



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en
Docentes de Colegios de la Provincia de la Oroya -2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. López Montalvo Patricia Norma

ASESOR:

Dr Bullón Canchaya Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ -2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo
Presidente

Dr. Medrano Reinoso Esteban
Secretario

Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy
Vocal

DEDICATORIA:

A mi madre, e hijos, quiénes son
mi fuente para superarme cada día.

Patricia Norma.

AGRADECIMIENTO

En nuestra labor de maestro siempre hemos encontrado personas que contribuyeron para encontrar las respuestas a los fenómenos del pensamiento y la sociedad y son quienes nos animaron al desarrollo de la presente tesis, por eso va hacia ellos nuestro eterno agradecimiento.

De manera especial debo mencionar a mis colegas que compartieron esta idea para probar o refutar las suposiciones o presupuestos teóricos de la presente tesis.

Un lugar especial de reconocimiento al Dr. Ramiro Bullón Canchaya, por sus adecuadas enseñanzas y orientaciones para el desarrollo de esta tesis.

La Autora.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Patricia Norma Lopez Montalvo; estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°40114635, con la tesis titulada: “Inteligencia Emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirá como aporte a la realidad investigada.

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.

Trujillo, Octubre del 2018.



Br. Patricia Norma Lopez Montalvo
D.N.I. 40114635

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Inteligencia Emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018, con la finalidad de. Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de Oroya 2018

Normativamente esta investigación es en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de. Maestra en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCION	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos Previos	24
1.3. Teorías Relacionadas al tema	36
1.4. Formulación del problema	53
1.5. Justificación de estudio	54
1.6. Hipótesis	56
1.7. Objetivos	57
II. MÉTODO	58
2.1. Diseño de la Investigación	58
2.2. Variables y operacionalización	60
2.3. Población y Muestra	66

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	67
2.5. Método de análisis de datos	69
2.6. Aspecto ético.	70
III. RESULTADOS	72
3.1. Análisis descriptivo de inteligencia emocional	72
3.2. Análisis descriptivo de Liderazgo Transformacional	79
3.3. Prueba de hipótesis.	97
IV. DISCUSIÓN	112
V. CONCLUSIONES	146
VI. RECOMENDACIONES	148
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	150
ANEXOS	161
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Operacionalización de variables	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Matriz de validación del instrumento	
Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°06: Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Operacionalización de inteligencia emocional	63
Cuadro 2: Operacionalización del liderazgo transformacional	64

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Población	66
Tabla 2: Muestra	67
Tabla 3: Niveles de inteligencia emocional en docentes de la muestra total	72
Tabla 4: Niveles en dimensión Intrapersonal en la muestra total	74
Tabla 5: Niveles en dimensión Interpersonal en la muestra total	75
Tabla 6: Niveles en dimensión de Adaptabilidad en la muestra total	76
Tabla 7: Niveles en la dimensión manejo de estrés en la muestra total	77
Tabla 8: Niveles en dimensión estado de ánimo general en la muestra total	78
Tabla 9: Niveles de liderazgo transformacional en docentes de la muestra total	79
Tabla 10: Niveles en dimensión carisma en la muestra total	81
Tabla 11: Niveles en dimensión consideración individual en la muestra total	82
Tabla 12: Niveles en dimensión Estimulación Intelectual en la muestra total	83
Tabla 13: Niveles en la dimensión inspiración en la muestra total	84
Tabla 14: Niveles en dimensión estado de tolerancia psicológica en la muestra total	86
Tabla 15: Niveles en dimensión participación en la muestra total	87
Tabla 16: Niveles en dimensión actuación docente en la muestra total	88
Tabla 17: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia emocional y liderazgo transformacional	89
Tabla 18: Puntajes de Rho Spearman de inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional	90
Tabla 19: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia Interpersonal consideración individual del liderazgo transformacional	92

Tabla 20: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia de adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional	93
Tabla 21: Puntajes de Rho Spearman de inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional	95
Tabla 22: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia estado de ánimo participación y actuación del liderazgo transformacional	96
Tabla 23: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la inteligencia emocional y sus respectivas dimensiones	98
Tabla 24: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones	99
Tabla 25: Correlación entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional	100
Tabla 26: Correlación entre intrapersonal y la consideración individual	102
Tabla 27: Correlación entre intrapersonal y la consideración individual	104
Tabla 28: Correlación entre adaptabilidad y estimulación intelectual	106
Tabla 29: Correlación entre manejo de estrés y inspiración y tolerancia psicológica	108
Tabla 30: Correlación entre estado de ánimo y participación y actuación docente	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Niveles de inteligencia emocional en docentes de la muestra total	73
Gráfico 2: Niveles en dimensión Intrapersonal en la muestra total	74
Gráfico 3: Niveles en dimensión Interpersonal en la muestra total	75
Gráfico 4: Niveles en dimensión de adaptabilidad en la muestra total	76
Gráfico 5: Niveles en la dimensión manejo de estrés en la muestra total	77
Gráfico 6: Niveles en dimensión estado de ánimo general en la muestra total	78
Gráfico 7: Niveles de liderazgo transformacional en docentes de la muestra total	80
Gráfico 8: Niveles en dimensión carisma en la muestra total	81
Gráfico 9: Niveles en dimensión consideración individual en la muestra total	82
Gráfico 10: Niveles en dimensión Estimulación Intelectual en la muestra total	83
Gráfico 11: Niveles en la dimensión inspiración en la muestra total	85
Gráfico 12: Niveles en dimensión estado de tolerancia psicológica en la muestra total	86
Gráfico 13: Niveles en dimensión participación en la muestra total	87
Gráfico 14: Niveles en dimensión actuación docente en la muestra total	88
Gráfico 15: Puntajes de Rho de spearman de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.	89
Gráfico 16: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional	91
Gráfico 17: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia Interpersonal consideración individual del liderazgo transformacional	92

Gráfico 18: Puntajes de Spearman de inteligencia de adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional	94
Gráfico 19: Puntajes de Rho Spearman de inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional	95
Gráfico 20: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia estado de ánimo y participación y actuación docente del liderazgo transformacional	97

“Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018”

RESUMEN

La presente tesis titulada *“Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018”*, cuya hipótesis general es: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018, Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya.

El método general es científico, y el método específico es el descriptivo, las variables de investigación son: la Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

El diseño corresponde a una investigación transversal y/o transaccional, tipificado como diseño descriptivo correlacional. Tipo de estudio es correlacional .La población es de 632 docentes, la muestra es de 122 docentes, fue elegida de forma no probabilística es decir dirigida, para tener un manejo y control de los sujetos el cual lo conformaron 21 docentes de la I.E. 31151 DANIEL Alcides Carrión” 18 docentes I.E. 31152 Leoncio Astete Rodríguez” y 12 docentes de la I.E. Antonio Raimondi” y 25 docentes de I.E. 3000- 47” Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables con el instrumento el cuestionario de encuesta de Torres, e inventario de inteligencia de Baron Ice.

El resultado es: Que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho (\rho) = 0,611$ y la $t_c (7,413) > t_t (1,96)$.

Palabras claves: Inteligencia emocional, liderazgo transformacional, interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad.

"Emotional intelligence and transformational leadership in teachers of schools in the province of La Oroya -2018"

ABSTRACT

This thesis entitled "Emotional intelligence and transformational leadership in teachers of schools in the province of La Oroya -2018", whose general hypothesis is: There is a significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership in teachers of schools in the province of La Oroya 2018, General objective: Establish the relationship between emotional intelligence and transformational leadership in teachers of schools in the province of La Oroya.

The general method is scientific, and the specific method is the descriptive one, the research variables are: emotional intelligence and transformational leadership.

The design corresponds to a transversal and / or transactional research, typified as a descriptive correlational design. Type of study is correlational. The population is of 632 teachers, the sample is of 122 teachers, was chosen in a non-probabilistic way, that is to say directed, to have a management and control of the subjects which was made up of 21 teachers of the I.E. 31151 DANIEL Alcides Carrión "18 teachers I.E. 31152 Leoncio Astete Rodríguez "and 12 teachers from the I.E. Antonio Raimondi" and 25 teachers from I.E. 3000-47 "To collect the information, the survey technique was used in both variables with the instrument, the Torres survey questionnaire, and Baron Ice intelligence inventory.

The result is: That there is a significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership in teachers of schools in the province of La Oroya, with a level of significance of 0.01 and $\rho = 0,611$ y la $t_c (7,413) > t_t (1,96)$.

Keywords: Emotional intelligence, transformational leadership, interpersonal, intrapersonal, adaptability.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

El tema de Inteligencia emocional y la relación que existe con el liderazgo transformacional tiene gran importancia actualmente, en su gran porcentaje por la crisis moral profesional, ética y laboral que las nuevas generaciones de docentes enfrentan. La falta de liderazgo que hay en los docentes, las instituciones y el entorno en el cual el ser humano convive, se ha convertido en un terrible problema para la sociedad en todas sus áreas

Dentro de esta realidad, la educación de hoy se constituye en una actividad donde sobran criterios pero que adolece de acciones eficaces para formar hombres y mujeres comprometido en la vida, pues la problemática de ejercer la inteligencia emocional como consecuencia por el liderazgo transformacional del docentes de colegios de la provincia de la Oroya y una educación de baja calidad en relación al cumplimiento de sus metas, fines e ideales.

Por ello se requiere que el papel del docente como Inteligente emocionalmente, sea influyente en sus propios compañeros de trabajo la práctica de liderazgo transformacional y que será ejemplo para sus estudiantes, a fin de que el comportamiento de los mismos, sea más responsable y eficiente, permitiendo así su formación integral.

De otra parte, contextualmente, el estudio del liderazgo en el campo educativo no lleva a plantear que hoy más que antes estamos experimentando un momento importante de cambio, de adaptación, de contextualización de las nuevas intenciones educativas en el ámbito de la gestión, dirección y en el ámbito pedagógico, pero también evidenciamos cotidianamente momentos de deliberación, incertidumbre y desaliento.

Estos son los sentimientos recurrentes que se arraigan a la hora de explicar la forma cómo se vienen implementando procesos de cambio, innovación, de aplicación de las “nuevas políticas educativas” como la Ley de Reforma Magisterial, Marco del Buen Desempeño Docente, entre otros, con la finalidad de contribuir en la calidad educativa en nuestro país.

La sociedad actualmente, a diferencia de años anteriores, exige cada vez más de instituciones eficaces y referentes que respondan a las demandas y necesidades de la comunidad y la sociedad en general a sabiendas que los cambios del mundo actual, que son vertiginosos y frecuentemente generadores de valores contradictorios, requieren de nuevas formas de liderazgo directivo que faciliten no solo la conducción de las ideas y de las acciones que se lleven a cabo, sino también de la credibilidad de intenciones y confianza en la misión que los líderes representan para salir del caos en la cual se halla inmerso el sistema educativo peruano.

Precisamente, en el ámbito educativo local y regional, se requiere entonces destacar el papel del liderazgo transformacional como factor clave de éxito organizacional. Tal situación requiere de directores y directivos muy motivados, con gran confianza de sí mismos, eficientes comunicadores Casales (2009), que su accionar sean ejemplos para los demás (valores) que actúen con alto compromiso e identidad organizacional y que posean un carisma inspiracional que involucre a toda

la comunidad educativa en el logro de los objetivos institucionales a corto y mediano plazo.

La era del conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico. Los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleraron el proceso de globalización y acercan a las personas y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación. Inmediatamente surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? y la respuesta tiene hoy tanto de desafío y potencial problemática, como de la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad y la reflexión.

Pero hay que reconocerlo. Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes, entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones.

Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que nadie de momento puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones pública, privadas y nuestras propias vidas.

La mayoría de las personas están de acuerdo en afirmar que nos encontramos ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio se ha convertido en el principal protagonista. En la actualidad el índice de cambio es más rápido, su magnitud es mucho mayor y la cantidad y calidad del mismo es diferente, lo que hace que los responsables de las instituciones educativas tengan que enfrentarse con problemas que nunca habían visto antes.

Para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de gestión siendo una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela. Según un estudio de la UNESCO, (2006) dice: “La mayor parte de los directores no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostenta la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”.

Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes. Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia.

La administración y/o gerencia relacionada con el liderazgo han surgido nuevas teorías y concepciones que busca la eficacia y la efectividad en la administración. En relación a esta problemática existen diversos planteamientos y conclusiones como lo señalan:

Respecto al liderazgo directivo Aranda, (2010, p. 13), señala “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; otro punto importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

Las posibilidades de éxito en la actualidad se “traducen en que su pensamiento y acción va creando un clima socio psicológico adecuado que el sistema educativo necesita directores-líderes que armonicen

adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa.

Relacionado al liderazgo directivo Gallegos, (2004, p. 112), señala que por mucho tiempo, los sistemas educativos siempre estuvieron conformes con la figura del director al frente de una institución educativa, que cumpliendo con las formalidades del caso, se encargaba de las tareas administrativas y pedagógicas (amparado en una abultada y confusa reglamentación), actuando de un modo u otro de acuerdo al grado de confianza de sus colaboradores,

Prevaleciéndole estilo burocrático, donde lo pedagógico se ve afectado por decisiones y mecanismos de corte administrativo, lo cual parece ser que el gran “nudo” que se interpone entre la organización escolar y su eficiencia está en la ruptura de la gestión con la pedagogía, que existe en las escuelas de administración más tradicional, cuyo patrón se ajusta en mayor medida al control y la supervisión.

En los momentos actuales hay una revaloración del rol del director, que es considerado junto con los docentes como elementos claves para impedir o promover cambios y/o innovaciones en los centros educativos, siempre y cuando existan nuevas actitudes que aseguren condiciones necesarias para que los aprendizajes puedan darse de la mejor manera posible, en función a que los alumnos aprendan lo que se supone deban aprender, para garantizar la calidad

El rol del profesor se va haciendo más complejo; sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico - científicas para

programar, guiar el aprendizaje y evaluar. El papel del docente en el futuro será apasionante y diferente.

Hay una preocupación permanente de los padres de familia, profesores, autoridades y de la población en general, de inculcar la formación y manejo de nuestras emociones, particularmente los docentes y los jóvenes. Es común escuchar frases como: “no controla sus emociones” o, “ya a nadie le interesan el liderazgo”, también como “la sociedad está atravesando una crisis de emociones”.

Asimismo, se reclama a la educación vigilancia y atención a hechos que son preocupantes en el orden social, tales como: la violencia, depresión juvenil, con su secuela de intentos de suicidio, drogadicción, corrupción, secuestros, promiscuidad, entre otros, dichas actitudes son manifestaciones de la pérdida de valores. Por ello, resulta cada vez más difícil que los sistemas educativos, ignoren las exigencias sociales que fundamentalmente demandan de la escuela una formación ética que permita la convivencia armónica; por tanto, es necesario que este sistema sepa cómo hacer frente a estos conflictos a fin de que vivamos en armonía.

Actualmente hay una grave crisis de madurez emocional en las urbes del mundo, y las emociones no son sólo un asunto de individuos sino también de grandes corporaciones o de instituciones políticas. Una de las claves en la importancia del manejo de Las emociones y de un liderazgo, es que nos hacen convivir como seres humanos. Por tanto, el egoísmo extremo no hace sino destruir a la sociedad, y si cada vez más gente piensa en sí mismo, sus pertenencias, su espacio, su libertad, y se olvidan de los demás, atropellando al que se pone al frente.

En los países latinoamericanos las exigencias de la formación y control de emociones giran fundamentalmente en torno a la formación de ciudadanos capaces de conocer, defender y promover su desarrollo integral a través de la promoción de principios, actitudes, y habilidades sociales, que desde una

perspectiva ética combinen la dimensión global y local de esta problemática; propiciando así, cambios conceptuales y actitudinales que promuevan una sociedad más justa, equitativa, armónica, democrática, tolerante y solidaria.

En nuestro país últimamente se viene dando especial importancia a la enseñanza de las emociones, debido a que ha habido una degradación en la práctica de los mismos. Por ello, enfrentar estos problemas son retos que no pueden ser solucionados solamente por las instituciones tradicionalmente encargadas de formar en valores como son: la familia, la escuela y la iglesia. Sino que su tratamiento requiere una formación humana e intelectual de sus dirigentes, y además constancia y persuasión, motivación y sistematicidad, coherencia y congruencia, gradualidad y relación, con los contenidos curriculares y con el contexto circundante.

El sistema educativo a través de la escuela, puede ofrecer un proceso formativo con estas características. El Ministerio Público y otras instituciones públicas y privadas, vienen ofreciendo sistemáticamente capacitación a docentes y miembros representativos de la comunidad de todo el país, en este asunto tan crucial.

Asimismo el Ministerio de Educación, a través del diseño Curricular Nacional dispone dar prioridad a la enseñanza de los valores que responden a las emociones mediante disposiciones que se vienen implementando en las Instituciones Educativas de todo el país. Sin embargo, a pesar del esfuerzo conjunto de padres y maestros, la sociedad continúa manifestando una grave decadencia de los valores, específicamente del respeto, la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad, y la perseverancia.

Por otra parte planteamos el problema a nivel macro, que se ve una realidad que preocupa la situación docentes a nivel nacional, convirtiendo la profesión docente en una profesión estresante, de mucha

responsabilidad del docente, y que todavía no ha superado el aspecto emocional, peor si hablamos del liderazgo que deben tenerlo.

De allí que, Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmático. Se encontraba a una escuela o colegio total mente autoritaria, sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterogénea, y una escuela ajena al mundo cultural.

Por eso El Ministerio de Educación en el Marco del Buen desempeño Docente, (2012, p. 12) sostiene, que el país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia.

Se requiere una nueva docencia funcional a una educación y una escuela transformada, en espacios de aprendizaje de valores democrático de respeto y de convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber de la ciencia, de promoción del emprendimiento, y una ciudadanía basada en hechos.

Los colegios de la provincia de la Oroya no son ajenos a este problema, pues el maestro oroino necesita también de una reingeniería emocional y de liderazgo, pues a través de ella podemos lograr la estabilidad emocional y optar de liderazgo acertado y para el beneficio de nuestros estudiantes y el logro de los aprendizajes.

1.2. Trabajos Previos

Internacional:

Tenemos a Enríquez, (2011), en su investigación en de la universidad de Málaga, tesis doctoral, cuyo título es: Inteligencia emocional plena hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena. En un primer lugar se presenta un estudio comparativo entre estudiantes universitarios de México y España, en el cual se analizará la relación que existe entre la inteligencia emocional (atención, claridad y reparación emocional) de los estudiantes universitarios y las variables de ajuste psicológico que influyen en su desarrollo personal.

Relaciones analizadas a través de instrumentos que midan la inteligencia emocional, *burnout*, *engagement*, autoeficacia, satisfacción vital, extraversión y neocriticismo. Estas son variables que ya se han estudiado dentro de otros marcos contextuales y culturales, por lo que es interesante comparar en este trabajo dos muestras de estudiantes universitarios de distintos países como es el caso de México y España.

En el segundo estudio se analizó la relación mediadora de *Mindfulness* entre la IE y las variables de ajuste psicológico como *burnout*, *engagement*, autoeficacia, satisfacción vital, neuroticismo, *Mindfulness*, empatía y regulación emocional, con una muestra de estudiantes de España. Finalmente, en el tercer estudio se realizó un programa de intervención de Inteligencia Emocional a través de *Mindfulness* con estudiantes universitarios, en el que se aplicó un pretest y un postest para observar sus posibles cambios en las variables analizadas en el estudio.

Es un programa donde se pretende trabajar con las dimensiones de Inteligencia Emocional (IE) a través de técnicas que caracterizan a *Mindfulness* (MF). El análisis de sus resultados proporcionara información de la incursión de la integración de de estos dos constructos importantes enfocados en la regulación emocional en el contexto educativo.

Parra y Useche, (2012), en su estudio realizado en la Universidad Javeriana de Bogotá Colombia, tesis doctoral, cuyo título es: *Liderazgo e inteligencia emocional de la en personas que ocupan jefaturas en una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Bogotá.*

Esta investigación tuvo como objetivo principal describir el estilo de liderazgo y el nivel actual de habilidades actual de la inteligencia emocional en personas que ocupan jefaturas en una institución que presta servicios de salud en la ciudad de Bogotá. Para su realización se pidió la colaboración de personas trabajadoras de una institución prestadora de servicios de salud de tercer nivel para que contestaran instrumentos que permitirán caractericen el estilo de liderazgo y la inteligencia emocional. Las categorías de análisis establecidas fueron: Liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire, y para Inteligencia.

Emocional fueron: auto-conciencia, comprender sentimientos del otro, estrategias para resolver problemas, habilidades para negociar y resolver conflictos, manejo de los sentimientos propios, comprender motivaciones del otro, comportamiento social, automotivación y perseverancia, manejo de la frustración, regulación del estado de ánimo, empatía y optimismo.

Se elaboraron matrices de resultados por las categorías de análisis y se analizaron a la luz de la teoría e investigaciones existentes, evidenciando que el grupo gerencial de esta institución despliega primordialmente conductas de liderazgo transformacional, lo que se relaciona con un adecuado desempeño en habilidades personales y sociales de I.E; evidenciando entonces como a partir de la relación líder-seguidor; se producen niveles altos de satisfacción, efectividad y esfuerzo extra.

Mientras que Araujo y Leal, (2009) analizaron *“Inteligencia emocional y desempeño laboral directivo en Instituciones de Educación*

Superior Pùblicas de Venezuela". La mencionada investigaci3n descriptiva correlacional, consider3 una muestra representativa de 110 directivos; los autores concluyen que el nivel directivo maneja las emociones de modo que facilite las tareas programadas, son cuidadosos y demoran la gratificaci3n en pos de los objetivos, de igual forma manejan adecuadamente las emociones y los impulsos perjudiciales.

Los resultados obtenidos en las sub dimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensi3n manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional. La inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de los demàs, se esfuerzan diariamente por adquirir un mayor grado de excelencia personal y profesional.

Tambi3n Gil y Delgado, (2008) investigaron "*Pràcticas de Liderazgo Transformacional en Centros de Atenci3n mùltiple de los servicios de educaci3n Especial adscritos al programa Escuelas de Calidad de M3xico*". Realizaron una investigaci3n acci3n que involucr3 tres investigaciones universitarias de Canadà, M3xico y Estados Unidos, siendo

El objetivo principal de la investigaci3n detectar e incrementar la base del conocimiento y las practicas que se generan en el liderazgo transformacional con la finalidad de preparar a los l3deres escolares de los Centros de Atenci3n mùltiple de los servicios de educaci3n Especial adscritos al programa Escuelas de Calidad, en Monterrey, Nuevo Le3n, M3xico. La teor3a de liderazgo transformacional en la que se sustent3 esta investigaci3n fue la de Bass y Avolio.

El estudio que se desarroll3 en cinco fases de capacitaci3n profesional, que incluy3 una muestra de 76 l3deres escolares y 120 docentes participantes en el taller de liderazgo transformacional, cuyas

percepciones fueron exploradas a partir del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Los resultados cualitativos y cuantitativos preliminares arrojaron que el perfil de percepción que tienen los directores de su propia función directiva se contrasta con la percepción de los docentes, quienes consideraban que sus dirigentes desarrollaban principalmente acciones y conductas de liderazgo transaccional.

Martins (2009), analizan *“El Liderazgo transformacional y la gestión educativa en contextos educativos descentralizados de Costa Rica”*. El Liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa en contextos educativos descentralizados, constituye un eje temático en permanente discusión para orientar la búsqueda de respuestas, tanto teóricas como pragmáticas a la problemática que subyace en torno a la gestión de los centros de Educación Básica.

Demuestra que la gerencia actual que se realiza en las instituciones educativas son objeto de estudios, pues la misma según los hallazgos producto de la investigación realizada está inmersa en modelos gerenciales tradicionales, lo cual implica que no se ofrecen las soluciones a los problemas o situaciones que se suponen están presentes en las organizaciones y de no darse un cambio en las mismas, la situación crítica gerencial seguirá imperando en ellas, limitándose así la posibilidad de conocer y asimilar de las transformaciones y evoluciones de los nuevos tiempos.

En consecuencia, un gerente educativo debe estar consciente de las necesidades y motivaciones de su personal en función de las características comunes del grupo organizacional, para dirigir eficientemente la institución tomando en cuenta que la toma de decisiones y la delegación de autoridad es fundamental dentro de una organización.

Plantea que es necesario que entre los directivos y demás involucrados en el proceso educativo, exista una comunicación amplia que

permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización ello son: planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para controlar en diversas formas el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del liderazgo transformacional del directivo.

Lupono y Castro, (2010) en su estudio titulado “*Estudios sobre Liderazgo; en su tesis de maestría de la Universidad de Buenos Aires-Argentina*” brinda alcances saltantes en torno al fenómeno psicosocial. La mencionada investigación descriptiva, se realizó en una muestra de 80 directivos; concluye que el líder gerencial tiene un papel importante que ha de desempeñar para promover y cultivar una visión que dé sentido y significado a los propósitos y actuaciones organizativas, debe tener habilidades y destrezas acordes sus funciones para el rol para el cual fue asignado.

Entre los cuales están la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al optimizar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la institución con su entorno.

Nacional

Bustamante y Kawakami, (2010), en su investigación realizada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de Maestría en Administración estratégica de empresas, cuyo título: *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú.*

La presente investigación cuantitativa correlacional examinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los gerentes bancarios en el Perú. Para la muestra, se contó con la participación de 102 gerentes bancarios, quienes respondieron el cuestionario BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra.

Ugarriza, para medir la inteligencia emocional; y el cuestionario MLQ 5X-Short, para medir los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo-evocativo) y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción).

En el estudio, se encontró una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes que participaron de la investigación. Asimismo, no se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional.

Por otro lado, se encontró una relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo. Los resultados también mostraron una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo. En el estudio, no se evidenciaron diferencias de género en las mediciones de la inteligencia emocional y de los tres estilos de liderazgo ni en la medición de los nueve factores de liderazgo.

Por otro lado se identificaron estudios relevantes como el de Rey y Extremera, (2011) quienes investigaron el apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. El estudio analiza el papel del apoyo social percibido como un posible mediador en la relación entre inteligencia emocional percibida (IEP) y la satisfacción con la vida en una muestra de 123 profesores, con edades comprendidas entre los 21 y 65 años.

La muestra cumplimentó una escala de inteligencia emocional percibida, un instrumento de apoyo social y la escala de satisfacción con la vida junto con datos socio-demográficos. Como se esperaba, la IEP del profesorado se relacionó positivamente con mayores niveles de satisfacción vital así como con una mayor percepción de apoyo social tanto cuantitativo como cualitativo.

Además, los resultados de los análisis de mediación múltiple indicaron que la IEP tenía un efecto significativo directo, pero también indirecto (a través del apoyo social cuantitativo), sobre la satisfacción vital del profesorado.

El presente estudio contribuye a la comprensión de los procesos subyacentes implicados en cómo las personas con más IEP presentan mejor bienestar. Finalmente, se discuten aportaciones de estos resultados para su aplicación en futuros programas de intervención para la mejora del bienestar subjetivo.

Martínez, (2013) investigó *“El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Surco - Lima”*. El trabajo de tesis es el resultado de investigación de nivel descriptivo, de tipo *ex post facto* y modalidad de estudio de caso. Logra establecer que el liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes de tal manera que reconozcan y atribuyan mando al director.

Para la gestión de los colegios favorece las relaciones interpersonales entre docentes y directores lo cual beneficia a las organizaciones educativas. Así en la organización estudiada, el ejercicio del liderazgo facilita al director el planteamiento de soluciones, con apoyo de sus docentes, en beneficio de la escuela y promueve el desarrollo profesional de los mismos afianzando las obligaciones profesionales de los docentes y el desarrollo de una visión conjunta institucional.

Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) formulario para profesores y director; y la entrevista.

En la investigación se identifica tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente,

motivación en el docente y estimulación docente. También se analizan las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

Sorados, (2010) investigó sobre la “Influencia que existe entre el liderazgo de los directores en la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL -03 Lima”, en el periodo de marzo a mayo del 2009. En el análisis de correlación entre el liderazgo de los directores y la calidad de gestión educativa los instrumentos de aplicación fueron la ficha de observación, entrevistas por cuestionarios y entrevistas no estructuradas.

Llegando a la siguiente conclusión que en un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa en las I.E. de la UGEL – 03 de Lima metropolitana. La dimensión que más influye en la calidad educativa es el pedagógico y lo que se relaciona con la calidad de la gestión educativa

Zarate, (2011) investigó “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia – Lima*”. La mencionada investigación descriptiva trasversal, tuvo como muestra 5 directores, 201 estudiantes y 729 docentes. A partir de la utilización de la técnica de la encuesta logró concluir que el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo, que ejercen en su institución educativa.

También determinó que existe un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional,

personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia entre ambas variables.

Rojas, (2009) en su trabajo titulado "*Liderazgo para mejorar la gestión educativa*" concluye que el liderazgo gerencial, es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. Existen muchas formas de que los directivos realicen esto último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación.

No existe un perfil ideal del director exitoso, pero si se han detectado una serie de rasgos comunes entre los individuos sobresalientes, que determinan un conjunto de actividades tales como la planeación, organización, dirección y el control de todas las actividades, funciones o tareas, sin planes de acción bien llevados, las organizaciones jamás tendrían condiciones para existir y crecer.

Además el papel de los gerentes es de suma importancia, son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, ya sea bien o mal, son responsables de lograr las metas y objetivos propuestos y garantizar que el negocio sea rentable y competitivo. Es el gerente, una figura de sumo valor, el eje principal, el líder, el guía y promotor de que las cosas sucedan y de que todos sigan la ruta correcta. De lo contrario, cada cual seguiría un rumbo diferente e intereses distintos.

Mansilla, (2008), investigó sobre "*El grado de influencia del estilo directivo de liderazgo estratégico y la gestión eficaz de cada uno de los tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2 001-2 005 en la I.E. "Inmaculada Concepción" del distrito de los Olivos, Lima,* llegando a las siguientes conclusiones: Los instrumentos utilizados para la valoración del liderazgo estratégico fueron adaptados por el mismo autor para realizar una investigación no experimental de tipo longitudinal. El directivo 1, evidencia un estilo permisivo con 10 años de

experiencia; el directivo 2, cuyo estilo modal fue autocrático con 12 años de experiencia y el directivo 3, cuyo estilo modal fue democrático con 15 años de experiencia.

El directivo 3 en liderazgo estratégico es considerado como alto grado de influencia en el promedio de los estudiantes en la cohorte educativo 2001-2005 siendo el directivo 1 considerado como de grado medio y el directivo 2 considerado como grado bajo de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes.

Loca

Cueva, (2013) desarrollaron una investigación básica descriptiva, estableciendo " *La relación entre la inteligencia emocional y la asertividad en una muestra de docentes del nivel inicial del cercado de Huancayo*. Emplearon específicamente al método descriptivo con diseño descriptivo correlacional, para la recolección de datos se utilizó la técnica de análisis documental y la psicometría, como instrumento de la investigación se empleó el test de inteligencia emocional y el test de asertividad.

La muestra consideró 64 docentes y lograron establecer que los docentes del nivel inicial del cercado de Huancayo se caracterizan por tener un nivel de inteligencia emocional estrella ($M = 2002,25$) lo que significa que poseen habilidades para interrelacionarse emocionalmente con sus semejantes, en este caso de preferencia padres de familia, docentes y estudiantes.

Jiménez y López, (2013) estudiaron el " *Impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico*". El objetivo de este estudio ha sido comprobar el papel que la Inteligencia Emocional percibida y las competencias sociales tienen en el rendimiento académico. Además, tuvo el propósito de analizar el papel de las expectativas de los profesores en el rendimiento de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria.

La muestra estaba compuesta por 193 estudiantes (50.7% varones y 49.3 % mujeres) de primer y segundo ciclo de E.S.O., con edades comprendidas entre 11 y 16 años ($M = 14.1$ años y $DT = 1.39$), que completaron un auto informe que evaluaba inteligencia emocional, (TMMS-24), y actitudes sociales (AECS).

Para la evaluación del rendimiento académico, se emplearon las calificaciones obtenidas y para comprobar las expectativas de los profesores sobre el rendimiento, se empleó una escala tipo Likert de elaboración propia, que valoraba diferentes indicadores de comportamiento.

Los resultados obtenidos mostraron que las actitudes pro sociales fueron un predictor positivo y significativo, no solo del rendimiento académico sino también del nivel de inteligencia emocional percibida (IEP) de los estudiantes, desempeñando a su vez las expectativas del profesor un rol determinante. De esta manera el presente estudio refleja que la conducta social influye decisivamente sobre el rendimiento académico, y analiza la influencia de otras variables como son la inteligencia emocional y las expectativas del profesor.

Cabello E, (2010) presentaron un ensayo acerca de los “Docentes emocionalmente inteligentes”. En el artículo se describe la importancia de completar la formación del profesorado con el aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales. Así, la inteligencia emocional (IE), entendida como complemento del desarrollo cognitivo de profesorado y alumnado, entra en el contexto educativo.

Se revisa el modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), algunos de los programas de mejora socio– emocional diseñados para el profesorado, y algunas actividades para el desarrollo de la IE en el docente. Además, repasamos las implicaciones que tiene el desarrollo de

su IE o capacidad para percibir, comprender y manejar adecuadamente las emociones propias y las ajenas.

Corilla, (2009) realizó la investigación “inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la UGEL – Chupaca” en una muestra de 65 docentes y 8 directivos. Utilizó el método descriptivo con un diseño descriptivo correlacional bivariado, aplicó técnicas de psicometría con el ICE BarOn para la inteligencia intrapersonal y la encuesta para el clima organizacional.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Se halló una relación positiva, media y altamente significativa entre las variables de la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima organizacional en las instituciones educativas. Se halló la existencia de diferencias significativas en los promedios de inteligencia intrapersonal de los docentes, según la zona, ubicación de las instituciones educativas más no con respecto al género, la edad, condición laboral y cargo que desempeñan los docentes.

El nivel del clima organizacional en las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL - Chupaca es alto o regular.

Ugarriza y Pajares , (2005) adaptaron, estandarizaron y determinaron la validez y confiabilidad del I-CE (Inventario de cociente emocional), cuya muestra se aplicó a 1996 sujetos (41% de varones y 58 % mujeres), 114 escolares, 656 universitarios y 1226 entre profesionales y técnicos, empleados, amas de casa y desempleados de Lima Metropolitana, con más de 16 años, llegando a los siguientes resultados:

El componente intrapersonal, manejo de estrés y estado de ánimo general favorecen a los varones, en cambio las mujeres obtienen mejores resultados en el componente interpersonal. los varones tienen mejor auto concepto de sí mismo, solucionan mejor los

problemas, denotan mayor tolerancia al estrés y mejor control de los impulsos; de allí que tengan una concepción más grata de la vida y mayor optimismo; en cambio las mujeres obtienen mayores logros en sus relaciones interpersonales, mejor empatía y mayor responsabilidad social.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

En las propuestas teóricas más saltantes en torno a la inteligencia emocional se considera que el concepto de IE engloba por un lado el estudio de las emociones, que ha venido siendo abordado de forma más menos sistemática en el contexto de la Psicología, la Psicobiología y las Neurociencias de la conducta desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Fue ya en el siglo XX, cuando los psicólogos investigadores empezaron a hablar del concepto de inteligencia y a preocuparse por su medida.

Primero fue el concepto de inteligencia de Binet y Simón, (1908), seguido del de inteligencia social de Thorndike, (1920), derivando en el concepto de inteligencias múltiples de Gardner (1993), entre otros, y en el concepto actual de inteligencia emocional.

Goleman, (1996) inicialmente presentó su definición de inteligencia emocional basándose en los trabajos desarrollados por Mayer y Salovey (1993). Sin embargo, agregó muchas cosas que él presentó como inteligencia emocional, como es el caso de la inclusión de variables que podrían considerarse más como "rasgos de personalidad" que como componentes de inteligencia emocional. Así por ejemplo, incluyó el optimismo, la perseverancia y la habilidad de retardar la satisfacción como aspectos relevantes de la inteligencia emocional.

El enfoque de Goleman sobre la inteligencia emocional se resumen en: a) El aspecto personal del individuo o de la persona en este caso el docente del nivel secundario y sus implicancias, las personas que nos rodean tienen la capacidad de moldear y definir nuestros estados de ánimo y nuestra biología, al tiempo que nosotros ejercemos una influencia análoga en ellos.

Esa comprensión profunda del influjo que las relaciones tienen en nuestra vida y en la de los demás da origen a lo que puede llamarse la “inteligencia social”, cuyo desarrollo exige, a un mismo tiempo, conocer la forma en que funcionan las relaciones y comportarse adecuadamente en ellas. Una persona socialmente hábil podría, como lo hace un luchador de *jiu-jitsu*, reconocer las energías emocionales hostiles y orientarlas para que se tornen positivas.

Es verdad que el agotamiento no permite pensar con claridad, que la tristeza limita los pensamientos y que la eficacia cognitiva disminuye con la ansiedad; todo esto se debe al hecho de que la excitación emocional impide el funcionamiento adecuado de los centros ejecutivos del cerebro. La ansiedad y la ira, por un lado, y la tristeza por el otro, nos alejan de la zona de rendimiento óptimo del cerebro. Por el contrario, cuando las emociones son silenciosas o sus arrebatos se han sabido controlar, las redes neuronales pueden entrar en un “estado de máxima armonía” en el que la mente desarrolla su mayor eficacia, rapidez y poder.

Entonces diremos que trata de hacer una radiografía en forma personal individualizada que es la base o piedra angular sobre lo cual se va construyendo una nueva persona, a través de la educación, y eso es lo que lleva un docente del nivel secundario con todas las características que se ha mencionado. b) Por otra parte veremos el enfoque social que se resume en La influencia biológica de las relaciones sociales y sus efectos sobre la salud de las personas están empezando a ser desvelados por la ciencia médica.

Diferentes estudios han logrado identificar el efecto de las interacciones sociales sobre el organismo humano y la forma en que una relación conflictiva puede, por ejemplo, alterar la presión sanguínea o la secreción de ciertas hormonas, haciendo que las personas enfermen o se vuelvan mucho más vulnerables a las enfermedades.

El estrés es uno de los estados emocionales con mayores efectos biológicos sobre las personas. Esto se debe, según los hallazgos de la ciencia, a que en situaciones de estrés la glándula adrenal libera cortisol, una hormona necesaria para enfrentar las emergencias porque facilita la reacción del organismo ante situaciones de riesgo. Sin embargo, cuando esta hormona permanece demasiado tiempo en la sangre, sus efectos sobre el funcionamiento del cerebro son bastante negativos.

Por una parte, genera disfunciones en el hipocampo, la región que coordina las tareas del aprendizaje, y por lo tanto se producen temores infundados y exagerados ante cuestiones menores. Por otra, el cortisol hace que la amígdala se torne hiperreactiva, al tiempo que impide a la región pre frontal modular sus respuestas para inhibir aquellos impulsos. El resultado general de este desequilibrio químico es una actitud temerosa y la incapacidad para controlar el pánico frente a situaciones que no constituyen una verdadera amenaza.

Es necesario resaltar sobre la función docente a nivel social y es de ahí la importancia de un buen clima emocional en el entorno laboral, pues los efectos de las perturbaciones ambientales en la productividad de los trabajadores son evidentes. Aunque una dosis moderada de angustia suele ser esencial para despertar la motivación, ya que con esta se generan cortisol y norepinefrina que impiden el aburrimiento, después de cierto punto la angustia va propiciando una secreción descontrolada de estas mismas sustancias, que interfieren en el desempeño de las funciones cognitivas del cerebro.

Existe por tanto una relación entre el nivel de estrés y el rendimiento mental que forma una U invertida.

El reto de profesores y de jefes es que las personas a su cargo alcancen y se mantengan en la zona más alta de la U invertida, en la que el nivel de estrés no es tan alto como para generar una ansiedad paralizante, pero tampoco tan bajo como para suscitar el aburrimiento. En el ámbito laboral, esto exige la presencia de líderes socialmente inteligentes.

La clave de un liderazgo de esta naturaleza consiste en permanecer presente y conectado con las demás personas. Una encuesta realizada entre dos millones de empleados de setecientas empresas puso de relieve que la mayoría de ellos daban más importancia a tener un jefe bondadoso que a recibir un salario elevado. Siendo tan contagiosas las emociones y tan alto el influjo de los jefes sobre sus colaboradores, la actitud de los directivos es determinante a la hora de lograr que una empresa funcione o no.

En gran medida, los jefes desempeñan una tarea afín a la de los padres de familia y les corresponde alentar la seguridad de los suyos. Una serie de estudios realizados en numerosos países de todas las latitudes para determinar los atributos que la gente considera propios de un buen jefe han encontrado que los rasgos más recurrentes, como la empatía, la valentía, la escucha y la responsabilidad se corresponden perfectamente con lo que la gente espera de un buen padre.

Según Cabello E, (2010), en la actualidad asistimos al debate científico referente a cuál es la postura teórica adecuada para estudiar la inteligencia emocional y su desarrollo.

A lo largo de la última década se ha creado una clara distinción entre los modelos teóricos de inteligencia emocional de habilidad (aquellos que se focalizan en las habilidades mentales que permiten utilizar la información que nos proporcionan las emociones para mejorar el procesamiento cognitivo) y los modelos mixtos (aquellos que combinan o mezclan habilidades mentales con rasgos estables de comportamiento y variables de personalidad).

Aunque para algunos autores se trata de modelos complementarios, para los autores del modelo de habilidad la inteligencia debe considerarse separada de los rasgos estables de personalidad, para poder determinar y analizar el grado en que influyen en el comportamiento de las personas y en su competencia general (Mayer y Salovey, 1997).

En la actualidad existe discordancia acerca de que si la inteligencia emocional es más un potencial inherente - rasgo, o si es un conjunto de "habilidades" o "competencias". Por ejemplo, para Goleman (1997), la inteligencia emocional es básicamente la misma a lo largo de la vida (rasgo de personalidad).

Así, Mayer, Salovey y Caruso, (2000) clasifican las definiciones de inteligencia emocional en tres grupos, inteligencia emocional como zeitgeist, como rasgos de personalidad y como un conjunto de habilidades. Cuando se habla de inteligencia emocional como zeitgeist se habla de la eterna lucha entre emoción y razón.

Según Mayer, (2000), el zeitgeist de la inteligencia emocional es el resultado de integrar la corrientes estoica, en las que para ser feliz hay que seguir a la razón (Séneca, 2002), y la romántica, en la que se da importancia a los sentimientos. Plantean que una sociedad inteligente emocionalmente, es una sociedad que sabe integrar la razón y la emoción, o, una sociedad en la que cualquier persona puede ser inteligente.

La inteligencia emocional como rasgos de personalidad se refiere a una amplia variedad de rasgos, que según Mayer y Salovey, (2000) poco tiene que ver con áreas cognitivas y emocionales. Estas áreas varían según el autor, autorregulación, empatía, extroversión (Goleman, 1995), asertividad, tolerancia al estrés, resolución de problemas (Baron, 1997).

La Inteligencia Emocional, de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se entiende como un conjunto de habilidades que implican emociones. Varios autores han señalado diferentes definiciones de Inteligencia Emocional que según Goleman (1995) “incluye las áreas de conocer las propias emociones, manejar emociones, motivarse a uno mismo, reconocer emociones en otros y manejar relaciones”

El presente estudio toma como base teórica los postulados centrales del modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer, (1990) denominado también Modelo de Cuatro-Fases de Inteligencia Emocional o Modelo de Habilidades.

En sus investigaciones, Mayer y Salovey, (1997, p. 10), definen la inteligencia emocional como “la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones con exactitud; la capacidad para acceder y generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la capacidad para entender la emoción y el conocimiento emocional; y la capacidad para regular las emociones y promover el crecimiento emocional e intelectual”.

El modelo de cuatro-fases de inteligencia emocional o modelo de habilidad Mayer y Salovey, (1997) concibe a la inteligencia emocional como una inteligencia per se relacionada con el procesamiento de información emocional, a través de la manipulación cognitiva y conducida sobre la base de una tradición psicomotriz.

Esta perspectiva busca identificar, asimilar, entender y, por último, manejar (controlar y regular) las emociones (Mayer et al. 2000). La

inteligencia emocional “representa la aptitud o habilidad para razonar con las emociones” (Mayer y Salovey 1997, p. 15) y como tal es diferente del logro emocional o competencia emocional.

El modelo está compuesto de cuatro etapas de capacidades emocionales (Mayer et al. 2000), cada una de las cuales se construye sobre la base de las habilidades logradas en la fase anterior. Las primeras capacidades o las más básicas son la percepción y la identificación emocional. En términos de desarrollo, la construcción emocional empieza con la percepción de la demanda emocional de los infantes. A medida que el individuo madura, esta habilidad se refina y aumenta el rango de las emociones que pueden ser percibidas. Posteriormente, las emociones son asimiladas en el pensamiento e incluso pueden ser comparadas con otras sensaciones o representaciones.

En el nivel consciente, el sistema límbico sirve como un mecanismo de alerta frente a los estímulos. Si el aviso emotivo permanece en el nivel inconsciente, significa que el pensamiento –la segunda fase de habilidades– no está siendo capaz de usar las emociones para resolver problemas. Sin embargo, una vez que la emoción está conscientemente evaluada, puede guiar la acción y la toma de decisiones. En la tercera etapa, las reglas y la experiencia gobiernan el razonamiento acerca de las emociones.

Las influencias culturales y ambientales desempeñan un papel significativo en este nivel. Finalmente, las emociones son manejadas y reguladas en la cuarta etapa, en términos de apertura y regulación de los sentimientos y emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás. Cada etapa del modelo tiene habilidades específicas, que reunidas construyen una definición de la IE: “como la habilidad para percibir y expresar emociones, assimilar emociones en el pensamiento, entender y razonar con emociones, y regular las emociones en uno mismo y en otros” Mayer y Salovey, (1997).

Esta propuesta ha originado una serie de investigaciones importantes, cuyos aportes han generado instrumentos de medición que hoy sirven como base para muchos estudios sobre la inteligencia emocional.

El desarrollo teórico de Mayer y Salovey, (1997) posteriormente fue tomado por Baron, (2000) quien define la inteligencia socio-emocional como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. De esta manera, la inteligencia emocional es un factor importante determinante tanto en nuestra habilidad para tener éxito en la vida y como en nuestro bienestar emocional general.

El modelo de Baron parte de cinco importantes trabajos de la literatura psicológica. De los trabajos de Darwin, (1872) destaca la importancia que tiene la expresión emocional en la adaptación al entorno. También se apoya en el concepto de inteligencia social de Thorndike, (1920) y de la influencia que este tipo de inteligencia tiene en el rendimiento personal, los otros tres puntos clave en su trabajo son las observaciones de Wechsler, (1952) acerca de la influencia de factores no cognitivos, los estudios de Sifneos, (1993) sobre la Alexitimia y, por último, los estudios de Appelbaum, (1973) acerca de la autoconciencia también han tenido un impacto en el desarrollo continuo del modelo de Baron. (en Araujo y Leal, 2009).

Partiendo de los trabajos antes mencionados, Baron, (2000) plantea que su modelo consta de las siguientes habilidades: (a) la habilidad para reconocer, comprender y expresar emociones y sentimientos; (b) la habilidad para comprender como las personas se sienten y se relacionan; (c) la habilidad para regular y controlar las emociones; (d) la habilidad para cambiar, adaptar y solucionar problemas de índole personal e interpersonal

y (e) la habilidad para generar un estado de automotivación y afectos positivos.

Según este modelo, las personas socio-emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprender y relacionarse con los demás, comprenden cómo se sienten las otras personas, pueden tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás; son, generalmente, optimistas, flexibles, realistas, tienen éxito en resolver sus problemas y afrontan el estrés sin perder el control (Baron, 1997).

Baron divide las capacidades emocionales en dos tipos principales: El primer tipo, son las capacidades básicas, que son esenciales para la existencia de la inteligencia emocional, compuesta por la asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el afrontamiento de presiones, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad y la solución de problemas.

El segundo tipo, se refiere a las capacidades facilitadoras, que son el optimismo, la autorregulación, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social (Baron, 2000) cada uno de éstos elementos se encuentran interrelacionado entre sí.

El modelo de Baron (2000) proporciona la base teórica para el EQ-I o inventario del coeficiente emocional, que se toma como base para la medición de inteligencia emocional de los docentes investigados en el presente estudio.

Enriquez, (2011) sostiene sobre el concepto de Inteligencia y dice: En estas últimas décadas algunos autores han considerado incompleta la visión de la inteligencia que hace referencia solamente al denominado cociente intelectual.

Así, el primer problema con que nos encontramos es definir qué es la inteligencia, si hay una o varias, si funcionan de manera independiente, aislada o en correlación, etc. Una breve revisión del concepto de inteligencia nos lleva a comienzos del siglo XX. Sin duda, anteriormente ha existido un concepto de inteligencia adaptado a las necesidades del contexto histórico en el que se mueven los individuos.

Por otra parte también agrega sobre el concepto de emoción: Emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno.

Ser profesor, como ser persona, se ha convertido en el siglo XXI en una tarea más difícil de lo que podríamos haber imaginado cada uno de nosotros cuando comenzamos a formarnos como docentes. Unesco, en su informe Delors, (1996), propone diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y en la necesidad de educar las demandas investigaciones sobre la inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha generado una mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar los diversos problemas que encierra la actuación y función docente en el contexto educativo (Fernández et al, 2008).

Por ello, sin duda, la capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es fundamental entre el profesorado, ya que estas habilidades van a influir en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral. Este hecho ha propiciado que los docentes demanden una formación adecuada en competencias emocionales.

Las investigaciones centradas en analizar, por ejemplo, la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal del docente señalan que

la inteligencia emocional del profesor predice el nivel del burnout que sufren estos. Además, según, el profesorado experimenta, con más frecuencia, mayor número de emociones negativas que positivas. Las emociones positivas de los docentes pueden mejorar su bienestar, así como el ajuste de sus alumnos y el incremento de estas emociones positivas puede facilitar la creación de un clima de clase que favorezca el aprendizaje.

Asimismo, la creación de un clima de seguridad en clase así como la generación de emociones positivas contribuyen al bienestar y a la felicidad del alumnado Seligman, (2005). De este modo, que los profesores aprendan a mantener los estados emocionales positivos y a reducir el impacto de los negativos puede verse reflejado en un mayor bienestar docente y en el mejor ajuste de sus alumnos. Así, los docentes con una mayor capacidad para identificar, comprender, regular y pensar con las emociones de forma inteligente, tendrán más recursos para conseguir alumnos emocionalmente más preparados y para afrontar mejor los eventos estresantes que surgen con frecuencia en el contexto educativo.

De otro lado, la revisión del Estado del Arte en relación a liderazgo transformacional evidencia avances saltantes como el de Torres, (2012) quien analizó el rol y características del liderazgo transformacional del docente en la educación superior - Colombia. El estudio adoptó características de un estudio con enfoque metodológico mixto (cuantitativo).

Las conclusiones dan cuenta que si bien la percepción es un proceso individual, se hallaron tendencias comunes entre las percepciones de los estudiantes participantes sobre sus docentes-tutores, quienes consideran que el rol desempeñado por el docente tutor es capital. Concluye precisando que la meta función académica es la que se percibe como de mayor necesidad principalmente bajo las funciones de facilitador y guía desplazando la función de experto en contenido, por tanto se infiere

que la transmisión de contenidos no es una función percibida como necesaria por el estudiante necesario dentro del proceso educativo.

Dado el peso que los estudiantes otorgan al componente relacional, el liderazgo transformacional se ubica como una teoría con mucho potencial para evidenciar las características percibidas en el presente o como deseables para el futuro en el docente-tutor como Líder Transformacional, sobre todo teniendo en cuenta que la sociedad del Conocimiento es un escenario de cambio permanente y un líder debe soportar ese proceso de adaptación constante con una visión flexible del contexto y las personas que se encuentran inmersos.

Este énfasis relacional, con un componente altamente afectivo se denota en la diferenciación que el estudiante percibe del docente-tutor que posee (con Características de Liderazgo Transformacional: Actuación Docente y Consideración individual como rasgos diferenciales frente al docente tradicional), frente a su ideal, que está más ligado al desarrollo de características como: Tolerancia Psicológica, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Participación, Carisma o Inspiración.

En base a los postulados esgrimidos por Burns, plantea la la Teoría de “Rango Total” o de Liderazgo Transformacional, que es una teoría que se toma como base para el presente estudio y estudia cómo los estilos de liderazgo ayudan a transformar las organizaciones y los miembros que las componen, es la Teoría de Liderazgo Transformacional (Bass y Avolio, 1995). Bass (1985) distingue entre tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire o no liderazgo.

El liderazgo transaccional es el estilo de liderazgo tradicional, es decir, el líder se relaciona con sus colaboradores en base a transacciones mediante las cuales éste ofrece incentivos para influir en el esfuerzo, así como una clarificación del trabajo necesario para obtener recompensas.

Este estilo tradicional es necesario para un claro establecimiento de objetivos y la corrección de errores o desviaciones respecto de los objetivos establecidos. El estilo transformacional aumenta la influencia que el líder consigue con el estilo transaccional; los líderes transforman a sus seguidores haciéndoles más conscientes de la importancia y valor de los resultados de la tarea, activando sus necesidades de orden superior, e inculcándoles el interés personal trascendente por el bien del equipo. Como resultado de esta influencia, los seguidores sienten confianza y respeto hacia el líder, y están motivados a hacer más de lo que en un principio esperaban hacer.

Por último, el estilo denominado *laissez-faire* o no liderazgo consiste en la ausencia de conducta de liderazgo donde el líder “elude la responsabilidad, retrasa decisiones, no proporciona feedback y no se interesa por satisfacer las necesidades de sus seguidores” (Bass y Avolio, 1995, p. 141). Tanto el estilo transformacional como el transaccional están compuestos por conductas mostradas por el líder (Bass et al, 1990). Así, el estilo transformacional se compone de las conductas Influencia Idealizada que a su vez distingue la atribuida (atribución) y la observada (conducta), Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada y el estilo transaccional se compone de las conductas de Recompensa Contingente y Dirección por Excepción (activa y pasiva).

Bass, (1985) define el liderazgo transformacional considerando los efectos que el líder tiene en los seguidores. Estos sienten confianza, admiración, lealtad y respeto y, por tanto, están motivados para hacer más de lo que se espera de ellos. A raíz del "mentor", Bass (1985) también ayudó a distinguir entre liderazgo transformacional y transaccional, considerando los efectos que tiene el líder en los seguidores.

El primero de ellos es la asignación de recompensas a los seguidores a cambio de su obediencia. El líder reconoce las necesidades y

los deseos de sus colaboradores, aclarando cómo puede satisfacerlas a cambio de la ejecución de las tareas y el rendimiento.

El segundo se define en términos de efectos sobre los seguidores: estos sienten confianza, admiración, lealtad y respeto por el líder, y se predisponen a comportamientos extra-rol. El líder logra estos efectos, a través de tres vías principales: Haciendo a los seguidores más conscientes de la importancia de los objetivos y resultados; Induciendo a trascender sus propios intereses a favor del grupo u organización; Activando sus necesidades de orden superior (auto-realización, por ejemplo).

Se puede incluso afirmar que se eleva un nivel por encima de la última necesidad de la pirámide de necesidades.

El liderazgo transformacional incluye cuatro componentes principales, todos ellos conectados entre sí (Bass y Avolio, 1995). Estas cuatro dimensiones básicas son teóricamente independientes, y puede dar lugar a distintos perfiles de liderazgo transformacional a partir de los resultados alcanzados en cada una.

El componente carismático (influencia idealizada), este primer componente representa el nivel más alto del liderazgo transformacional. Las características carismáticas que se percibe en el líder transformacional son de naturaleza socio-emocional e inspiran sentimientos de lealtad, admiración y identificación a sus subordinados, más allá del mero interés individual. Los ideales asumidos son entendidos como una intención de hacer lo que es mejor y más correcto para todos, guiando el comportamiento por una conducta ética.

El líder carismático proporciona una visión y un sentido de misión, infunde orgullo, gana el respeto, la confianza y fomenta el optimismo (Bass, 1985). Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de

obtener el esfuerzo extra de los seguidores, para lograr niveles óptimos de desarrollo y rendimiento.

El componente inspiracional, esta dimensión se refiere a la capacidad del líder para actuar como un modelo para los seguidores. El líder desarrolla entusiasmo y motivación en los subordinados en el desempeño de las tareas y los objetivos del grupo. Comunica una visión atractiva y actúa como un modelo de conducta, centrándose en el desarrollo de los colaboradores. Comunica altas expectativas, utilizando a veces el uso de símbolos.

Aspectos característicos de esta faceta son cuestiones relacionadas con el espíritu de equipo y el entusiasmo y el optimismo en la capacidad de todos para superar las dificultades o problemas. El líder está preocupado hacia fuera y hacia dentro con el bien del grupo, de la organización o de la sociedad, en su conjunto. En este caso, los que lideran tienden a ser percibidos como personas tenaces, con iniciativa y enérgicos, lo que demuestra un gran optimismo y confianza en un futuro mejor para el grupo. Aunque este factor puede ser entendido de manera diferente del anterior.

Bass y Avolio, (1998), admite la posibilidad de que el carisma y la inspiración estén unidos, adoptando el término "carismático-inspirador." Sin embargo, el autor explica que, en la realidad, hay diferencias entre los dos porque la identificación que se produce en los colaboradores sobre la figura del líder con influencia en los ideales (carisma), puede no verificarse al nivel de la motivación inspiradora. Por lo tanto, una persona puede demostrar su capacidad para inspirar y motivar a otros en el trabajo, sin embargo, no representar un modelo de alguien que ha logrado cambiar los valores y los ideales de otra persona.

La consideración individualizada, donde el líder considera las necesidades, intereses y capacidades de los seguidores, promueve la equidad, hace hincapié en el aumento de la capacidad del equipo,

promueve los valores organizacionales de respeto y confianza (Bass y Avolio, 1995). Proporciona feedback, los apoya, los anima y trata de desarrollar su potencial y autonomía, delegando responsabilidades. Esta área se refiere así a las relaciones individuales en el seno del grupo, con una preocupación real por las necesidades personales y profesionales de los colaboradores.

El líder busca fomentar un entorno en el que se cumplan las oportunidades para el desarrollo de las diferencias individuales, en el plano de los deseos y necesidades de cada persona que forman parte de su equipo de trabajo. Esto requiere un comportamiento debidamente ajustado a las características de cada uno, lo que permite, por ejemplo, una mayor autonomía a los que demuestran más conocimiento y experiencia en relación con la ejecución de las tareas o proporcionando más estímulos y refuerzos a los que inician una función específica.

La estimulación intelectual, en la que el esfuerzo adicional del líder es para conducir los seguidores a superar el corto plazo y a desarrollar sus propias capacidades estratégicas. El líder alienta los seguidores en la toma de conciencia de los problemas, de sus propios pensamientos e imaginación. Les ayuda a reconocer sus propias creencias y valores. Alienta su pensamiento innovador/creativo, les ayuda a ser más competentes y exitosos.

Les anima a cuestionar sus suposiciones. En este nivel, el líder tiene como objetivo fomentar la creatividad y la innovación en los otros, cuestionando los principios y mecanismos adoptados en el trabajo, a crear un entorno de apertura a nuevas ideas, lo que permite la reformulación de los problemas existentes. El líder hace hincapié en la originalidad como un valor importante y alienta la expresión de ideas y opiniones diferentes a las suyas.

En términos más específicos, en el plano educativo que es el contexto donde laboran los docentes estudiados en el presente estudio, el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo incorporado recientemente en las organizaciones de esta índole debido a la promoción de relaciones interpersonales entre los directores y los docentes. Algunos autores como James Burns (1978) presentan estilos muy marcados enfatizando perspectivas diferenciadas, ambos consideraron, en sentido amplio, que el liderazgo transformacional se complementaba con el liderazgo transaccional en sus interrelaciones entre líderes y seguidores.

Según estudiosos como Molinar y Velásquez, (2007) y Cuadrado (2011), el líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

En la literatura actual se explican algunos factores intrínsecos del liderazgo transformacional docente las cuales son: la inspiracional motivacional, (inspiración de la motivación); La estimulación intelectual, (estimulación del esfuerzo docente); la consideración individualizada, (atención a las necesidades del estudiante) que deben permitir una conformación armónica entre los docentes y los alumnos.

Entonces, el liderazgo transformacional se relaciona con el trabajo docente porque satisfacen de manera trascendental sus necesidades personales como trabajador en su labor cotidiana. De esta forma la performance laboral debe facilitar al docente no disminuir su laboriosidad, independientemente de su sueldo, sino más bien promover expectativas hacia la mejora continua de su desempeño ante sus estudiantes y pares.

Según Martínez, (2013), el liderazgo transformacional tiene algunas características saltantes:

Desarrolla una visión que es ampliamente compartida por la escuela. Establece el consenso en los objetivos y las prioridades de la escuela. Tiene expectativas de una excelente actuación. Presta apoyo individual. Presta estímulo intelectual. Ofrece modelos de buen ejercicio profesional.

Distribuye la responsabilidad y comparte la autoridad del liderazgo. Concede a los profesores (individual y colectivo) autonomía en sus decisiones. Posibilita tiempo para la planificación colegiada Fortalece la cultura de la escuela. Favorece el trabajo en colaboración. Entabla comunicación directa y frecuente. Comparte la autoridad y la responsabilidad

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya – 2018?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre inteligencia interpersonal y consideración individual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de de la Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre inteligencia manejo de estrés y inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la Provincial de la Oroya – 2018?

¿Qué relación existe entre inteligencia de estado de ánimo con participación y actuación docente del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya – 2018?

1.5. Justificación de estudio

Por Conveniencia:

Sin duda alguna, este aspecto es crucial, ya que la presente investigación es conveniente y pertinente para este tiempo y espacio, pues los hallazgos servirán de base para conocer y profundizar el conocimiento respecto a los constructos analizados y así incidir en la mejora del perfil psicosocial de los docentes investigados. Conocer el perfil psicosocial y profesional del docente actual, desde un modelo educativo descriptivo, implica analizar las competencias que debería desarrollar para responder a las demandas de la sociedad en nuestro contexto específico y en este momento histórico en concreto.

Justificación social:

Presente investigación tiene relevancia social, pues corrobora en el bienestar personal y social del grupo docente estudiado. El trabajo es trascendente ya que beneficia a este sector y permitirá tomar conciencia en el rol trascendental que cumplen estos docentes en la formación de los futuros ciudadanos de la sociedad, muy a pesar que las condiciones laborales son bastante precarias y limitantes.

Justificación práctica:

En ese sentido, la investigación tiene carácter práctico, ya que se analizaron ambas variables de estudio, con la finalidad de concluir en resultados que

propicien y/o fortalezcan planes y programas de intervención basados en datos reales y fidedignos.

Así mismo, los resultados constituyen una base sólida para el diseño de la formación inicial de los maestros, así como en la formación de postgrado dirigida a la formación de profesores de secundaria, es necesario conocer los objetivos respecto a qué contenidos y competencias básicas han de desarrollar los futuros docentes, tanto en las facultades de educación como en los institutos pedagógicos.

Siguiendo estos criterios, podemos incluir las competencias emocionales dentro de las competencias básicas para la vida, ya que como hemos visto, contribuyen a la consecución de resultados de alto valor personal y social, son aplicables en todos los ámbitos socioeducativos y facilitan la superación de obstáculos y la consecución de metas, mediante la facilitación de un adecuado funcionamiento.

Esta multiplicidad de roles demandada, lleva a replantear, necesariamente, la formación inicial del profesorado, tradicionalmente centrada en la enseñanza de conocimientos y procesos específicos, pero no de competencias básicas personales e interpersonales que doten al futuro docente de la autonomía necesaria para afrontar su propio aprendizaje permanente, la resolución de los problemas habituales de su profesión y la consecución de las metas educativas impuestas

Justificación teórica:

La información recopilada y procesada sirve de sustento para esta y otras investigaciones similares, ya que enriquece el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existen sobre las temáticas abordadas, a la vez que permiten consolidar modelos explicativos de mayor alcance y profundidad en torno a los constructos analizados en el sector docente de la región.

Justificación metodológica:

Es evidente que el aporte del estudio consiste también en la adaptación y validación de los instrumentos de medición que servirán de base para realizar futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya - 2018

Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el carisma de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018

Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018

Existe relación significativa entre la inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018

Existe relación significativa entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la Provincia de la Oroya -2018

Existe relación significativa entre la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación docente en los colegios de la provincia de la Oroya -2018

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018.

Objetivos Específicos:

Establecer la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el carisma de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018

Establecer la relación que existe entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya -2018

Establecer la relación que existe entre la inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia la Oroya -2018

Establecer la relación que existe entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la Provincia de la Oroya -2018

Establecer la relación que existe entre la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación docente en los colegios de la provincia de la Oroya -2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

De acuerdo a los objetivos y su naturaleza, el trabajo de investigación corresponde a una Investigación Básica, que teórica y metodológicamente, está sustentado en el enfoque de estudio cuantitativo de corte transversal.

De manera general el enfoque cuantitativo tiene como características la medición de fenómenos, el empleo de la estadística para la prueba de las hipótesis planteadas. El proceso que sigue es secuencial, deductivo, probatorio y de análisis de la realidad objetiva. Con él se pretende generalizar los resultados y ejercer cierto control sobre los fenómenos con la finalidad de predecir resultados futuros.

El estudio es de Nivel Correlacional, a tal efecto Ary, (1994), la define como "un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables. Permiten indagar hasta qué punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de la otra". Hernández, Fernández y Batista (2006; p. 238) definen a los estudios correlacionales "como aquellos que asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población"

. El estudio también se caracteriza como un estudio de campo ya que la obtención de los datos de la investigación se recoge directamente de la realidad abordada; siendo definido por Kerlinger y Lee, (2002), como: “investigaciones científicas no experimentales que buscan descubrir las relaciones o interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales”.

Como método específico se utilizó: al Descriptivo y al Correlacional. El Método Descriptivo, es un método que permite, en el marco de la investigación: describir, analizar, comparar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos, eventos, situaciones, fenómenos, circunstancias o personas.

En ese sentido, el método descriptivo apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural, por tanto, las posibilidades de tener un control directo sobre las variables de estudio, son escasas. Con el Método Correlacional estudiamos la relación entre variables mediante el uso del coeficiente de correlación, que describe el grado en que dos variables varían de modo concomitante.

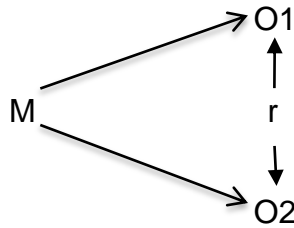
Si lo hacen en el mismo sentido la correlación es positiva; si lo hacen en sentido contrario la correlación es negativa. La existencia de correlación entre dos variables (entre dos fenómenos) no implica necesariamente relación causal entre ellas.

El diseño de investigación corresponde a un estudio transversal y/o transeccional, es tipificado como Diseño Descriptivo Correlacional.

Yarlequé (2011) sostienen que este diseño informa al investigador que sus variables de su interés se encuentran relacionadas estadísticamente o no. De allí que no permite establecer la relación que no sea la estadística. El diseño entonces nos permite saber si las variables se relacionan estadísticamente en forma directa.

Estamos de acuerdo en lo que dice el metodólogo y hemos precedido a comprobar estadísticamente que más adelante lo explicaremos.

Esquema del diseño de contrastación:



Donde:

M: Representa a la muestra de estudio.

O: Representa a las observaciones realizadas.

O1: Representa a la variable: Inteligencia emocional.

O2: Representa a la variable: Liderazgo transformacional.

R: representa la relación hipotética de las variables.

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Esta es la variable que inicia nuestra investigación, a continuación conceptualizaremos en forma de tallada.

Mayer y Salovey, (1997) “Conjunto de habilidades para reconocer sentimientos propios y ajenos y la habilidad para manejarlos fomentando comportamiento.

De otro lado, Baron, (1997) en sus estudios sobre la Teoría Emocional denominada The Development of a concept and test of Psychologicalwellbein, describen la Inteligencia Emocional como una serie de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen sobre la propia capacidad de triunfar en el manejo de las exigencias y presiones del ambiente, concluyendo que la inteligencia emocional

posee 15 habilidades clave dentro de 5 grupos generales: Capacidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, estrategias para el manejo de estrés y factores motivacionales y anímicos.

Variable 2: Liderazgo Transformacional

El presente trabajo de investigación trata de esbozar los conceptos básicos sobre el liderazgo transformacional.

Bass y Avolio, (1998) dice: Es la influencia de un sujeto, el líder, sobre la motivación y capacidad de otros, los seguidores o miembros del grupo. Esta influencia es mayor que la simple aplicación del poder o capacidad de control de recompensas, ya que lleva a los seguidores a realizar esfuerzos extraordinarios o, en cualquier caso, superiores a sus obligaciones formales.

Burns, (1978), consideró tanto a los líderes transformacionales como a sus seguidores sujetos que buscaban desarrollar su conciencia, lo cual conduce a un incremento de la moralidad y la motivación en sus acciones; esto se refuerza haciendo atractivos los ideales de libertad y justicia para una mejor motivación laboral, pero jamás las emociones del temor o los celos para conseguir motivarlos en sus obligaciones.

Así, la moralidad es importante en el proceso de mutuo desarrollo de la conciencia con fines de lograr una relación vinculante entre el líder y sus seguidores.

Torres, (2012) quien analizó el rol y características del liderazgo transformacional del docente en la educación superior - Colombia. El estudio adoptó características de un estudio con enfoque metodológico mixto (cuanti-cualitativo). Las conclusiones dan cuenta que si bien la percepción es un proceso individual, se hallaron tendencias comunes entre las percepciones de los estudiantes participantes sobre sus docentes-

tutores, quienes consideran que el rol desempeñado por el docente tutor es capital.

Concluye precisando que la Meta función académica es la que se percibe como de mayor necesidad principalmente bajo las funciones de facilitador y guía desplazando la función de experto en contenido, por tanto se infiere que la transmisión de contenidos no es una función percibida como necesaria por el estudiante necesario dentro del proceso educativo.

Dado el peso que los estudiantes otorgan al componente relacional, el liderazgo transformacional se ubica como una teoría con mucho potencial para evidenciar las características percibidas en el presente o como deseables para el futuro en el docente-tutor como Líder Transformacional, sobre todo teniendo en cuenta que la sociedad del Conocimiento es un escenario de cambio permanente y un líder debe soportar ese proceso de adaptación constante con una visión flexible del contexto y las personas que se encuentran inmersos.

Este énfasis relacional, con un componente altamente afectivo se denota en la diferenciación que el estudiante percibe del docente-tutor que posee (con Características de Liderazgo Transformacional: Actuación Docente y Consideración individual como rasgos diferenciales frente al docente tradicional), frente a su ideal, que está más ligado al desarrollo de características como: Tolerancia Psicológica, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Participación, Carisma o Inspiración.

Cuadro 1: Operacionalización de inteligencia emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	"Conjunto de habilidades para reconocer sentimientos propios y ajenos y la habilidad para manejarlos fomentando comportamiento sociales adecuados". Mayer y Salovey, 1997).	Conductas orientadas al control y manejo de las emociones evaluado a través del Inventario de Inteligencia Emocional de Baron, (2000)	Intrapersonal	Demuestra comprensión de sí mismo Comunica asertivamente Desarrolla auto concepto adecuado Demuestra autorrealización Actúa con independencia	ordinal escala valorativa Muy rara vez (1) Rara vez
			Interpersonal	Practica empatía Desarrolla relaciones interpersonales adecuadamente Practica la responsabilidad social	
			Adaptabilidad	Brinda solución de Problemas Actúa de acuerdo al entorno Esa flexible en su forma de pensar y actuar	A menudo (3)
			Manejo de estrés	Demuestra tolerancia al estrés Desarrolla Control de Impulsos	Muy a menudo (4)
			Estado de ánimo general	Manifiesta optimismo Demuestra felicidad	

Fuente: Adaptada Ugarriza y Parejas (2005)

Cuadro 2: Operacionalización del liderazgo transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Es la influencia de un sujeto, el líder, sobre la motivación y capacidad de otros, los seguidores o miembros del grupo. Esta influencia es mayor que la simple aplicación del poder o capacidad de control de recompensas, ya que lleva a los seguidores a realizar esfuerzos extraordinarios o, en cualquier caso, superiores a sus obligaciones formales. (Bass y Avolio, (1998)	Puntaje alcanzado de los docentes en el cuestionario del liderazgo transformacional	Carisma	Involucra a los demás en una situación relevante. Toma decisiones para revertir situaciones difíciles. Tiene objetivos claros en lo que hace. Incentiva al logro metas. Construye una visión motivante del éxito.	Ordinal Escala valorativa Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Consideración individual	Demuestra empatía Practica la equidad Considera la opinión de los demás Se preocupa por lo que pasa con los demás	
			Estimulación intelectual	Evalúa críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados. Expresa sus valores y creencias más importantes. Genera en los demás satisfacción en lo que hacen Incentiva al esfuerzo.	
			Inspiración	Motiva hacia el logro de metas comunes Crea un sentido de identidad y pertenencia Propone estrategias innovadoras para la solución de problemas	
			Tolerancia psicológica	Demuestra ecuanimidad Es receptivo a la opinión de los demás Controla sus impulsos	
			Participación	Busca relacionarse proactivamente con los demás Propone proyectos oportunamente Afronta conflictos adecuadamente	

			Actuación del Docente	Demuestra sensibilidad en su actuación docente Demuestra tacto pedagógico Logra objetivos previstos de manera eficiente Demuestra capacidad para negociar Actúa bajo principios morales éticos Demuestra capacidad pedagógica	
--	--	--	-----------------------	--	--

Fuente: *Elaboración propia*

2.3. Población y Muestra

Población:

Según Chávez, (1994, p.63), “La población de un estudio es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros”.

Así, la población del presente trabajo de investigación lo constituyeron todos los docentes de las instituciones educativas de gestión pública de nivel primario de zona urbana de la provincia de la Oroya del departamento de Junín. Dichas instituciones educativas pertenecen jurisdiccionalmente a la Unidad de Gestión Local de La Oroya y la Dirección Regional de Educación de Junín.

Tabla 1: Población

<i>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
I.E. Nº 31151 Daniel Alcides Carrión	92	15
I.E. Nº 31152 Leoncio Astete Rodríguez	145	22
I.E. Antonio Raimondi	155	24
I.E. Nº 3001-447 Ernest Malinowsky	240	38
Total	632	100

Fuente: Elaboración propia.

Muestra:

La muestra estuvo conformada por 122 docentes de las instituciones educativas públicas más representativas de nivel primario de zona urbana de la provincia de La Oroya – Junín. La muestra está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2: Muestra

<i>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
I.E. Nº 31151 Daniel Alcides Carrión	12	16
I.E. Nº 31152 Leoncio Astete Rodríguez	18	18
I.E. Antonio Raimondi	25	25
I.E. Nº 3001-447 Ernest Malinowsky	21	21
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Muestreo:

Para la determinación de la muestra de estudio o unidades de análisis se empleó la Técnica No Probabilística (Accesibilidad).

Yarlequé, (2011, p.62) el investigador en estos casos puede y de hecho muchas veces lo hace, recurrir a la lógica y a su sano juicio, la ventaja radica en que el investigador obtiene la muestra que a su juicio representa mejor a la población que desea, por su accesibilidad.

Los docentes del muestreo fueron accesibles mediante el permiso y la autorización de las autoridades de los colegios mencionados. En términos generales es la decisión del investigador para una elección por acceso.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (2004, p. 126) como la expresión operativa del diseño de investigación y que específica concretamente como se hizo la investigación. Así mismo Bizquera (2004, p. 28), define las técnicas como aquellos medios técnicos

que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas”.

Técnica:

Dado que el estudio se enmarcó en una investigación de campo y ésta basó su accionar en la recopilación de datos primarios, obtenidos directamente de la realidad, se empleó la Técnica de la Encuesta tanto para la evaluación de la inteligencia emocional y del liderazgo transformacional de los docentes estudiados.

Según Oseda, (2011, p. 127), “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello a diferencia de la entrevista se utilizan un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos a fin de que las contesten igualmente por escrito”.

Instrumentos

Para Abanto (2014, p. 47), señala que los instrumentos son los medios que sirven para recoger y registrar datos obtenidos a través de las técnicas que se necesitan. En tal sentido el medio de recolección de datos utilizados fue el cuestionario para ambas variables. En el caso de la variable inteligencia emocional se empleó el cuestionario adaptado por Ugarriza y Parejas (2005) del inventario de Inteligencia Emocional (Baron – ICE), la cual consta de 60 ítems, pero que tienen las misma dimensiones.

Los cinco principales componentes conceptuales de la Inteligencia emocional y social que involucran los quince factores medidos por el (ICE-Baron) son: Componentes intrapersonales (Auto concepto, Autoconciencia Emocional, Asertividad, Independencia y Autorrealización), Componentes interpersonales (Empatía, Responsabilidad social y Relaciones Interpersonales), Componentes de adaptabilidad (Prueba de realidad, Flexibilidad y Solución de problemas), Componente de manejo del estrés

(Tolerancia al estrés y Control de impulsos.) y Estado de ánimo general (Optimismo y Felicidad)

Al respecto de la adaptación de dicho instrumento presenta la siguiente información:

- Nombre original de la Prueba:EQ-I (BarOn Emocional Quotient inventory)
- Autor: Reuven Baron
- Adaptación peruana: Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares Del Águila.
- Administración: Individual y Colectiva
- Duración: No hay tiempo límite pero se estima un tiempo aproximado de duración de 20 minutos.
- Significación: Evaluación de las habilidades emocionales y sociales.
- Presentación: Forma completa: 133 ítems / Forma abreviada: 60 ítems
- Validez del instrumento fue de contenido, criterio y constructo con un promedio de 0,947.
- La confiabilidad fue con una muestra de 380 sujetos, mediante el método de consistencia interna y homogeneidad con 0,962.

2.5. Método de análisis de datos

Kerlinger, (2002 pg. 158), afirma:

La metodología estadística que se persigue en una investigación científica, debe tener coherencia con el objetivo de investigación, los estadígrafos más pertinentes en función al tipo y diseño de investigación y la descripción o interpretación de los resultados mostrados mediante tablas y/o gráficos estadísticos.

De lo mencionado, en la investigación en el capítulo posterior a esta se encuentra mediante en coherencia a nuestros objetivos de investigación y para ello se utilizó parte de la estadística descriptiva. La estadística descriptiva, es definida por Córdova (2009, p. 10) al “conjunto de método estadísticos que se relacionan con el resumen y descripción de los datos,

como tablas de frecuencia, porcentaje, gráficos de barras y el análisis mediante algunos cálculos”. En la investigación los resultados descriptivos están de acuerdo a las dimensiones y/o niveles de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

Para realizar la contrastación de las hipótesis de la investigación primero se realizó el análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, quien nos indica si la variable tiene distribución normal o no normal. En la investigación que se presenta arroja que no se tiene una distribución normal, por ello el análisis de correlación fue mediante la rho de Spearman y cuya significación fue analizada mediante la t de Student.

2.6. Aspecto ético.

En educación podemos decir que incluye necesariamente este tema ético, este sentido en el campo de la educación ¿Por qué fallan las personas inteligentes? ¿Por qué las personas teóricamente brillantes tienen problemas para manejar a otros y colaborar en un equipo? No es por carecer de inteligencia ni de habilidades técnicas. Ni de lejos. Lo que les falla es un nivel crítico de Inteligencia Emocional y la capacidad de gestionar sus propias emociones y las de otros cuando están bajo presión.

Se ha determinado que la Inteligencia Emocional (IE) es un factor más determinante para alcanzar el éxito profesional y personal que la mera inteligencia cognitiva o que las habilidades técnicas. La incorporación y comprensión de la IE en el entorno laboral contribuye a mejorar la eficiencia del Liderazgo y del Trabajo en Equipo y en consecuencia mejora los resultados finales obtenidos.

El entrenamiento en habilidades de IE ayuda a los gerentes, directivos, mandos intermedios, y en general a cualquier persona que trabaje con otras personas, no sólo a tomar conciencia de sus propias

emociones, sino también, a como prestar más atención e impactar positivamente en las emociones de sus subordinados directos, compañeros, superiores, proveedores, clientes...

Desde una visión ética somos conscientes de cómo un elevado coeficiente de Inteligencia Emocional es una de las características más importantes de todo Líder técnico. Todos somos capaces de visualizar a alguien que nunca deja que su temperamento se salga de control, no importa los o los que problemas que esté enfrentando. o a algún directivo, a algún líder que tiene la plena confianza de su personal, escucha a su equipo, con quien es totalmente fácil hablar y siempre toma decisiones correctas y bien asentadas. Todas estas cualidades se corresponden con una persona con altas competencias en Inteligencia Emocional.

Por eso es indispensable mencionar el código de ética del maestro peruano Código de Ética del Profesional de la Docencia. Toda profesión tiene un código y unas reglas por las cuales se rige su ética y moral, la carrera de educación no es la excepción, ya que es una profesión de suma importancia para la sociedades de todo el mundo, pues los educadores manejan la formación de las futuras generaciones de relevo, por tanto el papel del educador es un modelo a seguir por sus alumnos, y he allí el asunto delicado, ya que por ello analizaremos el Código de Ética del Profesional de la Docencia, para así hacer un análisis, varias críticas y propuestas de cada uno de los integrantes del equipo sobre estos artículos que existen pero ¿será que se cumplen?

Para ello mencionaremos a nuestra carta magna La Constitución Política del Perú, La ley general de Educación N° 28044, La ley de la reforma magisterial N° 29944, y el código de ética del Colegio de Profesores del Perú.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de inteligencia emocional

Análisis descriptivo de inteligencia emocional global en la muestra total

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados en esta investigación mostrando así los datos de la variable inteligencia emocional constituida por 60 ítems, en forma global y por dimensiones en los docentes de Educación secundaria de la provincia de la Oroya ($N_i = 122$).

Tabla 3: Niveles de inteligencia emocional en docentes de la muestra total

<i>Inteligencia Emocional Niveles</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	24	20
Medio	71	58
Bajo	27	22
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1: Niveles de inteligencia emocional en docentes de la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 3, en forma global, se puede apreciar que el 24% (20) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 58% (71) reflejan un nivel de inteligencia emocional de nivel medio, y finalmente el 27% (22) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a inteligencia emocional como cualidad personal.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio de inteligencia emocional en forma global.

Análisis descriptivo de inteligencia emocional por dimensiones en la muestra total

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados en esta investigación mostrando así los datos de la variable inteligencia emocional por dimensiones en los docentes de la muestra total.

a) Dimensión I: Intrapersonal (20 ítems)

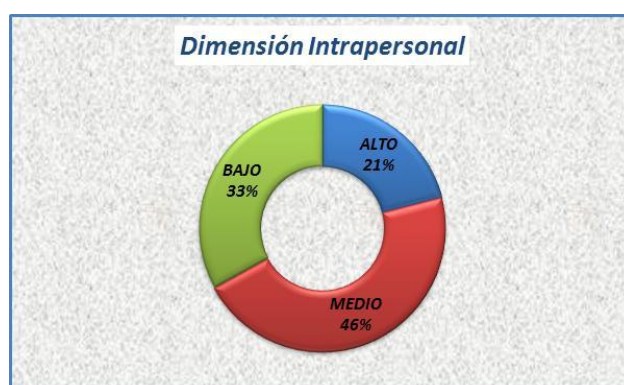
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 4: Niveles en dimensión Intrapersonal en la muestra total

Dimensión intrapersonal Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	26	21
Medio	56	46
Bajo	40	33
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2: Niveles en dimensión Intrapersonal en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 4, en la dimensión intrapersonal, se puede apreciar que el 21% (26) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 46% (56) reflejan un nivel medio en la dimensión intrapersonal y finalmente el 33% (40) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión como cualidad personal.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión intrapersonal de inteligencia emocional.

b) Dimensión II: Inteligencia interpersonal (13 ítems)

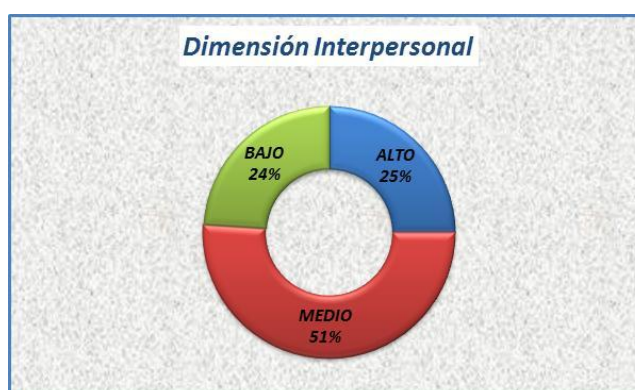
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 5: Niveles en dimensión Interpersonal en la muestra total

<i>Dimensión interpersonal</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Niveles		
Alto	31	25
Medio	62	51
Bajo	29	24
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3: Niveles en dimensión Interpersonal en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 5, en la dimensión interpersonal, se puede apreciar que el 25% (31) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 51% (62) reflejan un nivel medio en la dimensión interpersonal, y finalmente el 24% (29) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión como cualidad personal.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio de inteligencia emocional en la dimensión interpersonal de inteligencia emocional.

c) Dimensión III: Adaptabilidad (12 ítems)

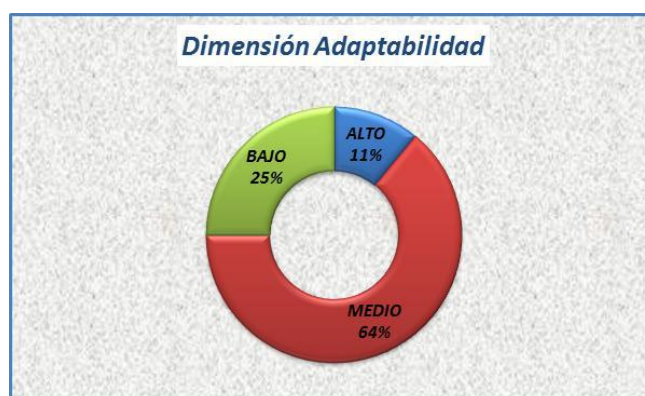
Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 6: Niveles en dimensión de Adaptabilidad en la muestra total

Dimensión de Adaptabilidad Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	13	11
Medio	73	64
Bajo	28	25
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4: Niveles en dimensión de adaptabilidad en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 6, en la dimensión adaptabilidad, se puede apreciar que el 11% (13) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 64% (73) reflejan un nivel medio en la dimensión adaptabilidad, y finalmente el 25% (28) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión como cualidad personal.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio de inteligencia emocional en la dimensión adaptabilidad de inteligencia emocional.

d) Dimensión IV : Manejo de estrés (08 ítems)

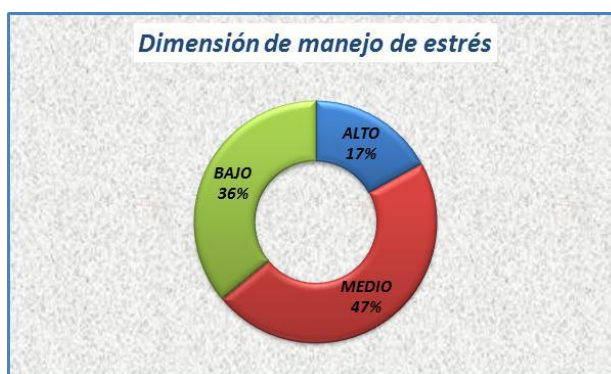
Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 7: Niveles en la dimensión manejo de estrés en la muestra total

Dimensión Manejo de estrés Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	21	17
Medio	57	47
Bajo	44	36
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: Niveles en la dimensión manejo de estrés en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 7, en la dimensión manejo de estrés, se puede apreciar que el 17% (21) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 47% (57) reflejan un nivel

medio en la dimensión manejo de estrés, y finalmente el 36% (44) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión como cualidad personal.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión manejo de estrés, de inteligencia emocional.

e) Dimensión V : Estado de ánimo (07 ítems)

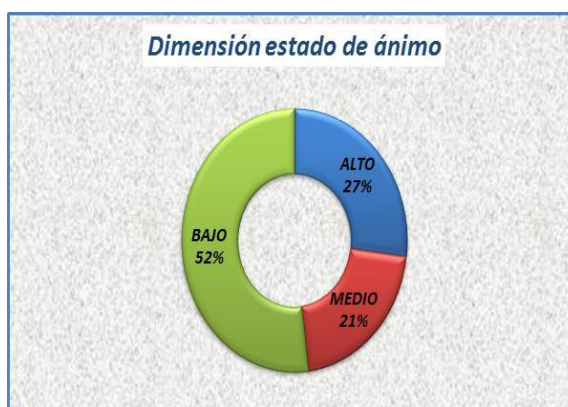
Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 8: Niveles en dimensión estado de ánimo general en la muestra total

Dimensión estado de ánimo Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	33	27
Medio	26	21
Bajo	63	52
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6: Niveles en dimensión estado de ánimo general en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 8, en la dimensión estado de ánimo general se puede apreciar que el 27% (33) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 21% (26) reflejan un nivel medio en la dimensión estado de ánimo general y finalmente el 52% (63) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión como cualidad personal.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio de inteligencia emocional en la dimensión estado de ánimo general de inteligencia emocional.

3.2. Análisis descriptivo de Liderazgo Transformacional

Análisis descriptivo de Liderazgo transformacional global en la muestra total

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados en esta investigación mostrando así los datos de la variable liderazgo transformacional constituida por 42 ítems, en forma global y por dimensiones en los docentes de Educación primaria de la provincia de la oroya (Ni = 122).

Tabla 9: Niveles de liderazgo transformacional en docentes de la muestra total

<i>Liderazgo Transformacional Niveles</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	19	16
Medio	76	62
Bajo	27	22
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7: Niveles de liderazgo transformacional en docentes de la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 9, en forma global, se puede apreciar que el 16% (19) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 62% (76) reflejan un nivel de liderazgo transformacional de nivel medio, y finalmente el 22% (27) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a liderazgo transformacional.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio de liderazgo transformacional en forma global.

Análisis descriptivo de liderazgo transformacional por dimensiones en la muestra total

Mediante el método estadístico descriptivo se presentan a continuación los resultados en esta investigación mostrando así los datos de la variable liderazgo transformacional por dimensiones en los docentes de la muestra total.

a) Dimensión I: Carisma(11 ítems)

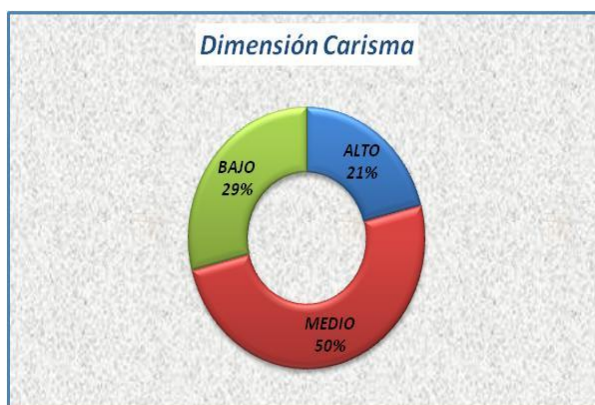
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 10: Niveles en dimensión carisma en la muestra total

Dimensión carisma Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	26	21
Medio	61	50
Bajo	35	29
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8: Niveles en dimensión carisma en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 10, en la dimensión carisma, se puede apreciar que el 21% (26) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 61% (50) reflejan un nivel medio en la dimensión carisma y finalmente el 29% (35) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión carisma de liderazgo transformacional.

b) Dimensión II: Consideración Individual(06 ítems)

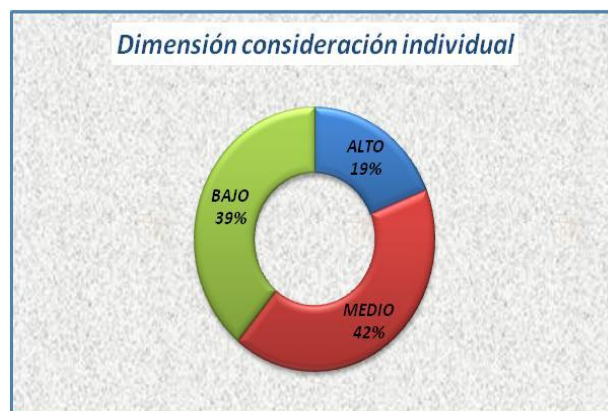
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 11: Niveles en dimensión consideración individual en la muestra total

<i>Dimensión individual</i> Niveles	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	23	19
Medio	51	42
Bajo	48	39
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9: Niveles en dimensión consideración individual en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 11, en la dimensión consideración individual, se puede apreciar que el 19% (23) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 42% (51) reflejan un nivel medio en la dimensión consideración individual y finalmente el 39% (48) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión consideración individual de liderazgo transformacional.

c) Dimensión III: Estimulación Intelectual (04 ítems)

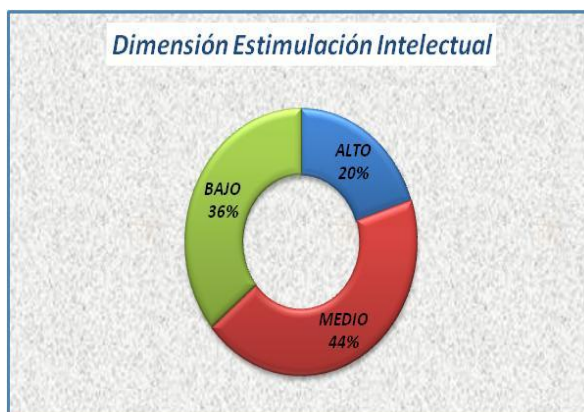
Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 12: Niveles en dimensión Estimulación Intelectual en la muestra total

<i>Dimensión</i> <i>Estimulación</i> <i>Intelectual</i> <i>Niveles</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	24	20
Medio	54	44
Bajo	44	36
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10: Niveles en dimensión Estimulación Intelectual en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 12, en la dimensión estimulación intelectual, se puede apreciar que el 20% (24) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 44% (54) reflejan un nivel medio en la dimensión estimulación intelectual, y finalmente el 36% (44) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión estimulación intelectual de liderazgo transformacional.

d) Dimensión IV : Inspiración (04 ítems)

Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 13: Niveles en la dimensión inspiración en la muestra total

<i>Dimensión inspiración Niveles</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	27	22
Medio	50	41
Bajo	45	37
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11: Niveles en la dimensión inspiración en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 13, en la dimensión inspiración, se puede apreciar que el 22% (27) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 41% (50) reflejan un nivel medio en la dimensión inspiración, y finalmente el 37% (45) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión inspiración de liderazgo transformacional.

e) Dimensión V : Tolerancia psicológica (04 ítems)

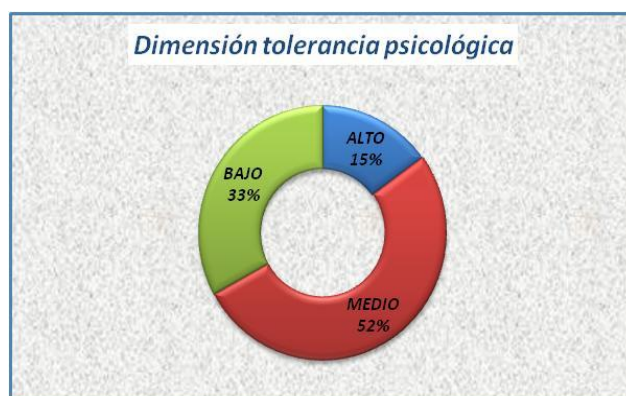
Al respecto se puede contrastar que al procesar los datos de la investigación se obtuvo el siguiente resultado detallado en la siguiente tabla.

Tabla 14: Niveles en dimensión estado de tolerancia psicológica en la muestra total

Dimensión Tolerancia psicológica Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	19	15
Medio	63	52
Bajo	40	33
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12: Niveles en dimensión estado de tolerancia psicológica en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 14, en la dimensión tolerancia psicológica, se puede apreciar que el 15% (19) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 52% (63) reflejan un nivel medio en la dimensión tolerancia psicológica, y finalmente el 33% (40) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa que la mayoría posee un nivel medio en la dimensión tolerancia psicológica, de liderazgo transformacional.

f) Dimensión VI: Participación (04 ítems)

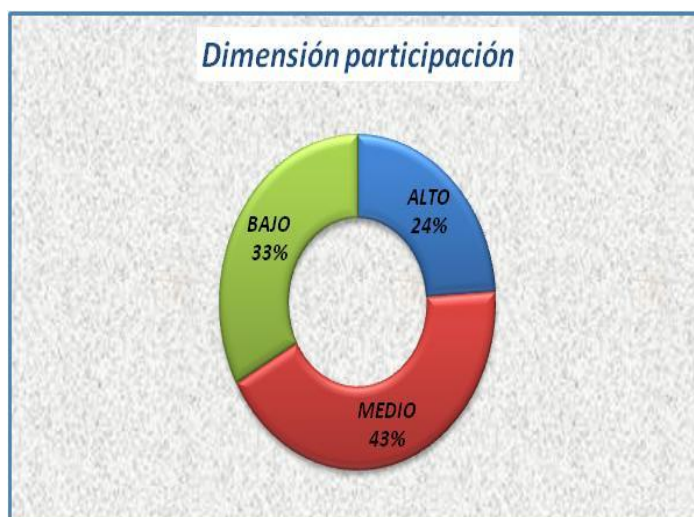
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 15: Niveles en dimensión participación en la muestra total

Dimensión participación Niveles	Total	
	Ni	%
Alto	29	24
Medio	53	43
Bajo	40	33
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13: Niveles en dimensión participación en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 15, en la dimensión participación, se puede apreciar que el 24% (29) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 43% (53) reflejan un nivel

medio en la dimensión participación, y finalmente el 33% (40) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión de participación de liderazgo transformacional.

g) Dimensión VII: Actuación Docente (09 ítems)

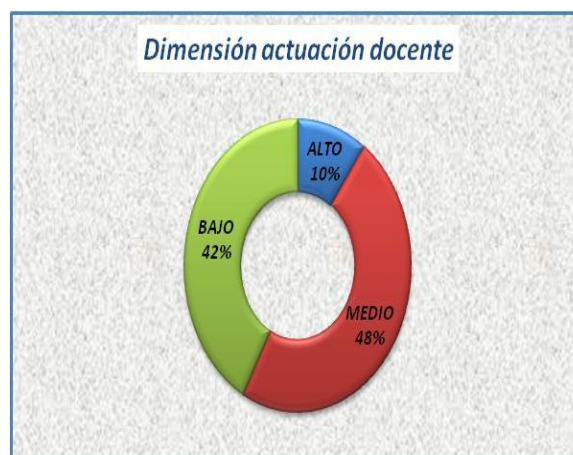
Los resultados del proceso de los datos de la investigación son detallados en la siguiente tabla.

Tabla 16: Niveles en dimensión actuación docente en la muestra total

<i>Dimensión actuación docente</i>	<i>Total</i>	
	<i>Ni</i>	<i>%</i>
Alto	13	10
Medio	58	48
Bajo	51	42
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14: Niveles en dimensión actuación docente en la muestra total



Al observar los datos expuestos en la tabla N° 16, en la dimensión actuación docente, se puede apreciar que el 10% (13) de los docentes de la muestra total de estudio presenta un nivel alto, el 48% (58) reflejan un nivel medio en la dimensión actuación docente, y finalmente el 42% (51) reflejan un nivel bajo en cuanto se refiere a esta dimensión.

Se observa ligera tendencia favorable hacia el nivel medio en la dimensión actuación docente, de liderazgo transformacional.

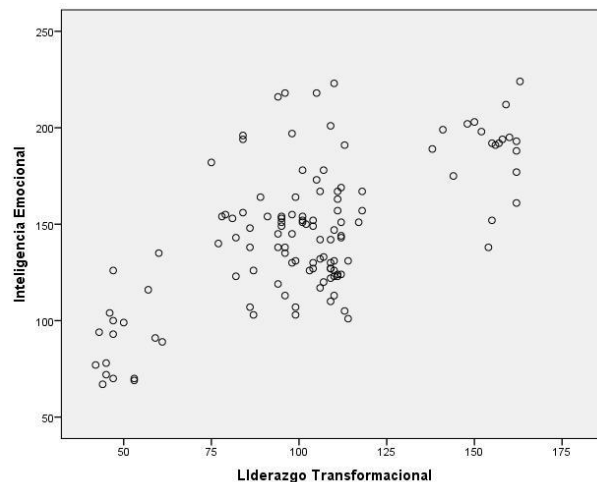
Nivel de correlación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la muestra total

Nivel de correlación de inteligencia emocional y liderazgo transformacional

Tabla 17: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia emocional y liderazgo transformacional

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Inteligencia emocional (x)
Liderazgo Transformacional (y)	0,611
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 15: Puntajes de Rho de spearman de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.



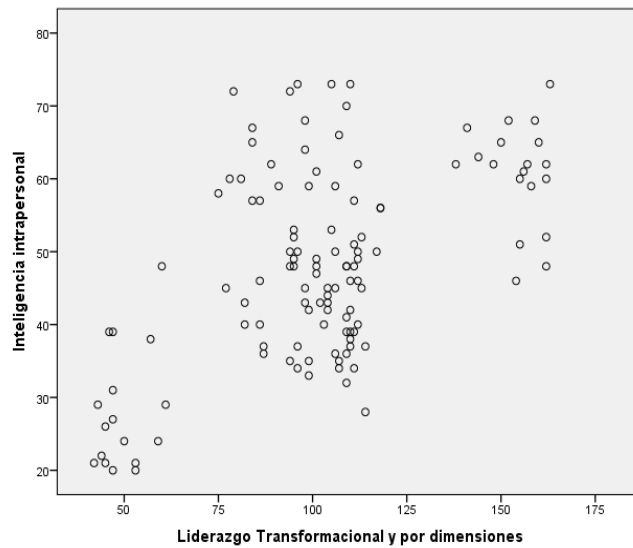
En la Tabla N° 17 se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico de Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer la relación significativa, con un nivel de significancia de 0,01 y rho (ρ) = 0,611

Nivel de correlación de inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo Transformacional.

Tabla 18: *Puntajes de Rho Spearman de inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional*

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Dimensión I : Intrapersonal
Dimensión I: Carisma	0,592
Dimensión II: Consideración individual	
Dimensión III: Estimulación Intelectual	
Dimensión IV: Inspiración	
Dimensión V: Tolerancia psicológica	
Dimensión VI : Participación	
Dimensión VII : Actuación Docente	
Liderazgo Transformacional (y)	
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 16: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional



En la Tabla N° 18 se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico de Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer lo siguiente:

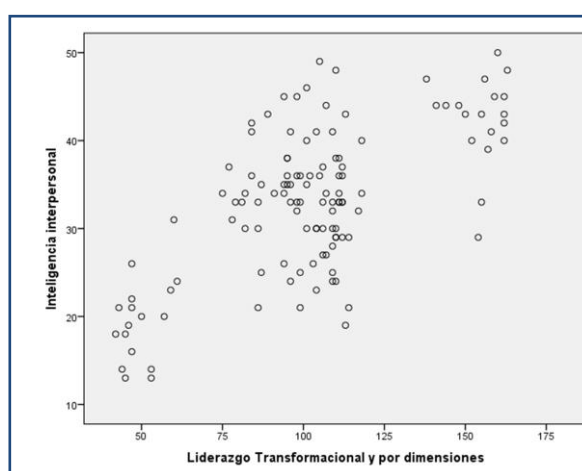
Se halló relación significativa entre la dimensión intrapersonal y la dimensión carisma, con un nivel de significancia de 0,01 y rho (ρ) = 0,592

Nivel de correlación de inteligencia interpersonal y consideración individual del liderazgo Transformacional.

Tabla 19: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia Interpersonal consideración individual del liderazgo transformacional

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Dimensión II : Interpersonal
Dimensión I: Carisma	
Dimensión II: Consideración individual	0,597
Dimensión III: Estimulación Intelectual	
Dimensión IV: Inspiración	
Dimensión V: Tolerancia psicológica	
Dimensión VI : Participación	
Dimensión VII : Actuación Docente	
Liderazgo Transformacional (y)	
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 17: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia Interpersonal consideración individual del liderazgo transformacional



En la Tabla N° 19 se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia interpersonal y la consideración individual del liderazgo transformacional de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer lo siguiente:

Se halló la relación significativa y significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual, con un nivel de significancia de 0,01 y rho (ρ) = 0,597

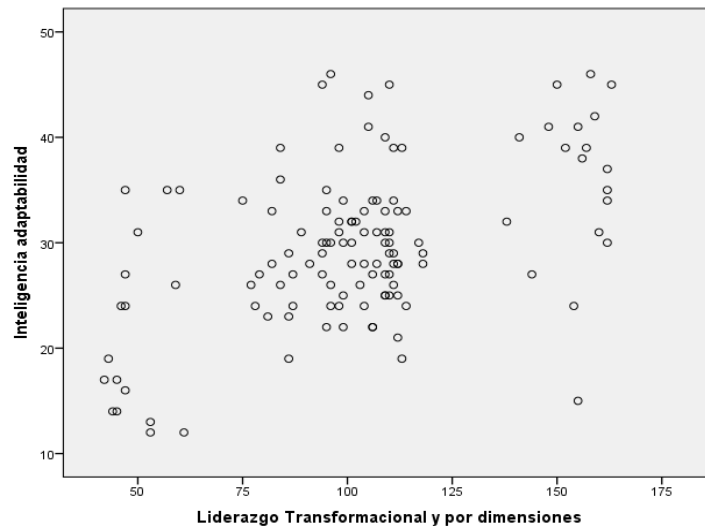
-

Nivel de correlación de inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual del Liderazgo transformacional

Tabla 20: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia de adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Dimensión III : Adaptabilidad
Dimensión I: Carisma	
Dimensión II: Consideración individual	
Dimensión III: Estimulación Intelectual	0,476
Dimensión IV: Inspiración	
Dimensión V: Tolerancia psicológica	
Dimensión VI : Participación	
Dimensión VII : Actuación Docente	
Liderazgo Transformacional (y)	
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 18: *Puntajes de Spearman de inteligencia de adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional*



En la Tabla N° 20 se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico de Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia de adaptabilidad y la estimulación intelectual del liderazgo transformacional de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer lo siguiente:

Se halló la relación significativa entre la dimensión de adaptabilidad y la estimulación intelectual, con un nivel de significancia de 0,01 y rho (ρ) = 0,476.

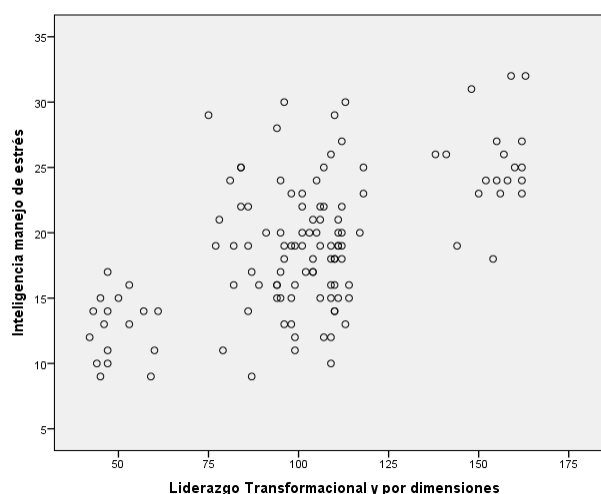
Nivel de correlación de inteligencia manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica

Del liderazgo transformacional.

Tabla 21: Puntajes de Rho Spearman de inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Dimensión IV : Manejo de estrés
Dimensión I: Carisma	
Dimensión II: Consideración individual	
Dimensión III: Estimulación Intelectual	
Dimensión IV: Inspiración	0,648
Dimensión V: Tolerancia psicológica	
Dimensión VI : Participación	
Dimensión VII : Actuación Docente	
Liderazgo Transformacional (y)	
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 19: Puntajes de Rho Spearman de inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional



En la Tabla N° 21 se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer lo siguiente:

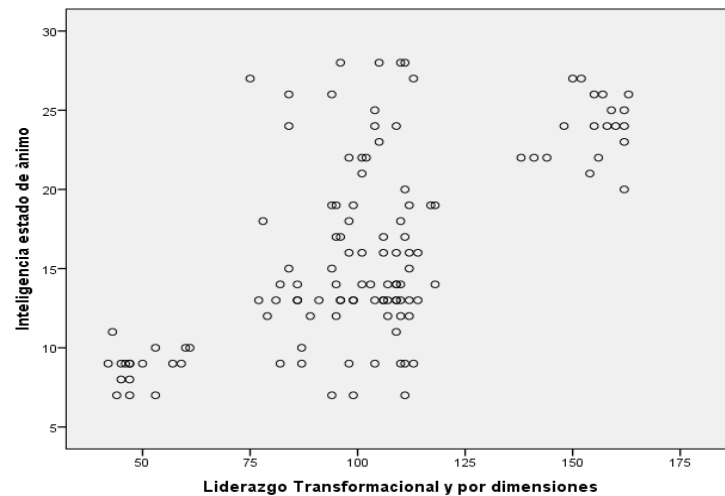
Se halló la relación significativa entre la inteligencia de manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica, con un nivel de significancia de 0,01 y rho (ρ) = 0,648

Nivel de correlación de inteligencia estado de ánimo y participación, actuación docente del liderazgo transformacional.

Tabla 22: Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia estado de ánimo participación y actuación del liderazgo transformacional

Correlación R (X,Y)	Muestra Total
	Dimensión V: Estado de ánimo
Dimensión I: Carisma	
Dimensión II: Consideración individual	
Dimensión III: Estimulación Intelectual	
Dimensión IV: Inspiración	
Dimensión V: Tolerancia psicológica	
Dimensión VI : Participación	0,779
Dimensión VII : Actuación Docente	
Liderazgo Transformacional (y)	
(significancia; 0,01)	
Docentes evaluados: 122	

Gráfico 20: *Puntajes de Rho de Spearman de inteligencia estado de ánimo y participación y actuación docente del liderazgo transformacional*



En la Tabla N° 22, se resume los resultados del procesamiento estadístico logrados a través del estadístico Rho de Spearman. Así, al correlacionar la inteligencia de estado de ánimo y participación y actuación docente del liderazgo transformacional de los 122 docentes de la muestra total de estudio se logró establecer lo siguiente:

Se halló la relación significativa entre la inteligencia de estado de ánimo con la dimensión participación y actuación docente, con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,779$ del liderazgo transformacional.

3.3. Prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

Para realizar la contrastación de las hipótesis de la investigación primero se realizó el análisis de normalidad y seguidamente se efectuó el análisis de correlación y finalmente la prueba t de Student para la significación de la correlación para contrastar la hipótesis de la investigación.

Primero se analizaron los resultados de la prueba de bondad de ajuste a la distribución normal a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para cada una de las variables y por dimensiones, tal como se muestra a continuación.

Hipótesis estadístico:

Ho: Las variables provienen de una distribución normal
 $p < 0,05$

Ha: Las variables provienen de una distribución no normal
 $p > 0,05$

Nivel de significancia:

0,05

Estadígrafo de prueba:

Tabla 23: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la inteligencia emocional y sus respectivas dimensiones

		Inteligencia emocional	Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo
N		122	122	122	122	122	122
Parámetros normales ^{a,b}	Media	145,58	47,78	32,93	29,61	19,05	16,20
	Desviación estándar	36,870	13,641	8,639	7,551	5,427	6,203
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,075	,073	,093	,073	,077	,155
	Positivo	,075	,050	,048	,067	,077	,155
	Negativo	-,064	-,073	-,093	-,073	-,049	-,095
Estadístico de prueba		,075	,073	,093	,073	,077	,155
Sig. asintótica (bilateral)		,089 ^c	,155 ^c	,067 ^c	,173 ^c	,070 ^c	,0607 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov la variable Inteligencia emocional y sus dimensiones son mayores al nivel de significancia de 0,05 ($p < 0,05$). Por lo que se ajustan a una distribución no normal.

Tabla 24: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la variable liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones

		Liderazgo transformacional	Carisma	Consideración individual	Estimulación intelectual	Inspiración y tolerancia psicológica	Participación y actuación docente
N		122	122	122	122	122	122
Parámetros normales ^{a,b}	Media	135,58	41,28	16,61	26,45	17,29	13,56
	Desviación estándar	32,570	11,621	7,435	6,115	4,327	6,523
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,067	,093	,083	,074	,057	,121
	Positivo	,069	,080	,066	,069	,061	,115
	Negativo	-,064	-,097	-,056	-,063	-,059	-,085
Estadístico de prueba		,071	,083	,071	,077	,067	,135
Sig. asintótica (bilateral)		,071 ^c	,091 ^c	,074 ^c	,103 ^c	,067 ^c	,07 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones son mayores al nivel de significancia de 0,05 ($p < 0,05$). Por lo que se ajustan a una distribución no normal.

Por lo tanto al no cumplirse los requisitos paramétricos en las variables y dimensiones se ha utilizado la no paramétrica con el análisis de correlación de rho de Spearman para la contratación de las hipótesis de investigación.

Planteo de hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018.

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la Provincia de la provincia de la Oroya

$$(H_0: \rho = 0)$$

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de la provincia de la Oroya

$$(H_a: \rho > 0)$$

b) Establecer nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 25: *Correlación entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional*

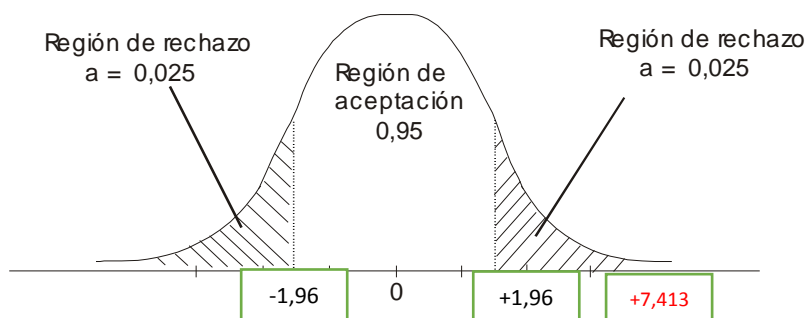
Correlaciones			Inteligencia emocional	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	122	122
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	122	122

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

Cálculo de la prueba t de student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,611\sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,611^2}} = 7,413$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$).

De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,611; y este es considerado como correlación positiva y es significativa, ya que p es $< 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (7,413) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística:

La hipótesis de investigación contrastada fue que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de de colegios de la provincia de la

Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,611$ y la $t_c (7,413) > t_t(1,96)$.

Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis específico 01

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el carisma de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya

(Ho: $\rho = 0$)

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el carisma de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya.

(Ha: $\rho > 0$)

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 26: *Correlación entre intrapersonal y la consideración individual*

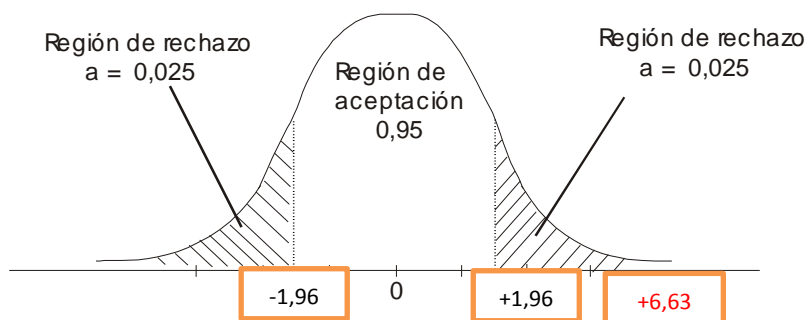
			Interpersona l	Consideració n individual
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,597*
		Sig. (bilateral)	.	,01
		N	122	122
	Consideració n individual	Coefficiente de correlación	,597*	1,000
		Sig. (bilateral)	,01	.
		N	122	122

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

Cálculo de la prueba t de student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,597 \sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,597^2}} = 6,63$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$). De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,597; y este es considerado como correlación positiva débil es significativa, ya que $p < 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (6,63) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística:

La hipótesis de investigación de la investigación es comprobada fue que existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual en docentes de colegios de la provincia de la

Oroya 2018 con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,597$ y la $t_c(6,63) > t_t(1,96)$.

Hipótesis específico 02

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

$$(H_0: \rho = 0)$$

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

$$(H_a: \rho > 0)$$

b) Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 27: Correlación entre intrapersonal y la consideración individual

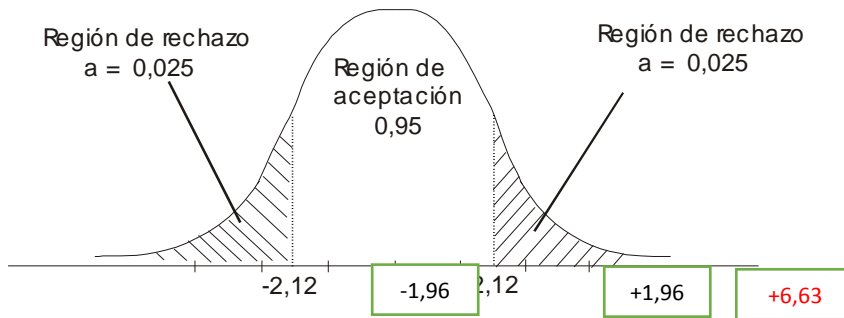
		Inteligencia interpersonal	Consideración individual
Inteligencia interpersonal	Coeficiente de correlación (bilateral)	1,000	,597*
	N	122	122
Consideración individual	Coeficiente de correlación (bilateral)	,597*	1,000
	N	122	122

La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cálculo de la prueba t de student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,597 \sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,597^2}} = 6,63$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$). De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,597; y este es considerado como correlación positiva débil es significativa, ya que $p < 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (6,63) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística:

La hipótesis de investigación de la investigación es comprobada fue que existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018 con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,597$ y la $t_c (6,63) > t_t (1,96)$.

Hipótesis específico 03

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

(Ho: $\rho = 0$)

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

(Ha: $\rho > 0$)

b) Nivel de significación

Será el 5% ($\alpha = 0,05$)

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 28: *Correlación entre adaptabilidad y estimulación intelectual*

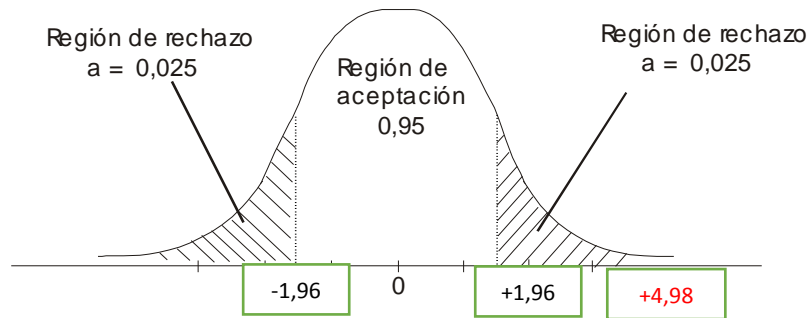
			Adaptabilidad	Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,476*
		Sig. (bilateral)	.	,01
		N	122	122
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,476*	1,000
		Sig. (bilateral)	,01	.
		N	122	122

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

Cálculo de la prueba t de student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,476\sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,476^2}} = 4,98$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$). De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,476; y este es considerado como correlación positiva débil es significativa, ya que p es $< 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (4,98) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística

La hipótesis de investigación de la investigación es comprobada fue que existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018 con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,476$ y la t_c (4,98) $> t_t(1,96)$.

Hipótesis específico 04

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

(Ho: $\rho = 0$)

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

(Ha: $\rho > 0$)

b) Nivel de significación

$\alpha = 0,05$

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 29: *Correlación entre manejo de estrés y inspiración y tolerancia psicológica*

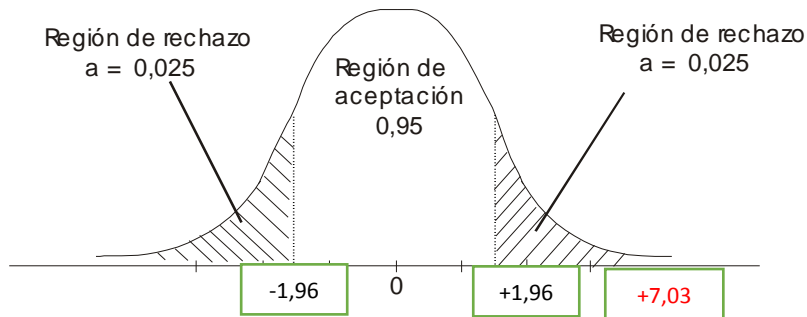
			Manejo de estrés	Inspiración y tolerancia psicológico
Rho de Spearman	Manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,648*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Inspiración y tolerancia psicológico	Coeficiente de correlación	,648*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

Cálculo de la prueba t de Student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,648 \sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,648^2}} = 7,03$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$). De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,648; y este es considerado como correlación positiva media es significativa, ya que p es $< 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (7,03) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna.

f) Conclusión estadística:

La hipótesis de investigación de la investigación es comprobada fue que existe relación significativa entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la Provincia de Huancayo-2015, con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,648$ y la $t_c (7,03) > t_t(1,96)$.

Hipótesis específico 05

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

$$(H_0: \rho = 0)$$

Ha: Existe relación significativa la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

$$(H_a: \rho > 0)$$

b) Nivel de significación

$$\alpha = 0,05$$

c) Cálculo del estadístico de prueba (Rho de Spearman)

Tabla 30: *Correlación entre estado de ánimo y participación y actuación docente*

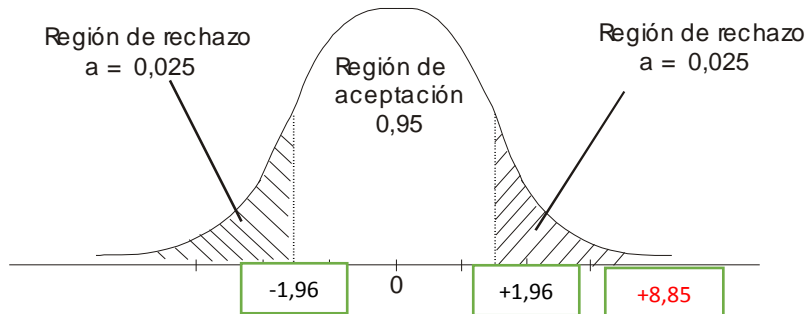
			Estado de ánimo	Participación y actuación docente
Rho de Spearman	Estado de ánimo	Coeficiente de correlación	1,000	,779*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
	Participación y actuación docente	Coeficiente de correlación	,779*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

Cálculo de la prueba t de Student para la significancia de la correlación

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,779 \sqrt{122-2}}{\sqrt{1-0,779^2}} = 8,85$$

d) Regla de decisión:



La razón t para un nivel de confianza de 0,05 y 120 grados de libertad es 1,96. Ya que la razón t calculada es mayor que el valor t de tabla, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna ($t_{pba} > t_{tabla}$). De la misma manera en el cuadro anterior se verifica que puesto que la Correlación de Spearman fue de 0,779; y este es considerado como correlación positiva media es significativa, ya que p es $< 0,05$. Por lo tanto se acepta la H_a , y se rechaza la H_0 .

e) Decisión estadística

Puesto que la t de prueba (8,85) cae en la región de rechazo de la hipótesis nula (puesto que es mayor que la t de tabla) se acepta la hipótesis alterna, es decir existe una correlación positiva media significativa positiva entre las dos variables de estudio ($p < 0,05$).

f) Conclusión estadística:

La hipótesis de investigación de la investigación es comprobada que existe relación significativa entre la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $\rho = 0,779$ y la $t_c (8,85) > t_t(1,96)$.

IV. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

El problema inicial que ha guiado esta investigación partió de la necesidad de analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018

Esta preocupación derivó en objetivos generales y específicos que guiaron la investigación que congruente a la propuesta metodológica establecida consolidó una aproximación profunda y sostenida de los constructos analizados.

El primer paso en el estudio consistió en la revisión de la literatura durante la cual se constató que en nuestro propio contexto y en el plano nacional se habían no se habían realizado estudios que permitieran entender la relación materia de análisis. De dicha exploración también se reflejó planteamientos teóricos pocos sólidos consistentes para una intelección profunda y sistemática de las variables de estudio.

La recolección de los datos se llevó a cabo utilizando dos cuestionarios. El Inventario de inteligencia Emocional de Barón - ICE para medir la inteligencia emocional y el Cuestionario de Liderazgo Transformacional Docente, desarrollado por Torres (2012). Ambos instrumentos previos a su administración fueron evaluados en sus criterios de validez y confiabilidad. El estudio realizado en torno a este último aspecto reportaron resultados deseables.

En términos preliminares, de acuerdo a los objetivos establecidos, se logró establecer algunas características saltantes tanto de inteligencia emocional como del liderazgo descriptivo de los docentes de la muestra estudiada.

A nivel descriptivo, la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn – ICE, permitió establecer que la mayoría de docentes de instituciones educativas públicas de nivel secundario de zona urbana de la provincia de Huancayo presentan un nivel medio de inteligencia emocional global.

Este primer hallazgo, supone pensar, de modo general, que estos docentes no tienen buena capacidad para conocerse a sí mismos, dominar sus impulsos, controlar sus iras y, por ende, no cuentan con la facilidad de socializar con los demás. Este panorama es sumamente preocupante sobre todo porque la docencia es considerada una de las profesiones más estresantes, con sobrecarga y fuerte presión laboral y porque sobre todo porque implica un trabajo tesonero, abnegado y constante que está basado en interacciones sociales cotidianas en las que este debe hacer un gran esfuerzo para regular no sólo sus propias emociones sino también las de los estudiantes, padres, colegas, etc.

Sin duda, la inteligencia emocional es un campo de estudio científico bastante fructífero que en los últimos años ha cobrado arraigo, pues gran parte de las evidencias teóricas y fácticas acumuladas, han focalizado y resaltado el valor categórico que tiene su estudio como predictores significativos de la salud mental, social, y física de las personas. Pues, la Inteligencia Emocional desde el modelo de habilidades, que es tomado como base para el presente estudio, ha

sido concebida como la habilidad para observar tanto emociones y sentimientos propios como ajenos, discriminar entre ellos y usar esta información para orientar nuestro pensamiento y nuestras acciones (Salovey y Mayer, 1990). Ayuda a percibir, evaluar y expresar emociones con precisión; acceder y generar sentimientos que faciliten un pensamiento adecuado; comprender emociones y su significado y regular emociones que promuevan el desarrollo intelectual y emocional. El propio Bar-On (1997) definió la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en la capacidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Como tal, la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida e influye directamente en el bienestar general y en la salud emocional.

De acuerdo a la literatura científica, son diversos los estudios teóricos y fácticos que aportan con evidencias claras que un adecuado manejo de las emociones supone un desarrollo psicosocial óptimo en las docentes. Así, las docentes emocionalmente inteligentes no sólo poseen una mayor capacidad para percibir, comprender y regular sus emociones, repercutiendo de forma positiva en su bienestar personal, sino que también son capaces de generalizar estas habilidades a las emociones de los demás favoreciendo de este modo sus interacciones tanto dentro del aula como en el la escuela o colegio en general.

Además, en el plano internacional, algunos otros estudios empíricos han mostrado la existencia de relaciones significativas entre la inteligencia emocional y el ajuste personal y social Mayer, Salovey y Caruso, (2000). En lo que respecta al comportamiento social, una mayor Inteligencia Emocional se ha relacionado con una mejor percepción de competencia social y un menor uso de estrategias interpersonales negativas, una mayor calidad de las relaciones sociales.

En contrapartida, las emociones negativas, como por ejemplo la ansiedad y la ira interfieren en la capacidad cognitiva para el procesamiento de la información Eysenck y Calvo, (1992) mientras que las positivas, aumentan

nuestra capacidad creativa para generar nuevas ideas y por tanto nuestra capacidad de afrontamiento ante las dificultades.

En el caso particular de los docentes investigados, las emociones positivas pueden aumentar el bienestar docente y también el ajuste de sus alumnos Birch y Ladd, (1996). Este afecto positivo además puede formar una espiral que a su vez facilite un clima de clase más favorecedor para el aprendizaje Sutton y Whealey, (2003). Es por ello que la capacidad de identificar, comprender y regular las emociones, tanto positivas como negativas, se hace imprescindible en esta profesión, para poder utilizar y generar las emociones a nuestro favor.

También, por ejemplo, se ha encontrado que la inteligencia emocional se halla relacionada con un menor índice de comportamientos desajustados, como conductas disruptivas y agresivas Gil-Olarte, Palomera y Brackett, (2006), conductas de riesgo, como el consumo de drogas (Trinidad y Johnson, 2002) o la conducción temeraria Brackett, Mayer y Warner, (2004). Pero sobre todo, se ha encontrado relacionada de forma significativa y positiva con un mayor comportamiento adaptado como: mayor calidad en las relaciones sociales y mayor retención o aprendizaje por parte de los alumnos en el sistema educativo Gil-Olarte, Palomera y Brackett, (2006).

Como se planteó líneas anteriores, recientemente se ha comenzado a analizar la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal y bienestar del docente. En un trabajo llevado a cabo con profesores de secundaria en Inglaterra, se ha observado que la inteligencia emocional del profesor predice el nivel de burnout que sufren Brackett, Palomera y Mojsan, confirmando un reciente estudio en el que aparecía relacionada la habilidad de los docentes para regular las emociones con los niveles de despersonalización, autorrealización y desgaste emocional que percibían.

Al mismo tiempo los docentes con alta inteligencia emocional utilizan estrategias de afrontamiento más positivas y adaptativas ante diversas fuentes

de estrés escolar y perciben una mayor satisfacción laboral. Dicha influencia de la inteligencia emocional sobre los niveles de estrés y satisfacción laboral aparece mediada por el mayor grado de afecto positivo que experimenta el profesor y el apoyo de los directores de centro Brackett, Palomera, y Mojsan.

Por tanto, que el profesorado identifique la habilidad de regular sus emociones como una competencia imprescindible para poder conseguir las metas académicas, construir relaciones sociales positivas y controlar los procesos del aula constituye una fortaleza enorme que conforma su ser individual y social. Por otra parte, el entrenamiento en competencias emocionales de los profesores noveles ha mostrado su efectividad no sólo en el aumento de su propia competencia emocional, sino también en la predicción de rendimiento laboral.

Es necesario entender que el docente no desarrolla su labor en forma aislada sino está a expensas de la influencia de los demás. Al respecto, Rey y Extremera (2011) analizaron el apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. El estudio analiza el papel del apoyo social percibido como un posible mediador en la relación entre inteligencia emocional percibida (IEP) y la satisfacción con la vida en una muestra de 123 profesores, con edades comprendidas entre los 21 y 65 años. Como se esperaba, la IEP del profesorado se relacionó positivamente con mayores niveles de satisfacción vital así como con una mayor percepción de apoyo social tanto cuantitativo como cualitativo.

Además, los resultados de los análisis de mediación múltiple indicaron que la inteligencia emocional percibidas tenía un efecto significativo directo, pero también indirecto (a través del apoyo social cuantitativo), sobre la satisfacción vital del profesorado. El presente estudio contribuye a la comprensión de los procesos subyacentes implicados en cómo las personas con más IEP presentan mejor bienestar. Finalmente, se discuten aportaciones de estos resultados para su aplicación en futuros programas de intervención para la mejora del bienestar subjetivo.

Los resultados encontrados en los docentes de instituciones educativas de nivel secundario de la ciudad de Huancayo, se contrastan y corroboran con otros estudios similares. Estudiosos como Cueva (2013) desarrollaron una investigación básica descriptiva, estableciendo la relación significativa entre la inteligencia emocional y la asertividad en una muestra de docentes del nivel inicial del mercado de Huancayo. Esta investigación pone en relieve lo beneficiosos que resulta el control emocional en el trabajo docente.

Además Jiménez y López (2013) estudiaron el impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico de los alumnos. Tuvo el propósito de analizar el papel de las expectativas de los profesores en el rendimiento de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria. Los resultados obtenidos mostraron que las actitudes pro sociales fueron un predictor positivo y significativo, no solo del rendimiento académico sino también del nivel de inteligencia emocional percibida (IEP) de los estudiantes, desempeñando a su vez las expectativas del profesor un rol determinante.

De esta manera el presente estudio refleja que la conducta social influye decisivamente sobre el rendimiento académico, y analiza la influencia de otras variables como son la inteligencia emocional y las expectativas del profesor.

Estos hallazgos no hacen sino evidenciar lo importante de la inteligencia emocional en la regulación de la conducta social de los docentes. Cabello et al (2010) presentaron un ensayo acerca de los docentes emocionalmente inteligentes. En el artículo se describe la importancia de completar la formación del profesorado con el aprendizaje y desarrollo de aspectos sociales y emocionales. Así, la inteligencia emocional (IE), entendida como complemento del desarrollo cognitivo de profesorado y alumnado, entra en el contexto educativo.

Se revisa el modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), algunos de los programas de mejora socio-emocional diseñados para el profesorado, y algunas actividades para el desarrollo de la IE en el docente. Además, repasamos las implicaciones que tiene el desarrollo de su IE o capacidad para percibir, comprender y manejar adecuadamente las emociones propias y las ajenas.

De otra parte, algunos estudios también develan el potencial psicológico de la inteligencia emocional en la dirección escolar. Así, Araujo y Leal (2009) entienden que, en el plano educativo, la inteligencia emocional se relaciona positivamente con el desempeño laboral directivo. La mencionada investigación descriptiva correlacional, consideró una muestra representativa de 110 directivos; los autores concluyen que el nivel directivo maneja las emociones de modo que facilite las tareas programadas, son cuidadosos y demoran la gratificación en pos de los objetivos, de igual forma manejan adecuadamente las emociones y los impulsos perjudiciales.

Los resultados obtenidos en las subdimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional. La inteligencia emocional del nivel directivo se ubica en niveles muy altos, lo cual permite que estas personas reconozcan las emociones propias y la de los demás, se esfuerzan diariamente por adquirir un mayor grado de excelencia personal y profesional. Ser profesor, como ser persona, se ha convertido en el siglo XXI en una tarea más difícil de lo que podríamos haber imaginado cada uno de nosotros cuando comenzamos a formarnos como docentes.

Unesco, en su informe Delors (1996), propone diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y en la necesidad de educar las demandas emocionales del ser humano junto a su dimensión cognitiva. Así, el progresivo desarrollo de investigaciones sobre la inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha generado una

mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar los diversos problemas que encierra la actuación y función docente en el contexto educativo (Fernández et al, 2008).

En términos más específicos, en el presente estudio se halló predominio de docentes con nivel medio de inteligencia en los factores: inteligencia intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general.

Este hallazgo específico guarda relación con lo hallado en la inteligencia global de estos docentes. Salovey y Mayer (1990), definió la inteligencia interpersonal como aquella que se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: (a) en particular, (b) contrastes en sus estados de ánimo, (c) temperamentos, y (d) motivaciones e intenciones.

En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado. Asimismo, Goleman (1998) definió la inteligencia intrapersonal, la cual consiste en el conocimiento de los aspectos internos de una persona: (a) el acceso a la propia vida emocional, (b) a la propia gama de sentimientos, (c) la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y ponerles un nombre, y (d) recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta.

Esto significa que los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018 poseen medianamente desarrollado estas habilidades como forma de expresión psicosocial. Sin embargo, consideramos también oportuno enaltecer la valía e importancia de las inteligencias específicas que conforman el constructo IE, tal como plantean otros investigadores. Por ejemplo, Corilla (2009) realizó la investigación inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la UGEL – Chupaca en una muestra de 65 docentes y 8 directivos.

Utilizó el método descriptivo con un diseño descriptivo correlacional bivariado, aplicó técnicas de psicometría con el ICE BarOn para medir la inteligencia intrapersonal y la encuesta para el clima organizacional. Halló una relación positiva, media y altamente significativa entre las variables de la inteligencia intrapersonal de los docentes y el clima organizacional en las instituciones educativas. Se halló la existencia de diferencias significativas en los promedios de inteligencia intrapersonal de los docentes, según la zona, ubicación de las instituciones educativas más no con respecto al género, la edad, condición laboral y cargo que desempeñan los docentes.

De otro lado, los resultados encontrados a nivel descriptivo en torno al estudio del liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas de nivel de los docentes de colegios de la provincia de la Oroya 2018 permiten establecer que la mayoría de estos docentes poseen un nivel medio de desarrollo de esta cualidad como rasgo característica personal y profesional.

Estos hallazgos significan que estos docentes solo han desarrollado medianamente esta cualidad psicosocial. Este panorama se perfila como algo preocupante a sabiendas de lo valioso e importante que resulta este constructo en el trabajo docente.

Según la Teoría de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio (1998), que ha sido tomado como base para discutir y explicar los principales hallazgos encontrados, el líder ejerce dos formas de ser que paradigmáticamente son opuestas: la transaccional y la transformacional. En el primer caso, el líder trabaja dentro del ambiente establecido para alcanzar resultados, como en el caso del llamado líder burocrático. En el segundo caso, el líder dirige a la sociedad en cambios estructurales usando su carisma personal para lograr las metas comunes.

Por ello, según Bass y Avolio (1998), el liderazgo transformacional es un proceso de influir, en el que los líderes cambian la conciencia de sus colaboradores sobre lo que es importante, y los moviliza para verse a sí mismos, ver las oportunidades y los desafíos de su entorno de una nueva manera.

Diversos tratadistas en el plano educativo remarcan la importancia del liderazgo transformacional no solo en los procesos de socialización sino más bien en los procesos de cambio y mejora del centro escolar. Por ejemplo, Torres (2012) analizó el rol y características del liderazgo transformacional del docente en la educación superior – Colombia y concluye planteando que la meta función académica es la que es percibido por los estudiantes como de mayor necesidad principalmente bajo las funciones de facilitador y guía desplazando la función de experto en contenido, por tanto se infiere que la transmisión de contenidos no es una función percibida como necesaria por el estudiante necesario dentro del proceso educativo.

Dado el peso que los estudiantes otorgan al componente relacional, el liderazgo transformacional se ubica como una teoría con mucho potencial para evidenciar las características percibidas en el presente o como deseables para el futuro en el docente-tutor como Líder Transformacional, sobre todo teniendo en cuenta que la Sociedad del Conocimiento es un escenario de cambio permanente y un líder debe soportar ese proceso de adaptación constante con una visión flexible del contexto y las personas que se encuentran inmersos.

Este énfasis relacional, con un componente altamente afectivo se denota en la diferenciación que el estudiante percibe del docente-tutor que posee (con Características de Liderazgo Transformacional: Actuación Docente y Consideración individual como rasgos diferenciales frente al docente tradicional, frente a su ideal, que está más ligado al desarrollo de características como: Tolerancia Psicológica, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Participación, Carisma o Inspiración).

De otro ángulo, estudiosos como como Del Carmen (2009), Zarate (2011), Villareal (2009), Contreras (2009). Sorados (2010), Martínez (2013) y Martins, et al (2009) analizaron el Liderazgo transformacional y la gestión directiva en contextos educativos descentralizados de Costa Rica”. Todos ellos corroboran el hecho que el Liderazgo transformacional es un medio efectivo para desarrollar una gestión educativa en contextos educativos descentralizados, constituye un eje temático en permanente discusión para orientar la búsqueda de respuestas, tanto teóricas como pragmáticas a la problemática que subyace en torno a la gestión de los centros de Educación Básica.

Demuestran que la gerencia actual que se realiza en las instituciones educativas son objeto de estudios, pues la misma según los hallazgos producto de la investigación realizada está inmersa en modelos gerenciales tradicionales, lo cual implica que no se ofrecen las soluciones a los problemas o situaciones que se suponen están presentes en las organizaciones y de no darse un cambio en las mismas, la situación crítica gerencial seguirá imperando en ellas, limitándose así la posibilidad de conocer y asimilar de las transformaciones y evoluciones de los nuevos tiempos. En consecuencia, un gerente educativo debe estar consciente de las necesidades y motivaciones de su personal en función de las características comunes del grupo organizacional, para dirigir eficientemente la institución tomando en cuenta que la toma de decisiones y la delegación de autoridad es fundamental dentro de una organización.

Plantean que es necesario que entre los directivos y demás involucrados en el proceso educativo, exista una comunicación amplia que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización ello son: planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para controlar en diversas formas el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del liderazgo transformacional del directivo.

Los estudios entes mencionados contrastan que el liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes de tal manera que reconozcan y atribuyan mando al director. Para la gestión de los

colegios favorece las relaciones interpersonales entre docentes y directores lo cual beneficia a las organizaciones educativas. Así en la organización estudiada, el ejercicio del liderazgo facilita al director el planteamiento de soluciones, con apoyo de sus docentes, en beneficio de la escuela y promueve el desarrollo profesional de los mismos afianzando las obligaciones profesionales de los docentes y el desarrollo de una visión conjunta institucional. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) formulario para profesores y director; y la entrevista.

En la investigación se identifica tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente, motivación en el docente y estimulación docente. También se analizan las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

En suma, al parecer nadie puede poner en tela de juicio el entendimiento del liderazgo transformacional como un factor potencial y mediador de la mejora escolar.

El dilema de un discurso crítico en torno al tema del liderazgo en el ámbito educativo actualmente se sitúa entre la visión profesionalizada y focalizada y las propuestas de unas organizaciones escolares en que las funciones del liderazgo sean compartidas y dispersas.

En el plano educativo, visto la dinámica de cambio e innovación del sistema educativo peruano actual, se estima pertinente y relevante hablar de la re conceptualización del liderazgo docente, sobre todo porque el enfoque tradicional que entiende al fenómeno con una visión segmentada o profesionalizada, es decir como una simple cualidad para ejercer e imponer a otros; creemos que ya está en una profunda crisis irreversible en las organizaciones modernas, pero especialmente en las organizaciones educativas.

Así, el tema del liderazgo se presenta, entonces, con una mezcla de planos y ángulos, que impiden una reflexión seria, sobre todo cuando se sustancializa y enfoca los procesos de cambio y mejora educativa.

En la literatura actual se pone en relieve que una de las mayores limitaciones que presentan las teorías o propuestas del liderazgo proviene de haber transferido casi mecánicamente estilos o modos eficientes de liderazgo a los centros escolares, sin comprender su naturaleza, sus particularidades, menos sus realidades.

Si bien el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes; cabe poner el acento en las cualidades del docente líder como clave de este poder de influencia.

Cuando hablamos del liderazgo transformacional de los profesores nos estamos refiriendo a que, al margen de la posición formal ocupada administrativamente por función, hay profesores que actúan de facilitadores y apoyo y ayuda a otros profesores, generadores de nuevas ideas o proyectos, aportan cooperativamente conocimientos, hacen materiales curriculares innovadores, toman (a su nivel) decisiones administrativas o de gestión, tienen iniciativas y se responsabilizan de proyectos particulares, promueven desarrollos curriculares, en fin, se hallan muy motivados y hacen todo lo posible y para que su centro escolar trascienda en base no a metas personales sino más bien a objetivos institucionales.

Pues está también documentado en la literatura y evidenciado en la práctica que el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas suele ser uno de los medios más enriquecedores y con mayor incidencia en el desarrollo profesional docente.

Este panorama del liderazgo transformacional de los docentes de nuestro medio parece alentador. En este último sentido más que pensar, idealmente, se trata de que los valores, prácticas y normas del grupo van generando procesos hacia la mejora y cambio de su centro laboral, es decir, en la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar su función debe contribuir a crear las condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser verdadero líder con carisma y alta capacidad de convocatoria y de influencia que, finalmente, resulta el rasgo más distintivo del liderazgo transformacional.

Los propósitos de incrementar el liderazgo de los profesores, en el ámbito local y regional, son necesarios y congruentes con un sentido más democrático y comunitario de la gestión de la enseñanza que se le imprime al docente actual y, porque además, estaríamos aprovechando los recursos internos del personal del centro para la mejora, constituyendo el centro escolar como un lugar de aprendizaje y motivación mutua entre los profesores.

Por ejemplo, en las instituciones educativas de nivel secundario de la provincia de Huancayo, el desarrollo del currículum y los procesos de mejora de la enseñanza funcionarían mejor cuando, en lugar de ser dirigido por líderes o administración externa (de los directivos burócratas y/o autoritarios), estos docentes se les capacita a los propios profesores para tomar decisiones sobre cómo implementarlo. En último extremo querer tener unos centros docentes profesionalmente más preparados significa promover el desarrollo del conjunto del profesorado; ello implica necesariamente dinamizar el liderazgo transformacional en el sector docente.

Sin embargo, este panorama ideal al parecer cuenta con barreras infranqueables, así por ejemplo, actualmente en los centros escolares de nuestro medio, ya sea desde una perspectiva burocrática o por una vivencia de relaciones jerárquicas, se tiende a igualar liderazgo con ocupar determinadas posiciones formales (director, coordinador de estudios, etc.) en la organización, o con la autoridad ejercida en función de un nombramiento oficial. Aparte de

restringir el liderazgo a puestos directivos, la experiencia que tenemos muestra que la organización avanza no solo por la dirección sino más bien por el conjunto de docentes que se perfilan como líderes.

Entonces, dentro de las instituciones educativas, el liderazgo puede ser ejercido por todos aquellos que, independientemente de la posición jerárquica que ocupen, son capaces de motivar, dirigir, apoyar a otros en torno a determinadas propuestas o proyectos en la mejora de la enseñanza y la calidad. No obstante, a veces, es difícil distinguir cuándo la práctica docente se limita a la mera gestión pedagógica, o se realiza con un sentido o finalidad proyectiva.

Claro está que la práctica del liderazgo está mediada por factores políticos, sociales y culturales.

Se ha destacado la importancia de la cultura, valores y visión en las organizaciones. El ejercicio del liderazgo del docente es contextual, de ahí la importancia para estos comprender profundamente la cultura, la realidad social en la que trabajan, por ejemplo deben comprender que muchos de sus estudiantes viven en situaciones precarias, que no cuentan con el apoyo de los padres y tienen las facilidades ni las comodidades para estudiar.

No en vano diversos estudiosos proponen al liderazgo transformacional como modelo en la reestructuración y cambio de la escuela, en cuatro ámbitos: propósitos (visión compartida, consenso, y expectativas), personas (apoyo individual, estímulo intelectual, modelo de ejercicio profesional), estructura (descentralización de responsabilidades y autonomía de los profesores), y cultura (promover una cultura propia, colaboración), tal como la propuesta teórica de Bass y Avolio que se tomó como base para el presente estudio.

Entonces, el liderazgo transformacional es, sin duda, uno de los campos relevantes en el cambio educativo, y para redirigirlo desde un modelo "transaccional" al "transformacional" encuentran como relevante: establecer una visión clara de la escuela, valorar y utilizar tareas relevante, entender el

liderazgo como una función que puede ser ejercida por cualquier miembro, más que como un conjunto de responsabilidades reservadas a un individuo, encontrar modos que faciliten el consenso sin implicar nunca impedir el pensamiento abierto y crítico tanto de docentes como de directivos.

Finalmente, considerando el objetivo central del estudio, se logró establecer relación directa y significativa de nivel medio entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas de nivel secundario de la provincia de La Oroya. Este último hallazgo, contrasta fehacientemente la hipótesis de investigación que sirvió de guía para el desarrollo del presente estudio. Estos resultados, tanto a nivel global como en el análisis por dimensiones, fueron logrados a través del procesamiento estadístico con la r de Pearson de los 122 datos de muestra estudiada.

Así la matriz de correlación lograda permite evidenciar una alta covariación entre los dos factores en el grupo de docentes investigados y, de hecho, se contrasta con algunos otros hallazgos logrados en el ámbito internacional, pues según se da a conocer en la literatura revisada, desde inicios del siglo XX se han realizado investigaciones para confirmar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, tanto transformacional como transaccional Goleman, (1998). Como la literatura ha señalado, contar con líderes con un alto nivel de inteligencia emocional puede ayudar a las organizaciones a obtener una ventaja competitiva.

Algunos otros estudios han determinado que la inteligencia emocional ha surgido como uno de los más notables términos de efectividad social y como un elemento fundamental de efectividad de liderazgo Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, y Buckley, (2003). Según Sosik y Megerian (1999), manifiestan que una variable que recientemente ha ganado mucha popularidad como un atributo potencial subyacente del liderazgo, es el constructo inteligencia emocional. Se ha propuesto que, en el liderazgo, las emociones pueden contribuir a que los líderes se ocupen de las necesidades de las personas y de cómo motivar eficientemente a los demás (Goleman, 1998). Hoy en día, se ha encontrado que

las habilidades de liderazgo eficaz dependen, en parte, del entendimiento de las emociones y de las habilidades asociadas con la inteligencia emocional (Goleman, 1998).

Los estudios que han medido la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo han sido desarrollados por muchos investigadores, principalmente en los países desarrollados Sosik y Megerian, (1999); Barling, Slater y Kelloway, (2000); Palmer, Walls, Burgess y Stough, (2001); Gardner y Stough, (2002); y Alfonso, (2001). Todos estos estudios encontraron que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el liderazgo, especialmente con el liderazgo transformacional.

Adoptando un enfoque más utilitario, Gardner y Stough (2002), investigaron si la inteligencia emocional predice el estilo de liderazgo transformacional, transaccional y dejar-hacer (*laissez-faire*). Se evaluó la inteligencia emocional de 110 gerentes de alto nivel usando el cuestionario SUEIT (Swinburne University Emotional Intelligence), auto reporte diseñado para medir los sentimientos, pensamientos y actuación sobre la base de las emociones y, para medir los estilos de liderazgo de los gerentes, se usó el cuestionario MLQ 5X-Short. Gardner y Stough (2002), concluyeron que los líderes exitosos que son capaces de manejar las emociones positivas y negativas de sí mismos y la de otros son capaces de articular una visión para el futuro, hablar con optimismo, dar aliento y sentido, estimular en otras nuevas formas de hacer las cosas, fomentar la expresión de nuevas ideas e intervenir en problemas antes de que sean serios.

Los autores encontraron una relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, además de una diferencia significativa en las puntuaciones de inteligencia emocional de los gerentes masculinos y femeninos. Sin embargo, ninguna diferencia significativa entre el género y la inteligencia emocional fue encontrada para predecir el estilo de liderazgo transformacional.

Además, los autores no encontraron diferencias significativas en las puntuaciones de liderazgo transformacional de los gerentes masculinos y femeninos. Los autores encontraron una relación muy positiva entre el liderazgo transformacional y, en general, la inteligencia emocional. Los líderes que usan el liderazgo transformacional motivan más a sus empleados. Las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción) fueron significativamente correlacionadas con los componentes de inteligencia emocional.

El análisis de regresión que llevaron a cabo reveló que la habilidad de identificar y entender las emociones de otros es un buen predictor del liderazgo transformacional en general y, en particular, de los atributos de influencia idealizada, consideración individualizada, recompensa contingente y de las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción).

De modo más específico, Palmer, Walls, Burgess y Stough (2001), encontraron evidencias de que la motivación inspiracional y la consideración individualizada, componentes del liderazgo transformacional, estaban significativamente correlacionadas con la habilidad de controlar y manejar las emociones propias y la de otros. También, concluyeron que el componente de influencia idealizada de liderazgo transformacional estaba correlacionado significativamente con la capacidad para controlar las emociones de uno mismo y la de otros.

Además, encontraron que la consideración individualizada se correlacionó positivamente con la capacidad para el seguimiento y el manejo de las emociones.

Mandell y Pherwani, (2003) también hicieron una investigación para determinar si existía alguna relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, además, si existían diferencias de género en esa relación. Observaron que 32 gerentes o supervisores, entre hombre y mujeres, contestaron el cuestionario

MLQ 5X-Short para determinar el estilo de liderazgo de los individuos. El cuestionario BarOn EQ-i fue utilizado para obtener los puntajes de inteligencia emocional. Finalmente, Mandell y Pherwani argumentaron que: La aplicación de la relación positiva entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional podría beneficiar a las organizaciones de varias maneras.

Las empresas que contratan y promueven a las personas a puestos de liderazgo pueden encontrar útil la relación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la inteligencia emocional. Los resultados implican que una persona con un alto nivel de inteligencia emocional, probablemente sería un líder transformacional.

Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, y Buckley (2003) hicieron una investigación de varios artículos y libros para analizar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad del liderazgo en los resultados de trabajo en equipo. Los autores encontraron que la inteligencia emocional del líder es importante para el funcionamiento eficaz del equipo. El líder actúa como un motivador y facilita las relaciones entre los miembros del equipo. El líder de un equipo emocionalmente inteligente también proporciona una influencia transformacional sobre el equipo.

Sobre la base del estudio realizado, los autores propusieron un modelo donde la inteligencia emocional, a partir de las habilidades básicas de la persona emocionalmente inteligente, juega un rol importante en la efectividad del líder y su equipo de trabajo.

Prati, Douglas, Ferris, Ammeter y Buckley concluyen mencionando que hay muchas áreas en las que las organizaciones y los gerentes pueden beneficiarse de contratar a personas emocionalmente inteligentes y capacitar personas para ser más emocionalmente inteligentes.

Syndell, (2008) también realizó una investigación para estudiar la relación existente entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, además de comparar y contrastar cómo los hombres y mujeres usan sus competencias de inteligencia emocional en el estilo de liderazgo transformacional. En la investigación, el autor encontró una relación significativa entre los componentes y subcomponentes del modelo de Baron de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional. El componente intrapersonal fue el más importante predictor del liderazgo transformacional, seguido de los componentes de estado de ánimo en general e intrapersonal.

La inteligencia emocional se convierte así en un instrumento para la identificación de líderes y también como una herramienta para el desarrollo de habilidades de liderazgo eficaz, tal como lo plantean estudiosos como Palmer, Walls, Burgess y Stough (2001).

Sin embargo, en contrapartida, Weinberger, (2003) realizó un estudio para investigar la relación entre la inteligencia emocional, los estilos de liderazgo y la efectividad de liderazgo. La autora no encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y cada uno de los estilos de liderazgo. Tampoco encontró una relación entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción).

Brown, Bryant, y Reilly (2005) llevaron a cabo una investigación para examinar la posible relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, y cómo estas variables juntas estaban relacionadas con los resultados deseados en una organización. En su investigación, los autores no encontraron una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Tampoco encontraron una relación entre la inteligencia emocional y las mediciones de las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción).

Para Delors, (1996) la inteligencia emocional es una gran contribución al manejo gerencial. Su relación con el pensamiento crítico y los estilos de liderazgo es crucial. El pensamiento crítico, la inteligencia emocional, la ética, el razonamiento moral, el liderazgo, y la estrategia constituyen los atributos para ver la gestión con una perspectiva sistemática de ésta y del proceso de toma de decisiones.

Estos planteamientos tiene su base en el estudio que realizó el mencionado investigador quien ahondó en la influencia de la personalidad, pensamiento crítico, inteligencia emocional y el liderazgo en los gerentes peruanos. En su investigación, encontró una correlación positiva débil entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Sin embargo, cuando se realizó un análisis combinado, el dominio de personalidad neutralizó la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo transformacional.

Todos lo estudian referenciados apuntan, sin duda, a considerar que el estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional contribuye sustancialmente a proponer y poner en marcha mecanismos de entrenamiento y de mejora del trabajo docente, con la finalidad de que éstos realicen su función de manera eficiente y sean partícipes en el logro de los objetivos educacionales esperados y tan reclamados por la sociedad.

A continuación enfocaremos la Fundamentación Psicológica

Sobre nuestra investigación, trataremos de explicar manteniendo mi capacidad de análisis y propuesta, para dar mayor peso académico a mi trabajo de investigación: Este es el panorama de un mundo donde se requieren *Líderes Situacionales*, líderes dispuestos a “hacer lo que más conviene hacer en el momento”; líderes flexibles a las necesidades humanas y al contexto.

La administración, la ingeniería, las construcciones, la logística, los transportes, las telecomunicaciones; todas son industrias que requieren de

líderes de proyectos para su ejecución, pero además: toda acción de un grupo pequeño o muy numeroso requiere de líderes, desde el proyecto más pequeño hasta la dirección de las empresas más grandes del mundo.

Los estudios neurológicos demuestran las habilidades diferenciadas de nuestros hemisferios cerebrales, lo racional en el hemisferio izquierdo y lo emocional y creativo en el derecho. Por eso, a veces se dice: “administremos desde el izquierdo y lideremos con el derecho”. Utilizar ambos hemisferios es desarrollar ampliamente nuestro potencial para actuar. El liderazgo lo desarrollan con éxito las personas que reúnen las cualidades de “Inteligencia racional” para el cumplimiento de metas, y de “Inteligencia emocional” para entender y motivar al grupo de personas.

Entonces vemos que la combinación que más ayuda a un líder es la que complementa ambas inteligencias. La formación racional es la que recibe en la carrera técnica; ¿y la formación emocional? ¿Cómo recibir esa formación para desarrollar la inteligencia emocional? La respuesta que este artículo propone es: teniendo una formación psicológica. Conociendo las bases de nuestro comportamiento para entender mejor las interrelaciones humanas.

La definición que me parece más actual de liderazgo es: “La primer responsabilidad de un líder es definir la realidad. La última es decir gracias. Entre las dos, el líder debe convertirse en sirviente y deudor”, según lo que nos dice Max de Pree.

Ser sirviente es algo que quien no es un verdadero líder le causa malestar. Estamos en la organización para “servir”, en nuestra familia estamos para servir, en la sociedad estamos para servir. Esta “preocupación para y por servir” es la que diferencia a una empresa de otra; su calidad, su atención a los clientes, su respuesta en la postventa, en el servicio técnico, etc. Somos sirvientes, y quien no lo ve así, está yendo de contramano al respeto humano y a la productividad en su empresa.

Con todo esto claro, ahora intentemos poner en pasos perfectamente identificables el camino de liderar/conducir/gestionar/dirigir/administrar.

Misión: lograr que otros hagan sus tareas con ganas, con verdadera voluntad.

- 1.- ¿Qué hacer? Pues desarrollar habilidades de comunicación, motivación, conducción, armonía, pro actividad, respeto, humildad, toma de decisiones, administración del tiempo.
- 2.- ¿Cómo hacerlo? Por vía del desarrollo del dominio personal, el conocimiento de uno mismo para entender a los demás. Mediante la formación en inteligencia emocional. Entendiendo que empresa, negocios, liderazgo, espiritualidad, razón, alma, crecimiento personal, resultados, están ligados en el contexto y la conformación del individuo.

En resumen, cambiar nuestras conductas es un acto profundo por el simple hecho de que nuestras emociones, en su fundamento y rango, se ven afectadas de manera directa. Sin un cambio emocional, no puede existir un cambio de paradigmas... y los paradigmas definen nuestra estrategia, tanto en la empresa y como en la vida.

De la misma forma detallemos la fundamentación pedagógica – Psicológico

En 1990, dos psicólogos norteamericanos, el Dr. Peter Salovey y el Dr. John Mayer, acuñaron un término cuya fama futura era difícil de imaginar. Ese término es 'inteligencia emocional'.

El término Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar.

Hoy, a más de diez años de esa 'presentación en sociedad', pocas personas de los ambientes culturales, académicos o empresariales ignoran el término o su significado. Y esto se debe, fundamentalmente, al trabajo de Daniel

Goleman, investigador y periodista del *New York Times* (premiado por la *Academia Americana de Ciencias* por su trabajo de difusión científica), quien llevó el tema al centro de la atención en todo el mundo, a través de su obra '*La Inteligencia Emocional*'.

El nuevo concepto, investigado a fondo en esta obra y en otras que se sucedieron con vertiginosa rapidez, irrumpe con inusitado vigor y hace tambalear las categorías establecidas a propósito de interpretar la conducta humana (y por ende de las ciencias) que durante siglos se han dedicado a desentrañarla: llámense Psicología, Educación, Sociología, Antropología, u otras. Un ilustre antecedente cercano de la Inteligencia Emocional lo constituye la teoría de 'las inteligencias múltiples' del Dr. Howard Gardner, de la *Universidad de Harvard*, quien plantea ("*Frames of Mind*", 1983) que las personas tenemos 7 tipos de inteligencia que nos relacionan con el mundo.

Según Salovey y Mayer (1990), este concepto de IE subsume a los conceptos de inteligencia intrapersonal e interpersonal que propone Gardner (1983), pero incluye además el hecho de que son meta-habilidades que pueden ser categorizadas en cinco competencias o dimensiones:

- 1.-El conocimiento de las propias emociones. Es decir, el conocimiento de uno mismo, la capacidad de reconocer un mismo sentimiento en el mismo momento en que aparece, constituyendo la piedra angular de la IE.
- 2.- La capacidad para controlar las emociones. La conciencia de uno mismo es una habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos y adecuarlos al momento.
- 3.-La capacidad de motivarse a sí mismo. Con esto Salovey y Mayer, y más tarde Goleman, quieren hacernos entender que el control de la vida emocional y su subordinación a una meta puede resultar esencial para "espolear" y mantener la atención, la motivación y la creatividad. Es decir, esta habilidad ayuda a aumentar la competencia no sólo social sino también la sensación de eficacia en las empresas que se acometen. Este aspecto se

relaciona también con el concepto de Inteligencia Exitosa propuesto actualmente por Sternberg (1998).

- 4.- El reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía, es decir, la capacidad para poder sintonizar con las señales sociales sutiles indican qué necesitan o qué quieren los demás.
- 5.- La habilidad en las relaciones. Es una habilidad que presupone relacionarnos adecuadamente con las emociones ajenas.

En más de un ocasión nos habremos preguntado qué es lo que determina que algunas personas, independientemente de su cultura, estrato social o historia personal, reaccionen frente a problemas o desafíos de manera inteligente, creativa y conciliadora. Nunca antes se había considerado incorporar en el análisis un concepto tanto o más importante que el cociente intelectual.

¿Por qué algunas personas tienen más desarrollada que otras una habilidad especial que les permite relacionarse bien con los demás, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia?, ¿Por qué unos son más capaces que otros de enfrentar contratiempos, o superar obstáculos. El nuevo concepto que da respuesta a éste y otros interrogantes es la Inteligencia Emocional, una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirnos satisfechos y ser eficaces en la vida, a la vez que crear hábitos.

El sistema educativo, una de las instituciones sociales por excelencia, se encuentra inmerso en un proceso de cambios enmarcados en el conjunto de transformaciones sociales propiciadas por la innovación tecnológica y, sobre todo, por el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación, por los grandes cambios que se producen en las relaciones sociales, y por una nueva concepción de las relaciones tecnología-sociedad que determinan las relaciones tecnología-educación.

Cada época ha tenido sus propias instituciones educativas, adaptando los procesos educativos a las circunstancias. En la actualidad, esta adaptación

supone cambios en los modelos educativos, cambios en los usuarios de la formación y cambios en los escenarios donde ocurre el aprendizaje. Aunque el énfasis de los cambios educativos, lógicamente, está puesto en el impacto que la tecnología está produciendo en nuestras vidas, una corriente paralela y complementaria de la anterior rescata la importancia y la urgencia de la educación de las emociones y los sentimientos.

La experiencia muestra que para facilitar el aprendizaje y la creatividad, es fundamental el desarrollo de la tanto de la vida intelectual como de la emocional, porque no es suficiente contar con las máquinas más modernas y las mejores instalaciones, aun teniendo cierta capacidad intelectual, si falta la motivación, el compromiso, y el espíritu de cooperación. Cuando la educación no incluye los sentimientos, no pasa de ser una simple instrucción. La ciencia actual refuerza aún más esta convicción de tantos alumnos, padres y maestros.

En los laboratorios de psicología experimental se ha comprobado, desde hace tiempo, el efecto positivo de las emociones, incluso en aspectos de rendimiento académico y actitudes o valores. Cuando leemos dos textos con una trama compleja, recordamos mejor aquél que tiene un alto contenido emocional. De las invasiones inglesas narradas por nuestras maestras lo que mejor hemos retenido es el episodio del aceite hirviendo volcado sobre los atacantes desde las clases,

Por algo, en francés, se dice aprender "*par coeur*", de corazón, cuando se memoriza algo. Las emociones y los sentimientos son esenciales en todo aprendizaje. Lo sabíamos desde siempre,

La Inteligencia Emocional parte de la convicción de que la escuela debería promover situaciones que posibilitaran el desarrollo de la sensibilidad y el carácter de los alumnos, sobre la base de que en el quehacer educativo se involucra tanto el ser físico como el mental, el afectivo y el social. En el libro '*Predicciones*', que reúne a 31 grandes pensadores de nuestro tiempo, en el que imaginan cómo será el siglo XXI, Daniel Goleman escribe:

“Pronostico que las sociedades desarrolladas ampliarán las competencias de los colegios para que incorporen la educación emocional.

Nuestras habilidades emocionales y sociales siempre se han transmitido de forma vital: a través de los padres, familiares, vecinos y amigos. Pero hoy los niños pasan mucho tiempo solo.

Es obvio que esta transmisión de habilidades básicas no se está produciendo tan bien como antes. Sin embargo, las escuelas proporcionan a la sociedad un vehículo que garantiza que cada generación aprende las artes vitales fundamentales: cómo controlar los impulsos y manejar la cólera, la ansiedad, la motivación, la empatía y la colaboración, y también cómo solucionar los desacuerdos de forma positiva. Ya hay escuelas cuyo programa de estudios va más allá de lo básico para incorporar lecciones sobre estas habilidades esenciales.

Los resultados son bastante alentadores: los niños no sólo mejoran en su autocontrol y en el manejo de sus relaciones, sino que también tienen menos peleas e incidentes violentos, a la vez que aumentan su puntuación en las pruebas académicas.

Dicho en pocas palabras, mi predicción es que habrá un día en el que todos los niños y niñas aprenderán en la escuela, junto con los tradicionales rudimentos académicos, estas artes pragmáticas necesarias para vivir mejor. En los programas que son necesarias para el desarrollo”.

Maestros y profesores ante la inteligencia emocional.

Es evidente que la enseñanza colectiva y simultánea, orientada exclusivamente al conocimiento, y que tradicionalmente ha venido aplicándose desde el siglo XIX ha resuelto con cierto éxito la necesidad humana de desarrollo intelectual, pero no ha encontrado muchas soluciones a los problemas

personales que el desarrollo intelectual conlleva, y ésta es la carencia en la que se enfoca la Inteligencia Emocional,

Que a la vez puede aportar otros principios que los maestros y profesores deben ser, en todo momento, fundamentalmente educadores, en el más amplio sentido de la palabra, ni jueces ni miembros de un tribunal calificador. Su acción no puede limitarse a sancionar conductas inadecuadas o puntuar fríamente unos conocimientos del alumno, el diálogo profesor-alumno y alumno-profesor es esencial. Entender al alumno como persona, que tiene una dimensión superior al de mero estudiante, es imprescindible para comprender sus problemas.

Por otra parte, el profesor es el mediador en los procesos de aprendizaje, como motivador, como transmisor de mensajes y como seleccionador de los estímulos y refuerzos que llegan al alumno. Sabe además que las aptitudes intelectuales, psico-motoras, procedimentales, estratégicas son importantes pero sólo tienen sentido si están al servicio de las actitudes. También son importantes. Todos conocemos el gran desafío que implican los llamados "niños (jóvenes)-jóvenes problema". Estos presentan una gama completa de dificultades, no sólo desde el punto de vista académico, sino que se aprecia en ellos falta de integración, carencias afectivas, muy baja autoestima.

Instrucción no es lo mismo que educación; aquélla se refiere al pensamiento, y ésta principalmente a los sentimientos. Sin embargo, no hay buena educación sin instrucción. Entre los avances puedo citar el mayor conocimiento de: los mecanismos y procesos de comunicación humana, de los antecedentes sanos para una socialización óptima del niño, la descripción racional de los procesos en las soluciones de los problemas humanos, en las relaciones interpersonales, el crítico papel del autocontrol, las posibilidades del autoconocimiento y de la auto-sensibilización, la revalorización del papel de los sentimientos y de su expresión, etc.

Rescatamos, entonces, la propuesta de la comisión de Delors, J., (1996), sobre la Educación hacia el siglo XXI, en la que proponen 4 pilares en los que debe fundamentarse la educación y asumimos como filosofía de nuestro Proyecto:

APRENDER A CONOCER, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión de nuestro entorno.

APRENDER A HACER, para poder influir eficiente y efectivamente sobre nuestro propio entorno.

APRENDER A VIVIR JUNTOS, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.

APRENDER A SER, proceso fundamental que recoge todos los elementos de los anteriores y los interioriza, profundizándolos significativamente para asumirlos de manera consciente en la vida diaria.

Además queremos deslindar el fundamento ontológico de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Fundamento filosófico del liderazgo transformacional.

La propuesta de LIDERAZGO ONTOLÓGICO, tiene la finalidad, sigue el sendero de Heráclito, como un desafío a reinventarse a sí mismo, a transformarse, aprender a mejorar la convivencia. Aparece así, entonces, la pregunta sobre ¿Qué causa las transformaciones? Encontramos que es LA ACCIÓN, la que causa la transformación. “La acción lo es todo” nos dice Nietzsche. Planteamiento al que Rafael Echavarría le ha dedicado dos volúmenes explicando los fundamentos de esta propuesta.

Aceptado este postulado fundamental, necesitamos una concepción poderosa sobre el fenómeno de la acción. En la segunda mitad del siglo XX emerge en las universidades de Cambridge y Oxford la Filosofía del Lenguaje que empieza a ganar terreno a la epistemología. Esta nueva Filosofía surge del reconocimiento de que teníamos concepciones restrictivas del lenguaje, que lo limitaban a un medio o instrumento para expresar lo que se pensaba, percibía o sentía.

En . Austin J. L (1960), cuestiona la perspectiva contable del lenguaje. El lenguaje es acción. El lenguaje es generativo. Genera realidades. Podemos elaborar una ecuación que exprese: LENGUAJE = ACCIÓN.

El lenguaje modifica la acción. Y como tal se convierte en la más poderosa herramienta de transformación. Cuando digo algo hago que ciertas cosas cambien, transformo la realidad. El lenguaje genera nuevas realidades, construye identidades, relaciones, compromisos, empresas, emprendimientos, promesas mutuas, mundos. Nietzsche decía que a la hora de pensar en el matrimonio la pregunta a hacerse es... cómo vamos a conversar cuando seamos viejitos...

El lenguaje genera nuestro futuro. Las conversaciones de hoy determinan el mañana. Nuestro mundo es un mundo impregnado por el poder transformador de la palabra. Si queremos entender cómo somos debemos entender cómo conversamos. Martin Buber un filósofo místico, postula que somos seres dialógicos. Nos constituimos en las conversaciones que realizamos. Distingue tres ejes conversacionales: 1) con los demás; 2) con uno mismo; 3) con el misterio de la vida.

La educación ocurre como una transformación en la convivencia en la que quienes conviven conservan su individualidad mientras se transforman en coherencia recíproca en el ámbito de convivencia en que se encuentran en tanto ésta convivencia dura. Un observador diría que los estudiantes aprenden el vivir de sus maestros, y que éstos aprenden el vivir de los estudiantes.

Y todo esto ocurre espontáneamente de manera inconsciente en el trajín de la vida diaria. Además, como el vivir de una persona ocurre como un fluir operacional-relacional de emociones y haceres que surgen en cada instante desde la dinámica de sus sentires íntimos, éstos sentires íntimos están siempre presentes dando forma a como la persona se relaciona en cada instante.

Por esto lo que de hecho se aprende en el fluir de transformaciones del convivir es siempre una cultura, un modo de convivir psíquico operacional-relacional como una visión de mundo consciente e inconsciente, que se hace válida al convivila como el ámbito de transformaciones en el que los menores se hacen mayores.

El don del vivir humano es el que las personas podemos reflexionar, podemos soltar un momento nuestras certidumbres para mirar nuestro vivir oscurecido por nuestro apego inconsciente a nuestros saberes, y preguntarnos por lo que de otra manera no podemos preguntarnos. ¿Cómo hago lo que hago? ¿Me gusta y quiero lo que hago? Los menores aprendemos el reflexionar en el convivir con los mayores que reflexionan y con quienes convivimos en el reflexionar.

A continuación la nueva teoría del Autor o tesista basada en la biblia.

La obediencia a Dios libera de la pasión y el impulso de nuestras emociones y liderazgo Obedecer a Dios es quedar libre de la servidumbre del pecado y de las pasiones e impulsos humanos. El hombre puede ser vencedor de sí mismo, triunfar de sus propias inclinaciones, de principados y potestades, de los "señores del mundo, gobernadores de estas tinieblas," y de las "malicias"

Las emociones han de ser controladas por la voluntad. Lo que os corresponde es volcar vuestra voluntad en el bando de Cristo. Cuando le entregáis vuestra voluntad, él inmediatamente toma posesión de vosotros, y obra en vosotros para que hagáis su deseo.

Entonces vuestra naturaleza queda sometida a su Espíritu. Hasta vuestros pensamientos quedan sujetos al Señor. Si no podéis dominar vuestros, impulsos y emociones como deseáis, a lo menos podéis dominar la voluntad, de modo que se efectúe un gran cambio en vuestra vida. Cuando entregáis vuestra voluntad a Cristo, vuestra vida queda escondida con Cristo en Dios. Hace alianza con el poder que supera a todos los principados y las potestades. Ya

tenéis fuerza divina que os mantiene asidos a su fortaleza. Las emociones controladas por la razón y la conciencia. Desde el punto de vista religioso.

El poder de la verdad debiera ser suficiente para sostener y consolar en toda adversidad. La religión de Cristo revela su verdadero valor al capacitar a quien la posee para triunfar sobre la aflicción. Pone a los apetitos, las pasiones y las emociones bajo el control de la razón y de la conciencia, y disciplina los pensamientos para que fluyan por canales saludables. Y entonces la lengua no quedará abandonada para deshonrar a Dios por medio de expresiones pecaminosas.

Hacer la voluntad de Dios versus sentimientos y emociones (consejos para un maestro o docente). No son nuestros sentimientos, nuestras emociones, lo que nos hace hijos de Dios sino el cumplir la voluntad de Dios. Una vida de utilidad está delante de usted, si su voluntad viene a ser la voluntad de Dios. Entonces podrá subsistir con la virilidad que Dios le dio, como ejemplo de buenas obras.

Le gusta hablar. Si sus palabras glorificaran a Dios, no habría pecado en ellas. Pero usted no obtiene de paz y descanso y gozo en el servicio de Dios. Usted ciertamente no es un hombre convertido para hacer la voluntad de Dios, por lo tanto no puede sentir la influencia alegre y vivificadora. Cuando usted decida que no puede ser un cristiano y seguir haciendo lo que desea, cuando se dé cuenta de que tiene que entregar su voluntad a la voluntad de Dios, entonces podrá acceder a la invitación de Cristo: "venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados y yo os haré descansar. Llevad mi yugo sobre vosotros, y aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón; y hallaréis descanso para vuestras almas; porque mi yugo es fácil, y ligera mi carga" (Mat. 11: 28-30).- Ms 13, 1897.

Control de las emociones internas especialmente de los docentes que están a cargo de los estudiantes, Usted puede ser alegre si pone hasta sus pensamientos en sujeción a la voluntad de Cristo. Usted no debería demorarse

sino escudriñar cuidadosamente su propio corazón y morir cada día al yo. Usted puede preguntar: ¿Cómo puedo dominar mis propios actos y controlar mis emociones internas?

Por lo tanto la inteligencia emocional debe ser manejada por nosotros mismos, siempre en cuando que nosotros estemos maduros emocionalmente. Los docentes hemos sido preparados para cumplir nuestra misión pero a eso debe acompañar y bagaje de madurez emocional y psicológica y ser un ejemplo para nuestros alumnos, y si estamos en la dirección ser dignos de imitar.

El liderazgo como capacidad de influir en los demás, tiene que ver también con el factor hereditario de sus padres, padres líderes hijos líderes. Toda persona, como todo docente es un líder y nació para ser líder, por eso que cada uno primeramente lidera su propia vida, y si no manejamos nuestras emociones con madurez, tendremos problemas en cuanto al liderato personal que lo hacemos todos los días.

Entonces el secreto es de convivir y controlar nuestras emociones para bien, al servicio de otras personas e influir positivamente en los demás cosas buenas, así como hemos visto en cuanto a las dimensiones analizadas. Gracias a la buena administración de nuestras emociones, tendremos buenos resultados en el liderazgo de nuestras propias vidas.

Como docentes ese es la primera tarea que debemos desarrollar o corregir, porque somos educadores, que trabajamos con seres humanos como nosotros, porque el maestro del nivel secundario enseña más con los hechos que con preceptos. Hay docentes que aplican su carrera profesional como hemos visto y la mayoría está en un nivel medio y que hay mucho que trabajar con ellos enseñan a sus estudiantes con una moral negativa, producto de una mala conducción de emociones, maestros alcohólicos, tardones, infieles en su matrimonio, maestros que vienen a dormir, violentos, estresados, sin preparación académica, etc.

Si queremos tener buenos estudiantes, amigos, profesores, padres de familia tenemos que desarrollar nuestro liderazgo con los hechos y ejemplos. Que este liderazgo sea transformacional en todo sentido de la palabra, que nuestra bandera sea la transformación con los individuos que trabajamos diariamente, debemos transformar hábitos, valores, conocimientos, costumbres, para el progreso positivos de los entes de la educación, porque en eso consiste la verdadera educación.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018 con un nivel de significancia de 0,01 y $rho(\rho) = 0,611$ y la $t_c(7,413) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 21)
2. Se ha establecido que existe relación significativa entre la inteligencia intrapersonal y el carisma de los docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho(\rho) = 0,592$ y la $t_c(5,88) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 22)
3. Se ha establecido que existe relación significativa entre la inteligencia interpersonal y la consideración individual de los docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho(\rho) = 0,597$ y la $t_c(6,63) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 23)
4. Se ha establecido que existe relación significativa entre la adaptabilidad y la estimulación intelectual de los docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho(\rho) = 0,476$ y la $t_c(4,98) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 24)

5. Se ha establecido que existe relación significativa entre la inteligencia manejo de estrés y la inspiración y tolerancia psicológica de los docentes de colegios de la Provincia de Huancayo-2015, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho (\rho) = 0,648$ y la $t_c (7,03) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 25)

6. Se ha establecido que existe relación significativa entre la inteligencia del estado de ánimo y la participación y actuación docente en los colegios de la provincia de La Oroya 2018, con un nivel de significancia de 0,01 y $rho (\rho) = 0,779$ y la $t_c (8,85) > t_t(1,96)$. (Tabla N° 26)

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Dirección regional de Educación Junín, considerar y tener en cuenta este rubro, y programar e implementar capacitaciones con talleres vivenciales sobre el desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes para elevar el nivel, que será para el beneficio de los mismos y sobre todo concretizarse el logro de aprendizajes en nuestros estudiante de la provincia de La Oroya 2018
2. Analizar y reflexionar la problemática la realidad de estos variables, en lo que los directores de cada Institución Educativa inmerso al problema deben planificar y reformular y hacer una reingeniería a través de la capacitación docente, luego motivarlos para que cada docente tome conciencia y actúe en su labor profesional con un nivel alto en inteligencia emocional y liderazgo transformacional y sus dimensiones.
3. Se sugiere ampliar los estudios en relación a la inteligencia emocional y liderazgo transformacional con otros factores personales, sociales y culturales de los estudiantes así como del clima social de relaciones en el aula. Ello permitirá consolidar líneas de investigación que ayudarán a mejorar la socialización y el aprendizaje de estos estudiantes.

4. A la vez, debemos resaltar e impulsar, de modo categórico, la necesidad de incorporar el desarrollo de las competencias socio-emocionales en el marco curricular de la enseñanza básica de estos alumnos y en las demás instituciones educativas del contexto local y regional.
5. A las coordinaciones académicos de los colegios de la provincia de Huancayo realizar y programas intercambio de experiencias pedagógicas, círculos de estudio para mejorar en el control de nuestras emociones para tener un liderazgo positivo influyente en el proceso educativo actual y futura.
6. Finalmente el Cambio se inicia con cada uno de los docentes, todo depende de cuánto nos queremos y nos valoramos como profesionales en la educación para ejercer una nueva docencia funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores, de relación crítica, creativa, impulsándonos a mostrar una inteligencia emocional exitosa y de ejercer un liderazgo transformacional para el cambio positivo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Abanto, W., (2014), "Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación", Trujillo- Perú, p. 173.

Alfonso, A., (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial. Pág. 13. (B. Publica de Lima). C 371.1 E

Aranda, L. (2010). "Política educativa para el liderazgo transformacional de los directores de instituciones educativas de la región Junín". Huancayo: Tesis de Licenciatura, UNCP.

Arnal, Del Rincón y La Torre, (1996), "Investigación Educativa y Fundamentos y metodología". p.263

Araujo, y Lead, M. Y. (2009). "Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas de Venezuela". Venezuela: Tesis de grado de la Universidad Rafael Beloso Chacín.

Ary, (1994) "Introducción a la metodología pedagógica". México.

Austín, J. L., (1960), "Was a british philosopher of lenguaje". Inglaterra.

- Barling, J., Slater, F., Y Kelloway, E. K. (2000). "El liderazgo transformacional e inteligencia emocional: un estudio exploratorio". *Liderazgo y Diario de Desarrollo Organizacional*, 21, 157-161.
- Baron, R., (1992) "Jcb.rupress.org Abstract Deletion of the c-src gene in transgenic mice by homologous recombination leads"
- Baron, R., (2000) "Inteligencia socio-emocional". México interamericana p. 234.
- Baron, R. (1997). "EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory: Una medida de inteligencia emocional". Manual de usuario. Toronto, Ontario, Canadá: Multisistemas de Salud.
- Baron, R. M. Y Kenny, D. A. (1986). "The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic and statistical considerations", 51, 1173-1182. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Barriga, C. (2013). "Inteligencia emocional y liderazgo gerencial en los directores de educación básica regular del Centro Poblado de Pichiu distrito de Colcabamba". Huancayo: Tesis de grado UCV.
- Bass, B. M. (1985). "Leadership and performance beyond expectations". New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). "Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire". Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B. M., y Avolio, B. (1995). "Full range of leadership: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire". Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M. y Avolio, B, (1998). "Individual consideration viewed at multiple levels of analysis"

- Binet y Simón, (1908), "L'Etude experimentale de l'intelligence" (Estudios Experimentales sobre la Inteligencia.
- Birch y Ladd, (1996), "Interpersonal relationships in the school environment and children's early school adjustment": (pp. 199–225). New York
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla.
- Brackett, Mayer y Warner (2004) "Emotional intelligence, and the prediction, of, behavior" p.36.
- Brackett, Palomera y Mojsa, (2010), "Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among british secondary-school teachers"
- Brown, W.F., Bryant, S. E., y Reilly, M. D. (2005). "¿Tiene la inteligencia emocional - medida por el EQI - influencia en el liderazgo transformacional y / o resultados deseables?", 27 (5), 330-351. Liderazgo y Organización Diario de Desarrollo.
- Bunge, M. (1986) La Ciencia, su Método y su Filosofía. Bs. As. Ediciones Siglo XXI.
- Burns, J. M. (1978). "Leadership". New York: Harper y Row.
- Bustamante, S., Kawakami, R. y Reategui, S. (2010). "Pontificia Universidad Católica del Perú", p. 161. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cabello, R.; Ruiz, D. y Fernández, P. (2010). "Docentes emocionalmente inteligentes". Obtenido de REIFOP, 13 (1): <http://www.aufop.com>
- Casales, J. (2009). "Un enfoque para el estudio de aspectos sociopsicológicos que influyen en la efectividad de la dirección". Revista cubana de Psicología, Vol.6,2, 127-142.

- Chávez, A., (1994), "Introducción a la investigación educativa", Maracaibo Venezuela, p.150
- Contreras, M. (2009). "Estilos de Liderazgo y sus enfoques gerenciales". Zulia: Tesis de maestría de la Universidad del Zulia.
- Cooper, R.K. y Sawaf, A. (1997). "Estrategia emocional para ejecutivos". Barcelona: Martínez Roca.
- Córdova Z, (2009), "Estadística Descriptiva e Inferencia Rechazar H_0 q Aceptar H_1 q Aplicaciones" Quinta Edición
- Corilla, T. (2009). "Inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en docentes de educación secundaria de la UGEL – Chupaca". Huancayo: Tesis de grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cuadrado, I. (2011). "Liderazgo y discriminación femenina". En F. Molero y J.F. Morales (Coords), Liderazgo: hecho y ficción (pp. 271-294). Madrid: Alianza Editorial.
- Cueva, C. (2013). "Relación entre la inteligencia emocional y la asertividad en una muestra de docentes del nivel inicial del cercado de Huancayo". Huancayo: Tesis de grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- D'alessio, F. (2006). "La influencia de la personalidad, el pensamiento crítico, y Atributos de la inteligencia emocional en el liderazgo de los gerentes peruanos", 191. Lima: Dissertation Abstracts International.
- Delors, J. (1996). "La educación encierra un tesoro". Madrid: Santillana–Ediciones UNESCO.
- Del Carmen, M., (2009), "Líder en la gerencia de organizaciones públicas", tesis para maestría, México.

- Díaz, E. (2009). "Líder en la gerencia de organizaciones públicas de Tijuana". México: Tesis de maestría de la Universidad Nueva León.
- Enríquez, H. (2011). "Inteligencia emocional plena: Hacia un programa de regulación emocional basado en la conciencia plena", p. 286. España: Tesis doctoral, Universidad de Málaga.
- Eysenck y Calvo, (1992), "Anxiety and performance". The processin efficiency theory.
- Fernández, P. y Ruiz, D. (2008). "La educación de la inteligencia emocional desde el modelo de Mayer y Salovey". En A. Acosta (dir.), Educación emocional y convivencia en el aula. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gallegos A., (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Lima: San Marcos. Pág. 112, 114, 117 (B. Publica de Lima). 371.2 G15.
- Gardner (1993) Teoría de las Inteligencias Múltiples
- Gardner, L. & Stough C. (2002). "El examen de la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional en los administradores de alto nivel", 23 (1/2), 68-78. Liderazgo y Organización para el Desarrollo Journal.
- Gil, M. y Delgado, A. (2008). "Prácticas de Liderazgo Transformacional en Centros de Atención múltiple de los servicios de educación Especial adscritos al programa Escuelas de Calidad de México". México: Tesis de grado de la Universidad Nueva León de México.
- Gil, Olarte, Palomera y Brakett, (2006), "Relatin emotional, intelligence, American scientist", 93.
- Goleman, D. (1995). "Trabajar con la inteligencia emocional". Nueva York: Bantam.

- Goleman, D. (1998). "Trabajar con la inteligencia emocional". Nueva York: Bantam.
- Goleman, D. (1997). "La inteligencia emocional". Nueva York: Bantam.
- Goleman, D. (1996). "La inteligencia emocional". Nueva York: Bantam.
- Hernández, et, al, (2010) "Metodología de la Investigación". México Mc.Graw.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2002) "Metodología de la investigación" México Mc. Graw.
- Jiménez, M. y López, E. (2013). "Impacto de la Inteligencia Emocional Percibida, Actitudes Sociales y Expectativas del Profesor en el Rendimiento Académico". Revista Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 11(1), N°. 29.
- Kerlinger, F.N. y Lee H.B, (2002) "Investigación del comportamiento". Método de investigación, México p. 235.
- Kolmogorov, Andrey (1933) (en alemán). Grundbegriffe der Wahrscheinlichkeitsrechnung. Berlín.
- Landeau, R. (2007) Elaboración de trabajos de investigación. 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- López, E., & Morales, J. (1998). "La Función Directiva en los Centros Docentes Liderazgo Transformacional y Género". Boletín de Psicología 60, 15-25.
- Loyola, M. (2010). "Relación entre la gestión efectiva y el liderazgo transformacional directivo en Instituciones educativas de la ciudad de Huancayo". Huancayo: Tesis de grado UNCP.
- Lupono, L. y Castro A. (2010). "Estudios sobre Liderazgo". Argentina: Universidad de Buenos Aires.

- Mandell, B. y Pherwani, S. (2003). "Relación entre la Inteligencia Emocional y Estilo de Liderazgo Transformacional: una comparación de Género", 17 (3). *Journal of Empresas y Psicología*, 387-404.
- Mansilla, L. (2008). "Influencia del estilo directivo de liderazgo estratégico y la gestión eficaz de cada uno de los tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la I.E. Inmaculada Concepción del distrito de los Olivos". Lima: Tesis de grado. UIGV.
- Martínez, Y. (2013). "El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco". Lima: Tesis PUCP.
- Martins, T.; Agatina, J.; Neris, L.; Rodríguez C. y Del Carmen, E. (2009). "El Liderazgo transformacional y la gestión educativa en contextos educativos descentralizados de Costa Rica". *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. Vol. 9, núm. 2.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). "What is emotional intelligence?, Emotional development and emotional intelligence, implications for educators, 3–31. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1993). "What is emotional intelligence?, Emotional development and emotional intelligence, implications for educators, 3–31. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. y Caruso (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* (pp. 396-420). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Mayer, R, Barsade , "The Annual Review of Psychology is online at" <http://psych.annualreviews.org>
- Mejía, E. (2005). "Metodología de investigación científica". Lima: Fondo de Editorial UNMSM.

- Ministerio de educación - Perú. (2012). "Marco del buen desempeño docente", p.57. Lima Perú: Ministerio de Educación, Perú.
- Molero, R. y Cuadrado. (2010). "Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española". 22, 495-501. España: Psicothema.
- Molinar, M. y Velásquez, L. (2007). "Liderazgo en la labor docente" P-11-12. México D. F.: Editorial Trillas, S. A. de C. V.
- Oseña y González, (2011), "Cómo aprender y enseñar investigación científica", UNH.p.219.
- Palmer, B.; Paredes, M.; Burgess, Z. y Stough, C. (2001). "Inteligencia emocional y el liderazgo eficaz. Liderazgo y Desarrollo Organizacional Diario, 22 (1), 5-10.
- Parra y Useche, B. (2012). "Liderazgo e inteligencia emocional en personas que ocupan jefatura en una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Bogotá", p. 137. Bogotá Colombia: Pontificia Universidad Javeriana- Bogota.
- P.E.I. "Santa Isabel", (2008) "El sueño por el que luchamos", Huancayo-Perú. p.67.
- P.E.R. Junín, (2008),"Proyecto Educativo Regional al 2021-Junín", Huancayo-Perú, p.163.
- Prati, LM.; Douglas, C.; Ferris, GR.; Amperímetro, AP. y Buckley, MR. (2003). "Inteligencia emocional, la efectividad del liderazgo y del equipo los resultados", 11 (1). Revista Internacional de Análisis Organizacional, 11 (1), 21-40.
- Rafael Echevarría, (2009), "Ontología del lenguaje" Catedra: Filippi. 1er Cuat. . Altillo."

- Rey, I. y Extremera, N. (2011). "El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado", 26 (3). *Revista de Psicología Social*, 401-412.
- Rojas, A. (2009). "Liderazgo para mejorar la gestión educativa". Huancayo: Tesis de maestría de la Universidad Alas Peruanas.
- Santa Biblia, (1960), "Antigua versión de Casiodoro de Reina", Versión Reyna Valera. Sociedades bíblicas unidas.
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). "Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality", 9, 185-211.
- Seligman, M. (2005). "La auténtica felicidad". Barcelona: Ediciones B.
- Seneca, (2002) "American journal of - Oxford Univ Press" Abstract The single and combined effects of three healthy lifestyle behaviors—nonsmoking,
- Sergio, T. S. (2009). "Influencia del liderazgo instruccional en resultados de aprendizaje". En O. Maureira, (Ed.), *Perspectivas de gestión para la innovación y el cambio educativo* (185-214). Santiago: Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Sifneos, (1993). "Wetlands: An Approach to Improved Decision Making"
- Sorados. (2010). "Influencia que existe entre el liderazgo de los directores en la calidad de gestión educativa en las instituciones educativas de la UGEL -03 Lima". Lima: Tesis de grado UNMSM.
- Sosik, J. J., y Megerian, L.E. (1999). "Inteligencia emocional Comprender líder y el rendimiento: El papel de acuerdo auto-otro sobre transformacional percepciones de liderazgo". *Grupo de Organizaciones y Gestión*, 24 (3), 340- 366.

- Stembergh, (1998) "Abilities are forms of developing expertise. Educational Researcher", 27, 11-20
- Syndell, M. (2008). "El papel de la inteligencia emocional en el estilo de liderazgo transformacional". Dissertation Abstracts International, 12 (4), p. 169.
- Sutton, R., & Wheatley, K. (2003). "Teachers' emotions and teaching: A review of the literature and directions for"
- Tamayo, M. (2004) El proceso de la Investigación Científica. 4ª. Ed. México, Limusa.
- Torres, M. (2012). "Rol y características del liderazgo transformacional del docente en la educación superior - Colombia". Colombia: Tesis de grado de la Universidad de Los Andes de Colombia.,
- Tornidike, (1920), A constant error on psychological rating. Journal of Applied Psychology, IV, 25-29.
- Ugarriza y Pajares, (2005) "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes".
- Unesco, (2006) "Pearson educación". Madrid-España, p. 431
- Villareal, R. (2009). "Gerencia basada en el liderazgo de la Universidad Autónoma de Nuevo León". Nuevo León: Tesis de grado.
- Weinberger, L. (2003). "Un examen de la relación entre emocional inteligencia, estilo de liderazgo y la eficacia del liderazgo percibido", 17 (8), p. 209. Dissertation Abstracts International.
- Weschler. L, (1952) "is een Amerikaans schrijver van non-fictie"
- White, E. (2014). "Mente Carácter y personalidad" Tomo 1, p. 367. Argentina: Asociación Casa Sudamericana.

Yarlequé, L. y. (2011). "Investigación educativa", p. 124. Huancayo - Perú.

Zarate, D. (2011). "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia – Lima". Lima: Tesis de maestría de la Universidad Mayor de San Marcos

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

TÍTULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE COLEGIOS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO-2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes colegios de la Provincia de La Oroya 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p>	<p>V1. Inteligencia emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Interpersonal -Intrapersonal -Adaptabilidad -Manejo del estrés -Estado de ánimo general 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva básica</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia interpersonal y consideración individual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación que existe entre inteligencia intrapersonal y carisma del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre inteligencia interpersonal y consideración individual del liderazgo transformacional y en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Establecer la relación que existe entre inteligencia adaptabilidad y estimulación</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia intrapersonal con carisma del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia interpersonal y consideración individual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	<p>V2.-Liderazgo Transformacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Carisma -Consideración individual -Estimulación intelectual -Inspiración -Tolerancia Psicológica -Participación -Actuación del docente 	<pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre>

<p>del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia manejo de estrés y inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la Provincia de La Oroya 2018</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia de estado de ánimo y participación y actuación docente del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p>	<p>intelectual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Establecer la relación que existe de inteligencia manejo de estrés con inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la Provincia de La Oroya 2018</p> <p>Establecer la relación que existe de inteligencia de estado de ánimo con participación y actuación docente del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p>	<p>inteligencia adaptabilidad y estimulación intelectual del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia de La Oroya 2018</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia manejo de estrés e inspiración y tolerancia psicológica del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la Provincia de La Oroya 2018</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia de estado de ánimo y participación, actuación docente del liderazgo transformacional en docentes de colegios de la provincia La Oroya 2018</p>	<p>-Demuestra capacidad pedagógica</p>	<p>POBLACIÓN</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ni</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>José Carlos M:</td> <td>92</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Túpac Amaru:</td> <td>145</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Mariscal Castilla:</td> <td>155</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Santa Isabel:</td> <td>240</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>632</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>MUESTRA:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ni</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>José Carlos M:</td> <td>12</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Túpac Amaru:</td> <td>18</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Mariscal Castilla:</td> <td>25</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Santa Isabel:</td> <td>21</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>122</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>		Ni	%	José Carlos M:	92	15	Túpac Amaru:	145	22	Mariscal Castilla:	155	25	Santa Isabel:	240	38	Total	632	100		Ni	%	José Carlos M:	12	10	Túpac Amaru:	18	15	Mariscal Castilla:	25	20	Santa Isabel:	21	17	Total	122	100
	Ni	%																																						
José Carlos M:	92	15																																						
Túpac Amaru:	145	22																																						
Mariscal Castilla:	155	25																																						
Santa Isabel:	240	38																																						
Total	632	100																																						
	Ni	%																																						
José Carlos M:	12	10																																						
Túpac Amaru:	18	15																																						
Mariscal Castilla:	25	20																																						
Santa Isabel:	21	17																																						
Total	122	100																																						

Anexo N°02: Operacionalización de variables

Operacionalización de la inteligencia emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	"Conjunto de habilidades para reconocer sentimientos propios y ajenos y la habilidad para manejarlos fomentando comportamiento sociales adecuados". Mayer y Salovey, 1997).	Conductas orientadas al control y manejo de las emociones evaluado a través del Inventario de Inteligencia Emocional de Baron	Intrapersonal	Demuestra comprensión de sí mismo Comunica asertivamente Desarrolla auto concepto adecuado Demuestra autorrealización Actúa con independencia	Ordinal Escala valorativa Muy rara vez (1) Rara vez (2) A menudo (3) Muy a menudo (4)
			Interpersonal	Practica empatía Desarrolla relaciones interpersonales adecuadamente Practica la responsabilidad social	
			Adaptabilidad	Brinda solución de Problemas Actúa de acuerdo al entorno Esa flexible en su forma de pensar y actuar	
			Manejo de estrés	Demuestra tolerancia al estrés Desarrolla Control de Impulsos	
			Estado de ánimo general	Manifiesta optimismo Demuestra felicidad	

Fuente: Elaboración propia



INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

I. PRESENTACIÓN:

El presente cuestionario presentado por el doctorando de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, tiene por finalidad medir el grado de relación que existe entre los estilos de liderazgo y la práctica de valores en los docentes, razón por el cual solicitamos su apoyo para contestar el siguiente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

II. DATOS PERSONALES:

I.E.....Area.....Grado.....Condicion.....

 Fecha.....

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DOCENTE

INSTRUCCIÓN:

Por favor a continuación califique de acuerdo a las características de tu trabajo docente como líder dentro del contexto de la educativo, teniendo en cuenta que 1 nunca, casi nunca, 3 casi siempre y 4 siempre

Nº	Items	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	Tratas adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el curso				
2	Eres sensible a la influencia que los distintos cambios externos pueden producir en el curso				
3	Dominas sin dificultad el estrés que conlleva su función docente				
4	Tratas de ponerte en el lugar del estudiante para comprender su modo de pensar				
5	Implicas al estudiante en la realización de los grandes objetivos que tienen que ver con su formación				
6	Proporcionas nuevos enfoques ante situaciones que para el estudiante son problemáticas				
7	Animas al estudiante a realizar una crítica constructiva de su actuación o de sus ideas				
8	Eres capaz de modificar tus puntos de vista, después de oír a los estudiantes u otras personas				
9	Tienes claras las prioridades que son más importantes para el aprendizaje de tus estudiantes				
10	Cuentas con el respeto del estudiante como docente-tutor				
11	Tienes sentido del humor				
12	Animas al estudiante a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas				
13	Consultas al estudiante antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan				
14	Estableces una amplia red de relaciones con personas, organismos, etc. fuera de la institución educativa				

15	Eres optimista				
16	Eres capaz de admitir que no sabes todo o que no eres capaz de solucionar todo				
17	Tomas tiempo para discutir con el estudiante problemas o proyectos, aunque estés muy ocupado				
18	Predicas con el ejemplo				
19	Tienes un sentido de autoridad con el que el estudiante está de acuerdo				
20	Creas un fuerte sentido de identidad con los objetivos de la institución educativa				
21	Elogias al estudiante cuando realiza un buen trabajo				
22	Haces que el estudiante se entusiasme con sus estudios				
23	Articulas creativamente aquellos objetivos o criterios que el estudiante debe conseguir				
24	Logras en general excelentes resultados en la enseñanza				
25	Dispones de capacidad para negociar con los estudiantes temas complejos				
26	Dispones de buenas habilidades para la comunicación				
27	Mantienes una relación adecuada con la dirección y tus demás colegas de la institución educativa				
28	Tienes en cuenta principios morales o éticos antes de tomar decisiones				
29	Eres tolerante con los errores o defectos de los estudiantes				
30	Puedes ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato				
31	Puedes hacer comprender temas complejos a estudiantes con características muy diferentes				
32	Dispones de puntos de vista amplios y tolerantes				
33	Muestras habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses				
34	Estás preparado-a para desarrollar creativamente tu competencia como líder				
35	Tratas a todos los estudiantes del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales				
36	Demuestras competencia en tu trabajo como docente-tutor				
37	Puedes plantear estrategias novedosas para que los estudiantes trabajen motivados				
38	Afrontas y tratas los conflictos de forma profesional				
39	Identificas con claridad los puntos clave de las situaciones/problemas complejos dentro de la clase				
40	Te mantienes al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes de tu curso				
41	Motivas al estudiante para hacer más de lo que en principio esperaba hacer				
42	Diriges la materia de forma tal, que el estudiante está satisfecho-a con la labor del docente - tutor				

Gracias

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. PRESENTACIÓN:

El presente cuestionario presentado por el doctorando de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, tiene por finalidad medir el grado de relación que existe entre los estilos de liderazgo y la práctica de valores en los docentes, razón por el cual solicitamos su apoyo para contestar el siguiente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

II. DATOS PERSONALES:

I.E.....Área.....
Fecha.....Turno.....firma.....

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. INSTRUCCIONES

A continuación encontrarás una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con tus características personales. Cada una tiene cuatro opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su forma de ser. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) en la que mejor refleje tu modo de ser. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Nº	ITEMS	Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1.	Me gusta divertirme.				
2.	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				
3.	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto (a).				
4.	Soy feliz.				
5.	Me importa lo que les sucede a las personas.				
6.	Me es difícil controlar mi cólera.				
7.	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
8.	Me gustan todas las personas que conozco.				
9.	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
10.	Sé cómo se sienten las personas.				
11.	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).				
12.	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
13.	Pienso que las cosas que hago salen bien.				
14.	Soy capaz de respetar a los demás.				
15.	Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
16.	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
17.	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				

18.	Pienso bien de todas las personas.				
19.	Espero lo mejor.				
20.	Tener amigos es importante.				
21.	Peleo con la gente.				
22.	Puedo comprender preguntas difíciles.				
23.	Me agrada sonreír.				
24.	Intento no herir los sentimientos de las personas.				
25.	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
26.	Tengo mal genio.				
27.	Nada me molesta.				
28.	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
29.	Sé que las cosas saldrán bien.				
30.	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
31.	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
32.	Sé cómo divertirme.				
33.	Debo decir siempre la verdad.				
34.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
35.	Me molesto fácilmente.				
36.	Me agrada hacer cosas para los demás.				
37.	No me siento muy feliz.				
38.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
39.	Demoro en molestarme.				
40.	Me siento bien conmigo mismo (a).				
41.	Hago amigos fácilmente.				
42.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
43.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.				
44.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
45.	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
46.	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
47.	Me siento feliz con la clase de persona que soy.				
48.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
49.	Par mí es difícil esperar mi turno.				
50.	Me divierte las cosas que hago.				
51.	Me agradan mis amigos.				
52.	No tengo días malos.				
53.	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				
54.	Me fastidio fácilmente.				
55.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
56.	Me gusta mi cuerpo.				
57.	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
58.	Cuando me molesto actúo sin pensar.				

59.	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
60.	Me gusta la forma como me veo.				

GRACIAS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DOCENTE

OBJETIVO: CONOCER LAS CARACTERISTICAS DE TRABAJO DOCENTE COMO LIDER DENTRO DEL CONTEXTO DE LA EDUCACION


DIRIGIDO A: DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIMARIOS DE LA PROVINCIA DE LA OROYA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. RAMIRO FREDDY BULLÓN CANCHAYA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	-------------------------	-----------------------	-----------------------


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO: CONOCER ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DESCRIBIENDO LA MEJOR FORMA DE SER DESDE EL PUNTO DE VISTA EMOCIONAL


DIRIGIDO A: DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIMARIOS DE LA PROVINCIA DE LA OROYA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. RAMIRO FREDDY BULLÓN CANCHAYA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	-------------------------	-----------------------	-----------------------


RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La
Educación



			Me gustan todas las personas que conozco					✓		✓		✓		✓	
			Me siento seguro de mí mismo					✓		✓		✓		✓	
			Sé cómo se sienten las personas.					✓		✓		✓		✓	
		-Desarrolla auto concepto	Sé cómo mantenerme tranquilo					✓		✓		✓		✓	
			Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.					✓		✓		✓		✓	
			Pienso que las cosas que hago sale bien.					✓		✓		✓		✓	
			Soy capaz de respetar a los demás.					✓		✓		✓		✓	
			Me molesto demasiado de cualquier cosa.					✓		✓		✓		✓	
		-Demuestra autorrealización	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas					✓		✓		✓		✓	
			Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.					✓		✓		✓		✓	
			Pienso bien de todas las personas.					✓		✓		✓		✓	
			Espero lo mejor.					✓		✓		✓		✓	



			pregunta difícil cuando yo quiero.					✓		✓		✓		✓			
		Practica la responsabilidad	Me molesto fácilmente.					✓		✓		✓		✓			
			Me agrada hacer la cosas para los demás					✓		✓		✓		✓			
			No me siento muy feliz.					✓		✓		✓		✓			
			Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas					✓		✓		✓		✓			
			Demoro en molestarme.					✓		✓		✓		✓			
	Adaptabilidad	Brinda solución de problemas	Me siento bien conmigo mismo.					✓		✓		✓		✓			
Amigo amigo fácilmente.								✓		✓		✓		✓			
Pienso que soy el mejor en todo lo que hago.									✓		✓		✓		✓		
Actúa de acuerdo al entorno		Para mí es fácil decir a las personas cómo me siento.							✓		✓		✓		✓		
		Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.							✓		✓		✓		✓		
		Me siento mal cuando las personas							✓		✓		✓		✓		



		Me gustan todas las personas que conozco					✓		✓		✓		✓		
		Me siento seguro de mí mismo					✓		✓		✓		✓		
		Sé cómo se sienten las personas.					✓		✓		✓		✓		
	-Desarrolla auto concepto	Sé cómo mantenerme tranquilo					✓		✓		✓		✓		
		Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.					✓		✓		✓		✓		
		Pienso que las cosas que hago sale bien.					✓		✓		✓		✓		
		Soy capaz de respetar a los demás.					✓		✓		✓		✓		
		Me molesto demasiado de cualquier cosa.					✓		✓		✓		✓		
	-Demuestra autorrealización	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas					✓		✓		✓		✓		
		Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.					✓		✓		✓		✓		
		Pienso bien de todas las personas.					✓		✓		✓		✓		
		Espero lo mejor.					✓		✓		✓		✓		



		pregunta difícil cuando yo quiero.					✓		✓		✓		✓
	Practica la responsabilidad	Me molesto fácilmente.					✓		✓		✓		✓
		Me agrada hacer las cosas para los demás					✓		✓		✓		✓
		No me siento muy feliz.					✓		✓		✓		✓
		Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas					✓		✓		✓		✓
		Demoro en molestarme.					✓		✓		✓		✓
Adaptabilidad	Brinda solución de problemas	Me siento bien conmigo mismo.					✓		✓		✓		✓
		Amigo amigo fácilmente.					✓		✓		✓		✓
		Pienso que soy el mejor en todo lo que hago.					✓		✓		✓		✓
	Actúa de acuerdo al entorno	Para mí es fácil decir a las personas cómo me siento.					✓		✓		✓		✓
		Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.					✓		✓		✓		✓
		Me siento mal cuando las personas					✓		✓		✓		✓

Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 31147 “ANTONIO RAIMONDI” DE LA OROYA
HACE CONSTAR:

Que, Patricia Norma López Montalvo con DNI N° 40114635, realizo la aplicación del cuestionario sobre **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE COLEGIOS DE LA PROVINCIA DE YAULI LA OROYA - 2018”** para optar el grado académico de **Maestro en Docencia Y gestión Educativa** en la Universidad “Cesar Vallejo”

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes de la interesada.

La Oroya, 14 de Setiembre del 2018



Henry Huertas Ricaldu
Prof. Henry HUERTAS RICALDU
DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31151
"DANIEL ALCIDES CARRIÓN GARCIA"



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 31151 "DANIEL ALCIDES CARRION" DE LA OROYA

HACE CONSTAR:

Que, Patricia Norma López Montalvo con DNI N° 40114635, realizo la aplicación del cuestionario sobre **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE COLEGIOS DE LA PROVINCIA DE YAULI LA OROYA - 2018"** para optar el grado académico de **Maestro en Docencia y Gestión Educativa** en la Universidad "Cesar Vallejo"

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes de la interesada.

La Oroya, 14 de Setiembre del 2018



Adolfo Ramos Mardones
C.M. 1021255513
DIRECTOR

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 31152 "LEONCIO ASTETE RODRIGUEZ"
DE LA OROYA

HACE CONSTAR:

Que, Patricia Norma López Montalvo con DNI N° 40114635,
realizo la aplicación del cuestionario sobre **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE COLEGIOS
DE LA PROVINCIA DE YAUJ LA OROYA - 2018"** para optar el grado
académico de **Maestro en Docencia y Gestión Educativa** en la universidad
"Cesar Vallejo"

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes
de la interesada.

La Oroya 15 de Setiembre del 2018



Miler Alluga Huarc
DIRECTOR

Anexo N°06: Evidencias fotográficas

INSTITUCION EDUCATIVA N° 30001-47 "ERNEST MALINOWSKI"



DOCENTE RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO



INSTITUCION EDUCATIVA N° 31147 "ANTONIO RAIMONDI"



DOCENTE RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO



INSTITUCION EDUCATIVA N° 31152 "LEONCIO ASTETE RODRIGUEZ"



DOCENTE RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO



INSTITUCION EDUCATIVA Nº 31151 "DANIEL ALCIDES CARRION"



DOCENTE RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO

