestra censal : 86 Docentes de la Institución Educativa

Encuesta Inteligencia Emocional

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionada el número (de 1 a 3) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un ASPA el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria, aunque no esté seguro(a), selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuesta “correcta” o “incorrecta”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las interrogantes.

Nunca	Casi veces	A veces
1	2	3

Dim	Nro	Items	Siempre	A veces	Nunca
REGULACION EMOCIONAL	1	Frente a un conflicto de sus estudiantes interviene con serenidad y tranquilidad.			
	2	Pone en práctica conocimientos que fueron adquiridos por sus familiares de generación en generación			
	3	Ud. realiza una entrevista previa a sus padres sobre sus costumbres y creencias antes de brindar sus servicios			
	4	Tiene en consideración las costumbres de sus familias.			
	5	Respeta las creencias de sus padres y las tiene en cuenta durante su proceso de estudio			
	6	Reaccionas impulsivamente cuando te sientes atrapado o te provoca.			
	7	Muestra conducta que inspira confianza.			
	8	Confías en otras personas.			
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	9	Es asertivo cuando se comunica con su compañeros.			
	10	Tiene claridad en las acciones que toma decisiones con claridad y honestidad.			
	11	Participa en la resolución de conflicto.			
	12	Ingresas en negociación de intereses u opuestos.			
	13	Eres autónomo y tu comunicación conlleva a integración.			
	14	Controlas tus emociones en tu actuar en la vida estudiantil.			
MI A	15	Te interesa tu futuro			

16	Ud. reflexiona antes de tomar una decisión.			
17	Analiza todas las actividades que realiza a diario.			
18	Evalúa continuamente su desempeño estudiantil.			
19	Busca siempre la causa de los problemas para poder dar solución correctamente.			
20	Siempre trata de ver el lado positivo de las cosas.			

Encuesta Liderazgo Transformacional

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionada el número (de 1 a 3) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un ASPA el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria, aunque no esté seguro(a), selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuesta “correcta” o “incorrecta”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las interrogantes.

Nunca	Casi veces	A veces
1	2	3

Dim	Nro	Items	Siempre	A veces	Nunca
COMPORTAMIENTO IDEALIZADO	1	Procuro exponer con claridad lo que yo haré y lo que espero que hagan los estudiantes.			
	2	Considero fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte de los estudiantes.			
	3	Asumo completa responsabilidad en las acciones.			
	4	Procuro no incidir en el trabajo que desarrollan mis estudiantes.			
	5	Procuro estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido.			
	6	Consigo que los estudiantes confíen en mí y en mis habilidades.			
	7	Soy una persona desorganizada en cuanto al orden de prioridades.			
	8	A mis estudiantes les resulta difícil conocer qué es lo que pienso.			
MOTIVACION INSPIRACIONAL	9	Una vez fijado los propósitos no intervengo y espero hasta que se produzcan los resultados.			
	10	No intervengo en el trabajo de los estudiantes salvo que surja algún problema y tenga que solucionarlo.			
	11	Me preocupo que los estudiantes tengan los recursos que precisan para alcanzar los objetivos.			
	12	Considero que es irrelevante cambiar o mejorar si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado.			
	13	Cuando los estudiantes logran los objetivos, les manifiesto mi reconocimiento y los elogio.			
	14	Índico a mis estudiantes cuál será el beneficio o recompensa que obtendrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.			
IN	15	Siempre que puedo dejo que sean otros quienes tomen			

	las decisiones y hagan lo que estimen más conveniente.			
16	Estoy atento/a las preocupaciones y necesidades profesionales y personales de los estudiantes.			
17	En mi trabajo con los estudiante trato de conocer cuáles son sus expectativas e intento cumplirlas.			
18	Trato a cada estudiante de forma cercana y personalizada más que como un mero miembro del grupo.			
19	Procuero estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido.			
20	Procuero que los estudiantes encuentren un sentido al trabajo que realizan.			

Datos: Inteligencia emocional docente opinión de los mismos

Dim	Nr o	Items	Siempr e	A vece s	Nunc a	Total
REGULACION EMOCIONAL	1	Frente a un conflicto de sus estudiantes interviene con serenidad y tranquilidad.	42	6	0	48
	2	Pone en práctica conocimientos que fueron adquiridos por sus familiares de generación en generación	32	16	0	48
	3	Ud. realiza una entrevista previa a sus padres sobre sus costumbres y creencias antes de brindar sus servicios	15	17	16	48
	4	Tiene en consideración las costumbres de sus familias.	3	16	29	48
	5	Respeta las creencias de sus padres y las tiene en cuenta durante su proceso de estudio	10	27	11	48
	6	Reaccionas impulsivamente cuando te sientes atrapado o te provoca.	40	6	2	48
	7	Muestra conducta que inspira confianza.	34	12	2	48
	8	Confías en otras personas.	19	24	5	48
INTELIGENCIA INTERPERSONAL	9	Es asertivo cundo se comunica con su compañeros.	38	9	1	48
	10	Tiene claridad en las acciones que toma decisiones con claridad y honestidad.	8	15	25	48
	11	Participa en la resolución de conflicto.	22	25	1	48
	12	Ingresas en negociación de	36	11	1	48

		intereses u opuestos.				
	13	Eres autónomo y tu comunicación conlleva a integración.	7	7	34	48
	14	Controlas tus emociones en tu actuar en la vida estudiantil.	15	12	21	48
AUTONOMIA PERSONAL	15	Te interesa tu futuro	26	22	0	48
	16	Ud. reflexiona antes de tomar una decisión.	25	9	14	48
	17	Analiza todas las actividades que realiza a diario.	40	7	1	48
	18	Evalúa continuamente su desempeño estudiantil.	41	7	0	48
	19	Busca siempre la causa de los problemas para poder dar solución correctamente.	23	24	1	48
	20	Siempre trata de ver el lado positivo de las cosas.	38	10	0	48
		TOTAL		514	282	164
	%		54	29	17	100
	Promedio		26	14	8	
	Desviación Estándar		12.87	6.99	11.1	
	Coefficiente de Variación		0.025	0.025	0.068	
			2.50%	2.50%	6.80%	

Datos de Liderazgo Transformacional

Dim	Nro	Items	SI	A VECES	NO	Total
COMPORTAMIENTO IDEALIZADO	1	Procuro exponer con claridad lo que yo haré y lo que espero que hagan ellos/as	48	0	0	48
	2	Considero fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte del personal de la empresa.	8	38	2	48
	3	Asumo completa responsabilidad en las acciones.	30	17	1	48
	4	Procuro no incidir en el trabajo que desarrollan mis docentes y/o estudiantes.	28	19	1	48
	5	Procuro estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido.	32	15	1	48
	6	Consigo que los empleados/as confíen en mí y en mis habilidades.	14	28	6	48
	7	Soy una persona desorganizada en cuanto al orden de prioridades.	31	15	2	48
	8	A mis docentes y/o estudiantes les resulta difícil conocer qué es lo que pienso.	17	29	2	48
MOTIVACION INSPIRACIONAL	9	Una vez fijados los objetivos no intervengo y espero hasta que se produzcan los resultados.	4	25	19	48
	10	No intervengo en el trabajo de los empleados/as salvo que surja algún problema y tenga que solucionarlo.	38	9	1	48
	11	Me preocupo de procurar que los empleados/as tengan los recursos que precisan para alcanzar los objetivos.	12	31	5	48
	12	Considero que es irrelevante cambiar o mejorar si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado.	11	32	5	48
	13	Cuando los empleados/as logran los objetivos, les manifiesto mi reconocimiento y los elogio.	46	2	0	48
	14	Indico a mis empleados/as cuál será el beneficio o recompensa que obtendrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.	33	15	0	48
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	15	Siempre que puedo dejo que sean otros quienes tomen las decisiones y hagan lo que estimen más conveniente.	14	33	1	48
	16	Estoy atento/a las preocupaciones y necesidades profesionales y personales de los docentes y/o estudiante.	7	28	13	48
	17	En mi trabajo con el docente y/o estudiante trato de conocer cuáles son sus expectativas e intento cumplirlas.	1	27	20	48
	18	Trato a cada empleado/a de forma cercana y personalizada más que	18	28	2	48

		como un mero miembro del grupo.				
19		Procuro estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido	9	33	6	48
20		Procuro que los empleados/as encuentren un sentido al trabajo que realizan.	44	3	1	48
		TOTAL	445	427	88	960
		%	46	45	9	100
		Promedio	22.3	21	4	
		Desviación Estándar	14.75	11.37	6.01	
		Coeficiente de Variación	0.66	0.53	1.36	
			66%	53%	136%	

Nro	REGULACION EMOCIONAL								INTELIGENCIA INTERPERSONAL						AUTONOMIA PERSONAL					COMPORTAMIENTO IDEALIZADO							MOTIVACION INSPIRACIONAL					CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	#	#	14	15	#	17	18	19	#		
	<p>Frente a un conflicto de sus estudiantes interviene con serenidad y tranquilidad.</p> <p>Pone en práctica conocimientos que fueron adquiridos por sus familiares de generación en generación.</p> <p>Ud. realiza una entrevista previa a sus padres sobre sus costumbres y creencias antes de brindar sus servicios.</p> <p>Tiene en consideración las costumbres de sus familias.</p> <p>Respeto las creencias de sus padres y las tiene en cuenta durante su proceso de estudio.</p> <p>Reacciones impulsivamente cuando te sientes atrapado o te provoca.</p> <p>Muestra conducta que inspira confianza.</p> <p>Confías en otras personas.</p> <p>Es asertivo cuando se comunica con sus compañeros.</p> <p>Tiene claridad en las acciones que toma decisiones con claridad y honestidad.</p> <p>Participa en la resolución de conflicto.</p> <p>Ingresas en negociación de intereses u opositos.</p> <p>Eres autónomo y tu comunicación conlleva a integración.</p> <p>Controlas tus emociones en tu actuar en la vida estudiantil.</p> <p>Te interesa tu futuro.</p> <p>Ud. reflexiona antes de tomar una decisión.</p> <p>Analiza todas las actividades que realiza a diario.</p> <p>Evalúa continuamente su desempeño estudiantil.</p> <p>Busca siempre la causa de los problemas para poder dar solución correctamente.</p> <p>Siempre trata de ver el lado positivo de las cosas.</p> <p>Procuró exponer con claridad lo que yo haré y lo que espero que hagan los estudiantes.</p> <p>Considero fundamental el cumplimiento de las reglas, normas y procedimientos por parte de los estudiantes.</p> <p>Assumo completa responsabilidad en las acciones.</p> <p>Procuró no incidir en el trabajo que desarrollan mis estudiantes.</p> <p>Procuró estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido.</p> <p>Consigo que los estudiantes confíen en mí y en mis habilidades.</p> <p>Soy una persona desorganizada en cuanto al orden de actividades.</p> <p>A mis estudiantes les resulta difícil conocer qué es lo que pienso.</p> <p>Una vez fijado los propósitos no intervengo y espero hasta que se produzcan los resultados.</p> <p>No intervengo en el trabajo de los estudiantes salvo que surja algún problema y tenga que solucionarlo.</p> <p>Me preocupo que los estudiantes tengan los recursos que necesitan para alcanzar los objetivos.</p> <p>Considero que es irrelevante cambiar o mejorar si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado.</p> <p>Cuando los estudiantes logran los objetivos, les manifiesto mi reconocimiento y los elogio.</p> <p>Indico a mis estudiantes cuál será el beneficio o recompensa que obtendrán del esfuerzo que cada uno pone en su trabajo.</p> <p>Siempre que puedo dejo que sean otros quienes tomen las decisiones y hagan lo que estimen más conveniente.</p> <p>Estoy atento/a las preocupaciones y necesidades profesionales y personales de los estudiantes.</p> <p>En mi trabajo con los estudiante trato de conocer cuáles son sus expectativas e intento cumplir las.</p> <p>Trato a cada estudiante de forma cercana y personalizada más que como un mero miembro del grupo.</p> <p>Procuró estar permanentemente informado/a de todo lo malo que ocurre para que no pase desapercibido.</p> <p>Procuró que los estudiantes encuentren un sentido al trabajo que realizan.</p>																																									
Dicente 1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2		
Docente 2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2		
Docente 3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3		
Docente 4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
Docente 5	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	
Docente 6	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
Docente 7	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
Docente 8	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
Docente 9	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3
Docente 10	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
Docente 11	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
Docente 12	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2

Docente 13	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3				
Docente 14	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2		
Docente 15	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2			
Docente 16	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3		
Docente 17	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3		
Docente 18	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2		
Docente 19	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2		
Docente 20	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
Docente 21	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
Docente 22	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3		
Docente 23	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3		
Docente 24	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	
Docente 25	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	
Docente 26	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	
Docente 27	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	
Docente 28	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3			
Docente 29	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	
Docente 30	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
Docente 31	3	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2		
Docente 32	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3		


Docente 33	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3						
Docente 34	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3				
Docente 35	3	2	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2			
Docente 36	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2		
Docente 37	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2		
Docente 38	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3		
Docente 39	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2		
Docente 40	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	
Docente 41	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2		
Docente 42	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	2		
Docente 43	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2		
Docente 44	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3
Docente 45	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	
Docente 46	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	2	1	2	
Docente 47	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	
Docente 48	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2			
Docente 49	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3			
Docente 50	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2		
Docente 51	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3		
Docente 52	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2			

Docente 53	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2			
Docente 54	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3		
Docente 55	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	
Docente 56	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	
Docente 57	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2
Docente 58	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	3
Docente 59	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2
Docente 60	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3		
Docente 61	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3
Docente 62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	
Docente 63	2	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	
Docente 64	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2
Docente 65	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	
Docente 66	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2
Docente 67	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2
Docente 68	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	
Docente 69	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2
Docente 70	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3
Docente 71	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	
Docente 72	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	

Docente 73	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2									
Docente 74	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2			
Docente 75	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3					
Docente 76	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2			
Docente 77	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3				
Docente 78	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3			
Docente 79	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3		
Docente 80	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
Docente 81	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
Docente 82	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
Docente 83	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Docente 84	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Docente 85	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Docente 86	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&ss=1&u=10724925028;o=980648520&lang=es

feedback studio | Alejandrina Pinazo | /123



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Resumen de coincidencias

25 %

Nº	Fuente de Internet	Porcentaje
1	cybertetis.urmm.edu...	2 %
2	docslide.us	2 %
3	www.slideshare.net	1 %
4	repositorio.una.edu.pe	1 %
5	repositorio.unh.edu.pe	1 %
6	repositorio.unse.edu.pe	1 %
7	tesis.pucp.edu.pe	1 %
8	thebfs.com	1 %
9	www.t2manage.com	1 %

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral-2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTOR

Br. Alejandrina Pinazo Carrera


ASESOR

Dr. Díaz Manrique Jimmy

SECCIÓN


Página: 1 de 98 | Número de palabras: 20876

Text-only Report | High Resolution



Español (Perú)
Teclado Español

Para cambiar entre métodos de entrada, presiona la tecla Windows+Espacio.



ESP 6:15 p. m.
ES 10/07/2018



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral-2016**, presentado por **Alejandrina Pinazo Carrera** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 10 de julio del 2018



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Pinazo Carrera Alejandrina
D.N.I. : 09838757
Domicilio : Calle Nicolás Bommeter 647 int. 15
Teléfono : Fijo : Móvil : 967766419
E-mail : alexpuchupinazo@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Psicología Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Pinazo Carrera Alejandrina

Título de la tesis:

Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de los
docentes de la Institución Educativa 20395 de Huacral

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 19 de setiembre 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PINAZO CARRERA, Alejandrina.

INFORME TITULADO:

Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional
de los docentes de la Institución Educativa 20395 de Hual.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Muestra en Psicología Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 28 de julio del 2016.

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad.



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN