

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Inteligencia emocional de docentes y liderazgo
transformacional del director de la institución educativa
N° 89008 de Chimbote; 2020**

**Tesis para obtener el Grado de Doctor en educación con Mención
en Gestión y Ciencias de la Educación**

Autor

Bazán Rodríguez, Alberto Mauro

Asesora

(ORCID: 0000-0002-4401-7977)

Vásquez Tolentino, Emérita

Chimbote – Perú

2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Índice General	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Palabras clave	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	26
Resultados	31
Análisis y discusión	35
Conclusiones y recomendaciones	37
Agradecimiento	39
Referencias	40
Anexos	45

Índice de Tablas

Tabla 01

Niveles de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020. **32**

Tabla 02

Niveles de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020. **33**

Tabla 03

Inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020. Se vinculan. **33**

Tabla 04

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilks **62**

Índice de Figuras

Figura 01

Niveles de inteligencia emocional de los docentes **62**

Figura 02

Niveles de percepción del Liderazgo transformacional del director **63**

PALABRAS CLAVE

Tema	Inteligencia emocional- Liderazgo transformacional
Especialidad	Educación Superior

KEYWORDS

Topic	Emotional Intelligence- Transformational Leadership
Specialty	Higher education

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

LINEAS DE INVESTIGACIÓN	Organización y dirección de la Instituciones Educativas
ÁREA	Ciencias Sociales
SUB ÁREA	Ciencias de la Educación
DISCIPLINA	Liderazgo y gestión institucional

TÍTULO

Inteligencia emocional de docentes y Liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote; 2020

Emotional intelligence of teachers and transformational leadership of the director of the Educational Institution No. 89008 of Chimbote; 2020

RESUMEN

El actual estudio presenta como finalidad determinar la relación entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020. La población estaba integrada por 28 docentes y se opta por una pesquisa descriptiva correlacional con un diseño correlacional y no experimental. El inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE se empleó como instrumento de recojo de información y el liderazgo multifactorial MQ5X en su versión corta como cuestionario. Los resultados revelaron grados de correlación de $R = -0.274$, que se analiza como una correlación “Baja”, con una significación de $p = 0,159$ superior a los niveles bilaterales 0,05 determinado por el software SPSS, permitiendo asegurar que la vinculación no resultó significativa. Esta interpretación se hizo utilizando la fórmula de “Rho” de Spearman, por consiguiente, se puede afirmar que no presenta vinculación significativa entre la inteligencia emocional de los educadores y sus percepciones del liderazgo transformacional del directivo del centro educativo N° 89008 de Chimbote.

ABSTRACT

The persistence of the current study stays toward regulate the connection among demonstrative aptitude of teachers then their awareness of transformational guidance of the boss in the Enlightening Establishment No. 89008 of Chimbote, 2020. The society stood completed active of 28 teachers and expressive correlational research stood chosen. Through a correlational and non- investigational enterprise. The BarOn ICE Emotional Intelligence inventory stood secondhand by way of a statistics gathering instrument then the MQ5X multifactorial leadership in its short version as a questionnaire. The BarOn ICE Emotional Intelligence inventory stood secondhand by way of a statistics gathering instrument then the MQ5X multifactorial leadership in its short version as a questionnaire. The results revealed degrees of connection of $R = -0.274$, which is analyzed by way of a "Low" connection, through an implication of $p = 0.159$ higher than the bilateral levels 0.05 determined by the SPSS software, allowing to ensure that the link was not significant. The society stood completed active of 28 teachers and expressive correlational research stood chosen. Through a correlational and non- investigational enterprise. This interpretation was made using Spearman's "Rho" formula; consequently, the situation container stand confirmed that here remains no noteworthy link amongst the emotional intelligence of the educators and their perceptions of the transformational guidance of the administrator of the instructive center No. 89008 of Chimbote.

INTRODUCCIÓN

Los estudios encontrados en vinculación a la variable Inteligencia emocional en un contexto internacional tenemos el trabajo de Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016), en su estudio científico “Liderazgo transformacional y sus Incidencias en las gestiones de educador: el Suceso de un centro educativo del Norte de Chile”. Publicada en Revista Interciencia. Su objetivo fue investigar la trayectoria del educador y el impacto positivo de los liderazgos transformacionales en las gestiones educativas de una institución educativa privada de la localidad de Antofagasta, Chile. La metodología de este análisis es de tipo correlativa, involucrando una muestra de 64 maestros. En el recojo de datos se aplicó el MLQ Forma 5X versión corta como instrumento, donde se empleó a 57 educadores de salón, en su versión Clasificador A, y a 7 educadores directivos en la versión Clasificador B. De esta manera la examinación que se asocia prioriza la temática del liderazgo e identifica un elemento esencial que ha sido priorizado para su aplicación en las gestiones educativas. Asimismo, los resultados muestran que es importante contar con un instrumento funcional distribuir las organizaciones con los niveles de aspectos relacionados con el empleo del instrumento y las áreas potenciales de utilización del instrumento en otros centros educativos.

A nivel nacional presentamos a Martínez (2015), con su investigación “Liderazgo Transformacional y autoestima en directivos del Nivel primario de la localidad de Satipo”, investigación de tipo correlacional en la que se concluye que los directores presentan valores, destrezas y atributos que son moderadamente conocidos por los maestros en el liderazgo en las instituciones de enseñanza primaria de la comunidad de Satipo.

Hay una positiva correlación entre los liderazgos transformacionales y la autoestima para los directivos de los centros educativos de primaria en la localidad de Satipo con $\alpha = 0,05$.

Laredo (2017) en su pesquisa “Gestiones educativas ambientales y el Liderazgo transformacional en los educadores de la UNCP – 2017, llegando a las conclusiones siguientes:

Hay una vinculación altamente significativa y directa ($T = 0.724$) entre las gestiones educativas ambientales y el liderazgo de transformación por parte de los educadores de diversas facultades de la UNCP, durante el año académico 2017; confirmado por la prueba de hipótesis tau de Kendall donde el valor P (0.013) es inferior que los niveles de significancia (0.05); para 149 grados de libertad ($gl=149$). (p.93)

Vidal (2017) en su indagación de nombre: “Las condiciones de liderazgo del directivo se basa en las percepciones de los educadores del centro educativo público de la provincia constitucional del Callao”. Estudio enmarcado dentro del enfoque cualitativo, con un diseño correlacional. Llegando a la siguiente conclusión:

Basándose de la examinación de los resultados, a partir de las percepciones de los profesores, podemos determinar que los directores a menudo tienen las cualidades más destacadas de estimulaciones intelectuales, influencias idealistas, motivaciones e inspiraciones, consideraciones motivacionales y particularidades de estilos de liderazgo transformacional. (p.96)

A nivel local el estudio de Bazán (2015), con su investigación denominada “Una investigación comparativa de los liderazgos transformacionales de directores de centros educativos públicos y privados 2015”. Para ello, se elaboró un estudio no experimental, en un diseño descriptivo comparativo, y 2 muestras de dieciocho y dieciséis educadores de primaria y secundaria, de dos centros educativos. Se usó los Cuestionarios multifactoriales de liderazgo 5x versión corta (MLQ 5X) de Bass y B. Avolio (2000). Señalado por Martínez (2007). El resultado expuso, por otra parte, que el

67% de los educadores del centro educativo público N° 88034 “Pedro Ruiz Gallo” valoran mucho el liderazgo del directivo en el desarrollo transformador, y por otro lado, el 44% de los docentes del centro educativo privado Albert Einstein, cuyo director es considerado una persona capaz de liderar la transformación a nivel de desarrollo; no obstante, cuando asumimos los datos utilizando la prueba t de Student, estas diversidades no fueron significativas, con un valor de $p = 0,212$ y $a = 0,05$, por lo que $p > a$.

Asimismo, los estudios encontrados en relación al Liderazgo Transformacional, en el contexto internacional tenemos el trabajo de Maureira, Espinoza y Gálvez (2015), en su artículo científico “Inteligencia emotiva en educandos de formación física de Santiago de Chile”. Publicada en la revista GPU; La metodología corresponde a una investigación descriptiva simple con aplicación de los inventarios de inteligencia emocional de Rego y Fernández (2005), la adaptación a la educación física en este estudio incluyó 32 ítems en la misma escala de calificación. El instrumento mide la comprensión emocional, la sensibilidad emocional, el autocontrol emocional, el uso de la empatía, emocional y el entendimiento de los sentimientos de los demás de un individuo. Por otro lado, la empatía fue el factor de inteligencia emocional más desarrollado en la muestra. Las mujeres están desarrolladas para ser más sensibles, empáticas y comprensivas de los sentimientos de los demás que los hombres. Además, se observó que la inteligencia emocional y sus factores no cambiaron significativamente durante los 5 años del estudio.

A nivel nacional el estudio de Rufino (2017) denominada: “Desempeño pedagógico e inteligencia emotiva en educadores de la formación inicial de Huánuco, 2017”. El tipo de estudio es correlacional, transversal, temporal, cualitativa y de dominio prospectiva. La población estaba integrada por 106 educadores de Educación Inicial de Huánuco, con una muestra de setenta y nueve educadores. El Test de inteligencia emocional Ice Bar-On y el cuestionario de desempeño del educador fueron los instrumentos empleados. Concluye:

Desde la perspectiva de la significación estadística se estableció que no hay una correlación significativa entre el desempeño de las maestras y la inteligencia emotiva de Educación Inicial de la localidad de Huánuco en el nivel de confianza 0.95 y el nivel de significancia 0.05, el “p-valor” es 0.194, que es superior que el nivel de significancia, lo que conduce a la aprobación de la hipótesis nula y el rechazo la hipótesis alterna.

El coeficiente de correlación considerado es de 0,148, que se encuentra en el nivel de “correlación débil o muy débil”, con tendencia positiva.

Los niveles de inteligencia emotiva de los educadores determinan en el nivel de educación inicial - Huánuco, expresado en 5 aspectos: estado anímico; el control del estrés, la adaptabilidad, las vinculaciones interpersonales e introspectivas, con una media global de 87,92 y un D.S de 9,21, pertenecieron a la categoría de “capacidad emocional baja o subdesarrollada”, lo que reafirma la hipótesis nula del estudio. (p.67).

Guillon (2018) en su trabajo de investigación denominada “La vinculación entre el desempeño y la inteligencia emotiva de los educandos de residencia médica en la Facultad de Medicina de la UCSM y UNSA, Arequipa – 2018, encontraron que presenta una asociación significativa entre el desempeño y la inteligencia emotiva como evaluadores, puntuando $x^2 = 29,75$ en el test. Esta correlación es moderada y positiva, tanto que el índice r de Pearson tiene 0.663; Demostración de la hipótesis de estudio propuesta.

Zárate. (2018). Realiza la pesquisa “La inteligencia emocional y su vinculación con los desempeños educativos en escuelas secundarias, Red N°12 de los centros educativos de la UGEL N° 04-2018”. Este tipo de estudio es un diseño de enlace básico, descriptivo-correlativo, no experimental, transversal. La muestra fue tomada por 191 educadores de secundaria pertenecientes a la Red N.º 12 de

centros educativos coincidentes con la UGEL N° 04. Se aplica la encuesta como técnica mediante un cuestionario en escala Likert de inteligencia emotiva y rendimiento educativo, concluyendo que hay una vinculación precisa y muy significativa entre el desempeño y la inteligencia emotiva, la eficacia de las actividades pedagógicas de los docentes de secundaria. El centro educativo N.º 12 corresponde a la UGEL N°04, siendo Rho de Spearman = 0,766 y p-valor = 0,000, la inteligencia emocional está directamente relacionada con las capacidades pedagógicas de los educadores de secundaria, Red N° 12 para los centros educativos, para UGEL N° 04.

A nivel local tenemos a Lecca (2018), en su estudio “La inteligencia emotiva y las adaptaciones conductuales en adolescentes del Centro educativo Mariano Melgar - Chimbote, 2017”. Supone un estudio básico, descriptivo, relacional y transversal. Trabajamos con 325 educandos y 136 adolescentes en los grados 1er a 5to de secundaria; de igual forma, para la recolección de datos se empleó el Inventario de Adaptación de Conducta (IAC) de Victoria de La Cruz y Agustín y la escala de inteligencia emocional ICE de BarOn. El centro educativo Mariano Melgar de Chimbote concluyó que no hay una vinculación significativa estadísticamente entre la inteligencia emotiva y las adaptaciones conductuales en los adolescentes.

La fundamentación científica que sustenta este trabajo se planteó en torno a las variables de indagación Liderazgo transformacional e Inteligencia emotiva que desarrollaremos a continuación.

Conforme a Bass (1985), el autor del liderazgo transformacional, definiéndolo como algo que impulsa a los individuos a realizar más de lo que esperaban inicialmente.

De igual manera, Bass (1999), conceptúa a los "liderazgos transformacionales" como contradicción a los "liderazgos transaccionales" que es más cotidiano y rutinario. Los líderes transformacionales han logrado efectos extraordinarios en sus seguidores al cambiar las reglas de motivación por las que actúan. El líder transformacional logra

la victoria cuando lleva a las personas desde una motivación regular hacia una acción comprometida de los subordinados.

Para Castro (2015), los liderazgos transformacionales son una manera de gestión escolar que se promueve en los centros educativos que ofrecen servicios de alta calidad. Una comunidad educativa se organiza en funciones a las altas probabilidades de sus objetivos o metas institucionales, en ese sentido, sus integrantes están dispuestos continuamente a dar esfuerzos adicionales para el logro de sus metas.

Conforme con Casado (2000), los liderazgos transformacionales es una práctica moral que eleva el comportamiento humano, y los líderes transformacionales no solo aprenden a preocuparse por los valores de sus simpatizantes, sino que también les enseñan a ser líder para que logren transformarse en sujetos morales. Un líder ejerce en los más altos niveles de valores morales para sus simpatizantes y su objetivo envuelven sus ideales. El líder transformacional aparece en distintos escenarios colectivos, por decir, como líderes intelectuales, reformadores, revolucionarios o héroes.

Por lo tanto, el ejercicio del líder en esta mirada transformacional es cuando estiman necesario emprender un cambio organizacional o institucional que no es suficiente para acomodar estas modificaciones, sino es adelantarse para continuar en vigencia como organización de calidad; por lo tanto, se debe alentar a los personales a que persigan las metas organizacionales en lugar del interés propio. Este cambio en los seguidores se consigue haciendo transformaciones en sus metas, creencias, aspiraciones y necesidades. El líder transformacional brinda cuidado personal, carisma y estimulación del intelecto. teniendo en cuenta la visión de la organización, revisarla constantemente para alinear a las exigencias de los cambios para así obtener los cambios deseados.

De esta manera el actual estudio se enfoca en las dimensiones propuestas por Bass (1985), entre ellas, los líderes transformacionales identifican cuatro dimensiones básicas vinculadas con sus habilidades docentes: influencia o carisma idealizado, motivación inspiradora, atención personal y estimulación intelectual.

La terminología Carisma (en Griego, talentos,don,regalo) fue acuñado por el sociólogo alemán Max Weber en el campo de las Ciencias Sociales (1968), quien lo define como: un determinado rasgo de personalidad de un individuo que lo hace ser considerado "diferente" de la gente común y poseedor de cualidades o habilidades sobrehumanas o por lo menos muy especiales. Estos, como otros, son inaccesibles al hombre común, pero se consideran de procedencia ejemplar o divina, y sobre esta base el sujeto en cuestión es considerado un líder. En ciencias sociales y ciencias políticas, carisma se usa para describir a los líderes que, debido a su poder personal, tienen un efecto profundo y extraordinario en sus simpatizantes (Bass, 1985).

La transcendencia del carisma, parte del marco más extenso de los liderazgos transformacionales, se refiere al comportamiento utilizado por un líder que finalmente se transforma en un modelo a imitar para sus simpatizantes. Esto le permite considerar los requerimientos de los demás e inclusive las propias; compartir el riesgo con los simpatizantes ser coherente y demostrar altos estándares de actitud moral y ética. Los seguidores respetan, admiran y confían en los líderes; es un patrón de reconocimiento e imitación. Sin embargo, este componente por sí solo no es capaz para exponer los procesos de transición (Bass, 1985). Según, Bass analiza el Liderazgo Transformacional de lo carismático en los aspectos siguientes:

Los simpatizantes pueden sentirse identificados y emular a los líderes carismáticos, pero rara vez miran más allá de su propio interés por razones abstractas, como lo realizan los simpatizantes del líder transformacional.

El líder transformacional busca elevar y empoderar a los simpatizantes, mientras que varios líderes carismáticos buscan hacer que los seguidores sean dependientes y débiles para generar lealtad personal en lugar de compromiso con los ideales.

El líder transformacional existe en todas las organizaciones y en todos los niveles. Por el contrario, es más probable que surjan líderes carismáticos cuando la organización está en dificultades.

Las respuestas a los líderes carismáticos tienden a ser muy polarizadas, amadas por algunos y odiadas por otros. La reacción al líder transformacional es menos extrema.

Esto es especialmente cierto en el caso de los líderes visionarios y enfocados; se ganan la confianza, el respeto y la seguridad, así como una fuerte identidad personal de sus simpatizantes.

De esta forma, Bass & Avolio (1994) conceptualiza la motivación inspiracional, al brindar significado y desafío a los seguidores a través de líderes transformacionales, generar espíritu de optimismo, entusiasmo y equipo, crear y comunicar expectativas que inspiren y motiven a otros, y ayuden a los simpatizantes a involucrarse y comprometerse con una visión distribuida.

Aquí, los líderes se convierten en modelos a seguir que utilizan la comunicación como instrumento para expresar su opinión. Comunicar la posibilidad de realizar la visión con palabras motivacionales.

Bass (1999), Los componentes conductuales del liderazgo inspiracionales incluyen los siguientes puntos:

Dirección de significado: Los líderes inspiracionales brindan definición y significado contextual, brindan patrones concretos para cosas que pueden ser complejas o poco claras; mediante el lenguaje, el ritual y ciertos simbólicos discursos, informa a los subordinados sobre los significados de las organizaciones, el sitio en el entorno y la fiabilidad colectiva.

Uso de símbolos: Los líderes emplean conferencias, insignias, historias, formalidades, ceremonias, accesorios y slogans, para acreditar su presencia y las actitudes que toman como líderes.

Manejo de impresión : Los líderes inspiracionales actúan para mantener y formar la impresión deseada en los demás. Estas

impresiones afectan cuánto te respetan los demás y, por ello, qué tan exitoso eres para influir en ellos. La adecuada imagen de un líder es un requisito indispensable para generar confianza en los seguidores.

Modelamientos de las expectativas de los simpatizantes: El líder inspiracional desarrolla probabilidades altas de desempeño de sus simpatizantes y son capaces de dirigir su organización a través de mensajes precisos para lograr sus objetivos; establece propósitos razonables y da un ejemplo a los subordinados; entre todos los integrantes del sistema deben definir y mantener un sentido de finalidad.

Otra de las dimensiones del liderazgo transformacional es La Estimulación Intelectual, cuando los líderes transformacionales desafían las suposiciones y definen los problemas, se enfrentan al desafío de generar ideas nuevas y soluciones sin valorar sus contribuciones como diferentes a las de sus líderes ni juzgar abiertamente sus equivocaciones (Bass y Avolio, 1994).

Las Estimulaciones Intelectuales de los líderes transformacionales esto se manifiesta en los simpatizantes tanto en el entendimiento, conceptualizaciones y resolución de la naturaleza y los conflictos que atraviesan y sus resoluciones, fomentando así su autonomía e independencia. Esto lo diferencia de la simple competencia, conocimientos, habilidades y destrezas gerenciales (Bass, 1999).

Bass (1999) reconoce las cualidades siguientes de las estimulaciones intelectuales:

Reformulaciones: Las estimulaciones intelectuales pueden liberar a los subordinados de los estereotipos definidos, incitándolos a reconsiderar el problema en cuestión. Para lograr esto, los líderes apoyan a los simpatizantes a enfocarse en ciertas cosas y prescindir otras, creando un modelo que simplifica las complejidades de los acontecimientos.

Inteligencia: Para estimular efectivamente la inteligencia de los subordinados, los líderes deben poseer una inteligencia superior a la de los integrantes del equipo, pero también hay algunos componentes que pueden afectar su efectividad. Por un lado, el nivel de inteligencia debe ir acompañado de creatividad y flexibilidad de pensamiento, lo que conduce a un comportamiento experimental y exploratorio, no solo a la intelectualización.

Símbolos e Imágenes : Los líderes transformacionales ayuda de manera intelectual a las organizaciones creando, interpretando y desarrollando imágenes y símbolos. Al proporcionar a los simpatizantes un marco simbólico extedificultades y a reconciliar percepciones o experiencias conflictivas y confusas.

La última dimensión del Liderazgo transformacional es la Consideración Individualizada, se comprende como un líder que actuan con cada subordinado de manera diferente en función de sus capacidades y necesidades. Los líderes transformacionales piensan individualmente, actúan como coaches o asesores de seguidores y prestan especial atención a cada una de sus requerimientos de desempeño y formación; hacer que todos se sientan valorados de manera única (Bass y Avolio, 1994).

Los lideres evalúan a los colaboradores, brindan asesoramiento, apoyo personal y retroalimentación con el objetivo de que su trabajo sea comprensible, accesible y optimizado para todos.

Conforme con Bass (1999) propone las características siguientes:

Hacer empleo de las comunicaciones informales personalizadas: Los lideres tratan como sujetos a sus trabajadores. Se acuerda de los dialogos pasados y està al tanto de las inquietudes de cada uno de sus subalternos.

Mantener comunicados a los subordinados : Los líderes individuales se preocupan de que cada subalterno sea plenamente consciente de lo que esta ocurriendo en la organización.

Tratar distintamente a los subordinados : Identifican los deseos, las incitaciones y necesidades de cada simpatizante y conoce cómo usarlos de manera efectiva.

Aconseja a los seguidores : Tiene la capacidad de apoyar a sus simpatizantes a resolver conflictos laborales y personales a través de una escucha efectiva y activa, dar recomendaciones, comparte experiencias personales con sus subalternos, aconsejar otras opciones y ayuda a que surjan alternativas de las interrogantes.

Sobre la fundamentación de la variable inteligencia Emocional es una nueva construcción de una antigua realidad en psicología, originada en la concepción de inteligencia social de Thorndike en 1936, que definió como la comprensión y guía de mujeres y hombres, niños y niñas, y el comportamiento inteligente en las vinculaciones interpersonales.

La terminología inteligencia emocional hace mención a la facultad de una persona para controlar, sentir, comprender y cambiar sus propios estados emocionales y los de los demás.

Mayer y Salovey (1990), conceptualiza la terminología “Inteligencia Emotiva”, como "una manera de inteligencia social, compromete la facultad de dominarse a sí mismo y a los demás, sus emociones y sentimientos, percibirlos y emplear estas informaciones para guiar el actuar y el pensamiento". Es decir, la inteligencia emotiva significa las capacidades de identificar, distinguir y evaluar las emociones propias, tanto como la facultad de regularlas adecuadamente y manifestarlas en el momento adecuado.

Goleman (1996) conceptualiza la competencia emocional como una agrupación de capacidades enfocadas en la inteligencia emocional que posibilitan desempeños laborales eficaces. Estas capacidades complementan las habilidades cognoscitivas y las habilidades que crean placer personal con respecto al funcionamiento efectivo en el trabajo y en los entornos sociales. Luego se planteó un modelo de inteligencia emotiva que incluía 4 competencias divididas en 2 grandes categorías: competencias personales y competencias sociales. El primero afectará directamente los tipos de relaciones que una persona tiene consigo misma, e incluye habilidades de autoconciencia y autogestión; en segundo lugar, las competencias sociales determinarán las formas de relacionarse con los demás e incluirán habilidades de conciencia social y gestión de las vinculaciones.

BarOn (citado por Ugarriza, 2001), las inteligencias emocionales se conceptualizan como "una agrupación de capacidades e ingenio emocional, social y personal que intervienen en las capacidades con el fin de aclimatarnos y responder a la presión y demandas del contexto". (p.131)

En relación a las Teorías sobre inteligencia emocional, se distinguen dos principales tendencias: la primera hace hincapié en las psicoemociones y se fundamenta en la reunión de distintas cualidades de personalidad como: el optimismo, la empatía, la autoconciencia, etc., entre otras variables, pero sin examinar su verdadera relación con la IE, por ejemplo: es la felicidad y la motivación. Esta tendencia también se conoce como patrón mixto. Los principales representantes de este modelo son Daniel Goleman y Reuven BarOn. La segunda tendencia se denomina modelos basados en habilidades, porque se enfocan específicamente en el proceso emocional de las informaciones y ellos estudios de las habilidades asociadas a dicho proceso.

El actual estudio asume lo planteado por Reuven BarOn

Conforme con BarOn (citado por Ugarriza y Pajares, 2003), las inteligencias emotivas se conceptualizan como una agrupación de destrezas, capacidades que simbolizan un cuerpo de saberes utilizados para hacer frente a diferentes hechos.

Tenga en cuenta que los adjetivos afectivos se utilizan para explicar que esta clase de inteligencia es distinta de la inteligencia cognoscitiva. El estudio teórico de BarOn mezcla las llamadas capacidades mentales (autoconciencia emocional) con otros rasgos que pueden considerarse separados de las habilidades mentales (independencia personal, autoconciencia, humor). Esta situación cambia a un modelo mixto de BarOn.

BarOn realizó revisiones exhaustivas de la bibliografía psicológica acerca de los rasgos de personalidad que parecen estar asociados con el triunfo identificó cinco áreas principales:

- Control del estrés.
- Habilidades intrapersonales
- Habilidades interpersonales.
- Estado emocional general.
- Adaptabilidad.

BarOn (citado por Ugarriza, 2001), emplea la terminología “inteligencia social y emotiva” para mencionar una clase determinada de inteligencia que se distingue de la inteligencia cognoscitiva. Los autores argumentan que los factores de la inteligencia no cognoscitiva son semejantes a los componentes de personalidad, sin embargo, la inteligencia emocional y la inteligencia social pueden modificarse en el transcurrir de la vida. Asimismo, lo conceptualiza como las diversas competencias, capacidades y habilidades no cognoscitivas que afectan las capacidades de un sujeto para manejar con éxito sus presiones y demandas ambientales.

Desde el punto de vista antes mencionado, podemos concluir que nuestra inteligencia no cognoscitiva es un componente fundamental para establecer el triunfo de la vida y afecta directamente la salud emocional y general.

La inteligencia emocional está relacionada con otros factores fundamentales que determinan las capacidades de un sujeto para manejar con éxito las demandas ambientales, como las predisposiciones y circunstancias biomédicas, las habilidades

de inteligencia cognitiva, las realidades y limitaciones del entorno inmediato. Este enfoque es consistente con la “posición interaccional” acogida por Bern y Allen en 1974 (citado por Abanto et al, 2000) y enfatiza que dichas evaluaciones deben poner bastante atención a los componentes personales y las condiciones ambientales para pronosticar el comportamiento.

BarOn plantea un modelo multifactorial y tiene que ver con el potencial de desempeño y se basa en una orientación al proceso más que al desempeño.

El trabajo de BarOn es una extensión y continuación del trabajo de otros investigadores sobre este tema, pero sus proposiciones se desarrollan de forma independiente de las proposiciones teóricas de los estudiosos antes mencionadas. Pero su aportación al campo de la inteligencia emocional radica en definir los factores estructurales y conceptuales.

Con respecto a los componentes, BarOn, (citado por Cabrera 2011) crea el listado de cociente emocional (ICE) en la que considere 5 componentes/ dimensiones y quince subcomponentes o subdimensiones de la inteligencia emocional:

1. Componente intrapersonal. Valórate a ti mismo y a tu yo interior. Contiene los subcomponentes siguientes:

Entendimiento de sí mismo. -Incluye las capacidades de comprender y notar nuestras emociones y sentimientos, conocer y distinguir sus causas.

Asertividad. - Capacidad de manifestar opiniones, sentimientos e ideas sin amenazar los sentimientos del resto y de amparar los propios derechos de forma no destructor. Por tanto, la asertividad significa confirmación de la propia personalidad, tener confianza en uno mismo, autoestima, energía abundante, comunicación eficaz y segura. Puede ayudar a tener una mejor comunicación, facilitando nuestras interacciones con los individuos y reducir el

estrés. Es una acción que se puede resumir como nuestra acción en defensa de nuestros derechos legales sin ataque o ataques

Autoconcepto. - Capacidad de comprendernos, respetarnos y aceptarnos a nosotros mismos, nuestro aspecto positivo y negativo y nuestras posibilidades y limitaciones. Es la agrupación de autoconciencia adquirida como respuesta de la experiencia de la vida, interactuando con el entorno. Con el tiempo se desarrolla una autopercepción más firme y una mayor capacidad de control de la conducta. Desarrollándose en un contexto social, lo que significa que el autoconcepto y sus funciones específicas están relacionadas contextualmente inmediatamente. Además, depende de las particularidades de la evolución de un sujeto en cada instante de su desarrollo.

Autorrealización. - Incluye las capacidades de realizar lo que se desea verdaderamente. Se comprende como una perspectiva de desarrollo que juega con las propias destrezas, busca beneficios para uno mismo y para los demás, y alcanza metas relacionadas con su vida. Los individuos que logran sentirse autorrealizadas son ejemplos de un equilibrio perfecto entre lo que quieren y lo que realmente logran. Se sienten satisfechos, libres y motivados e identifican el esfuerzo y el coste que supone conseguir algo. Saben evaluar el proceso y su finalización.

Independencia. - Es la capacidad para autodirigirse, de sentir confianza en las propias acciones, pensamientos y autonomía emocional en la toma de decisiones.

2. Componentes Interpersonales. - Esto integra habilidades interpersonales y desempeño. Montar los subcomponentes siguientes:

Empatía. - Capacidad de entender, apreciar y notar los sentimientos del resto. Facultad de ponerse en la posición del otro, trata de entender lo que sucede por su mente, preguntarse la razón de la actitud del sujeto, pero no desde nuestra, sin embargo, trata de pensar como lo hace el individuo con sus culturas y creencias.

Relaciones interpersonales. - Capacidad de mantener y crear vinculaciones interpersonales provechosas particularizadas por la proximidad emocional y lo íntimo. Como comprendemos las vinculaciones interpersonales como expresiones de los seres humanos como seres sociales mediante los cuales nos formamos colectivamente para crear relaciones diferentes y mejores a través de nuestras relaciones con distintos individuos y grupo durante nuestra existencia.

Responsabilidad social. - Estas son las habilidades de un sujeto que se presenta como un integrante cooperativo, constructivo y contribuyente de un colectivo social. La responsabilidad social son los resultados de las acciones conjuntas de la conciencia moral de los sujetos. Es considerado uno de los valores básicos de la moral humana presente. Por eso, la responsabilidad social y los valores generales son importantes, de un punto de vista axiológico, es la moralidad la que tiene mayor influencia en la constitución humana, personalidad de un sujeto o grupo social de cierta manera.

3. Componentes de Adaptabilidades. - Agrupa los subcomponentes mostrados a continuación:

Soluciones de problemática. - Capacidad para definir y reconocer dificultades y originar e integrar efectivas soluciones.

Pruebas de la realidad. - Capacidad de examinar la equivalencia entre lo que realmente hay y lo que se experimenta.

Flexibilidades. - Ser capaz de hacer los ajustes apropiados en los propios pensamientos, sentimientos y comportamiento para adaptarse a acontecimientos y circunstancias cambiantes.

4. Componentes del Manejo del Estrés. - Integra los subcomponentes mostrados a continuación:

Tolerancia al estrés. - La capacidad de tolerar hechos no deseadas, acontecimientos de estrés y emociones intensas sin "romperse" y responder de forma positiva a situaciones de estrés. Se conceptualiza como la facultad de percibir y soportar acontecimientos negativos. Se estima que es una construcción de orden superior incrustada en varios aspectos de la regulación afectiva y conductual; La tolerancia al estrés incluye las expectativas y valoraciones de una persona al estar experimentando emociones negativas, incluida la tolerancia y la aversión, el aprecio y la aceptación, la captación de atención y la interrupción. Actitud funcional y regulación emocional

Controles de impulsos. - Capacidad para tolerar o retrasar las tentaciones o impulsos de ejercer y dominar lo emocional.

5. Componentes del Estado de Ánimo en General. - Agrupa a los subcomponentes mostrados a continuación:

Felicidad. - Estar contento con tu vida, sentirse bien consigo mismo y con el resto, divertirse y poder manifestar emociones positivas. La felicidad no disminuye el bienestar emocional de un organismo adaptado a su entorno. El sujeto construye su vida mediante valores, teniendo una responsabilidad de su actuar, no puede desconocer su libertad o labor. La felicidad presupone que las

personas sean así, capaz de alcanzar un equilibrio que supere sus dificultades. Si un individuo desea ser feliz, no puede dejar de tener presente que ello es el resultado de amarse primero a él mismo y después el resto, en el que no solo tiene que contar con las fuerzas de la naturaleza, sino también otros sujetos

Optimismo. - Ser capaz de tomar el lado positivo de la vida y conservar una positiva conducta pese a las dificultades y las emociones negativas. Es este valor el que apoya a afrontar las problemáticas con buen estado de ánimo y perseverancia, a descubrir la positividad de los individuos y de las situaciones, a creer en las posibilidades y con la ayuda de profesionales.

De esta forma, el actual estudio se justifica ya que es muy fundamental el conocer si efectivamente el enfoque del liderazgo que tienen los educadores de esta institución se relacionan directamente con sus niveles de inteligencia emocional y de esa manera poder implementar a futuro una capacitación a través de talleres donde se promueva el crecimiento en materia de inteligencia emocional y de igual manera talleres o capacitaciones para mejorar las gestiones del director a raíz del desarrollo de un liderazgo transformacional. Todo esto conllevará a futuro no muy lejano a obtener mejoras en el desempeño de directivos y educadores de esta institución lo cual redundará en mejora de los aprendizajes y demás logros personales y académicos de toda la comunidad estudiantil de esta institución.

Por otro lado, *la importancia teórica* de este estudio es la base de muchos programas de política educativa nacional (Pont, Nusche & Moorman, 2008). Por decir, el primer “informe de McKinsey” sobre el sistema escolar (Barber & Mourshead, 2007) señaló que las naciones con mejor desempeño tenían fuertes equipos de liderazgo que lideraron el proceso de cambio escolar. Esto se debe al actuar como las políticas de elección del líder educativo que presentan un riguroso proceso de elección, y la implementación de habilidades de liderazgo a través de

modelos de formación que permitan desarrollar una serie de prácticas beneficiosas, o iniciativas dirigidas a enfocar a los directores en sus trabajar. Ajustar las funciones de aprendizaje, las atribuciones y los incentivos a través de políticas para que puedan centrarse en el proceso de E-A. En particular, las formaciones de los directores ha sido una gran preocupación en muchos países que han puesto en marcha diversas iniciativas para desarrollar líderes estudiantiles (Pont, Nusche & Moorman, 2008).

De acuerdo a la *importancia práctica* es socializar el nivel de los liderazgos transformacionales de los directores, debido que es una variable muy fundamental para conseguir un colegio exitoso, tal como lo recomienda la PUCP (2006) en su Programa de Formación en Administración de la Educación Secundaria - MED CISE - PUCP tiene como objetivo optimizar y desarrollar habilidades de liderazgo del directivo de centros formativos otorgando una base teórica sólida, competencia operativa y compromiso social ético para apoyar la gestión de calidad, donde los colaboradores pueden desarrollar sensibilidad sobre el aspecto ético de la gestión de calidad y el requerimiento de un ambiente de calidad, participación y cooperación por encima de todo, comprometido con la práctica de valores. Asimismo, se establece lo esencial del liderazgo, que impulsa constantemente el trabajo con vocación de servicio en la comunidad educativa, acontecimiento que permite a los colaboradores educativos optimizar sus capacidades para desarrollar programas y proyectos innovadores y mejorados, así como proyectos productivos. Esto obliga a repensar el objetivo de las instituciones educativas de enfocarse en la mejora continua y brindar los mejores servicios educativos a los estudiantes.

En relación a la problemática, Perkins, (1992) señala que los docentes de una escuela siempre están a la espera de un “salvador” para que resuelva los problemas , la cual denomina Síndrome del Salvador al hecho, donde los docentes esperan a un nuevo director o directora que resuelva los problemas que los anteriores no pudieron resolver; sin embargo resulta sintomático que lo que inicialmente se anheló con esperanza y ansiedad, luego se le ataca y finalmente se le trivializa para posteriormente esperar a un nuevo salvador.

Esta situación se repite cíclicamente, al punto que pasan varios directores por dichas instituciones y según los docentes en cuestión estos directores resuelven muy poco o nada los problemas de la escuela y siguen los logros bajos o deficientes.

Hoy, la forma en que el liderazgo enfrenta las demandas de toma de decisión de quienes buscan el bien general en cualquier grupo, por temprano que sea, se basa en un líder movilizadado por un objetivo común que es decisivo en la acción. El director aboga por la facultad para alcanzar los propósitos institucionales del centro educativo

El MINEDU ha planteado una serie de normas y herramientas de gestión para propiciar la autonomía en las diversas instancias como las direcciones regionales, unidades de gestión educativa y los centros educativos; en este contexto ha implementado diversos dispositivos formativos para los directores designados como Diplomados, segunda especialidad en gestión escolar, capacitaciones y mentorías. Sin embargo, no se visualiza una gestión escolar eficaz y eficiente en los colegios que permitan brindar un servicio de calidad, donde todos los esfuerzos se cristalicen en las mejoras de los aprendizajes de los educandos.

Las ideas fuerza de Diekstra (2013) en la entrevista que le hiciera Punset nos plantea que los hallazgos encontrados por la neurociencia son muy contundentes en relación a la formación de los aprendizajes de los educandos donde se enfatiza que la razón no sirve nada sin las emociones, es decir tanto la racionalidad y la emoción son importantes en el aprendizaje. Incluye una comprensión de la vinculación entre las emociones, las cogniciones y los comportamientos. Este desarrollo de los aprendizajes se da gracias a interacciones de los estudiantes con su pares y maestros donde el rol del docente que gestiona sus emociones provoca relaciones positivas con los estudiantes ayuda a regular su comportamiento. Por otro lado, los educadores que evidencian un buen nivel de formación de su inteligencia emocional son proactivos, buenas relaciones interpersonales, gestores de buen clima institucional y es determinante para optimizar sus desempeños y

como consecuencia de ello obtener mejores logros de los educandos de un Centro educativo.

A luz de lo descrito líneas arriba sobre el liderazgo del directivo en nuestra realidad del centro educativo de la localidad de Chimbote, existen falencias en los directivos en su gestión escolar, centrándose más en lo administrativo que en lo pedagógico que es lo principal para conseguir aprendizajes de los educandos, asimismo muchos maestros no gestionan sus emociones, ocasionando un mal clima institucional y un bajo desempeño en su práctica pedagógica. Son estas experiencias que generan la necesidad de investigar si en el centro educativo donde se ejecutó el estudio, la inteligencia emotiva está relacionada con las percepciones que los docentes tienen del liderazgo del directivo.

Todo lo expuesto me llevó a plantear la problemática a continuación:

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional de docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa 89008 de Chimbote, 2020?

La definición conceptualización y la operacional de las variables de estudio son como sigue:

Definición conceptual

Variable 1: Inteligencia emocional

Una agrupación de destrezas, capacidades que simbolizan un cuerpo de saberes utilizados para hacer frente a diferentes acontecimientos. El énfasis en los adjetivos afectivos se usa para declarar que esta clase de inteligencia es distinta de la diversidad de inteligencia cognoscitiva, capacidades, aptitudes y habilidades no cognoscitivas que afectan las capacidades de un sujeto para manejar con éxito sus necesidades y estrés del contexto. BarOn (citado por Ugarriza, 2003),

Variable 2: Liderazgo Transformacional

Incentiva los individuos a realizar más de lo que se pretendía inicialmente. (Bass ,1990).

Definición operacional

Variable 1: Inteligencia emocional

Establecido como una variable relacional X, o indicado, es un contiguo de pasos estructurados donde se establecerá en 5 dimensiones

Dimensiones a medir: intrapersonal, interpersonal, Adaptabilidad, Manejo del estrés, estado de ánimo.

Se establece las siguientes puntuaciones:

Puntaje	Niveles del coeficiente emocional
Necesita mejorar	84 y menos
Adecuado	85 a 115
Desarrollado	116 a más

Variable 2: Liderazgo Transformacional

Liderazgo transformacional establecido como una variable relacional Y, o indicado, es un contiguo de pasos estructurados en los cuales se establecerá en 4 dimensiones

Dimensiones a medir: Esta variable se medirá considerando las dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Se establecieron siguientes puntuaciones:

NIVEL	VARIABLE LIDERAZGO
Ausente	0 -- 26
Medio	27 -- 53
Desarrollado	54 -- 80

Se planteó la matriz de operacionalización de variables:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES/ITEMS
INTELIGENCIA EMOCIONAL	INTRAPERSONAL	Conocimiento emocional de sí mismo
		Asertividad
		Autoconcepto
		Autorrealización
		Independencia
	INTERPERSONAL	Empatía
		Relaciones interpersonales
	ADAPTABILIDAD	Responsabilidad social
		Solución de problemas
		Pruebas de la realidad
MANEJO DE ESTRÉS	Flexibilidad	
	Tolerancia al estrés	
ESTADO DE ÁNIMO	Control de los impulsos	
	Felicidad	
	Optimismo	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	* Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. (Ítem 6) Conducta
		• Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella (Ítem 10) Atribuida.
		• Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber. (Ítem 14) Conducta
		• Va más allá de su propio interés por el bien del grupo (Ítem 18). Atribuida.
		• Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar (Ítem 21). Atribuida.
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		• Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. (Ítem 23). Conducta
		• Demuestra un sentido de autoridad y confianza (Ítem 25). Atribuida.
		• Enfatiza la importancia de una misión común (Ítem 34). Conducta
		Habla de forma optimista sobre el futuro (Ítem 9)
		• Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. (Ítem 13)
		• Presenta una convincente visión del futuro (Ítem 26)
		• Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. (Ítem 36)

ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	<p>Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. (Ítem 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. (Ítem 8) • Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos (Ítem 30) <p>Sugiere nuevas formas de completar el trabajo (Ítem 32)</p>
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	<p>Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores. (Ítem 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo. (Ítem 19) • Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros (Ítem 29) • Me ayuda a mejorar mis capacidades (Ítem 31)

La hipótesis planteada de investigación fue la mostrada a continuación:

Existe relación significativa entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020

Para concretizar la presente pesquisa se desarrolló como objetivo general de la tesis: Determinar la relación entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020

Los Objetivos específicos fueron los siguientes:

1. Determinar los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020.

2. Determinar los niveles de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020.

3. Determinar si existe correlación entre la inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020.

MÉTODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es descriptivo correlacional en el sentido de que intenta establecer cómo se relacionan las variables de la investigación. No buscan relaciones causales, sino que tratan de detallar y predecir los resultados de las variables en investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

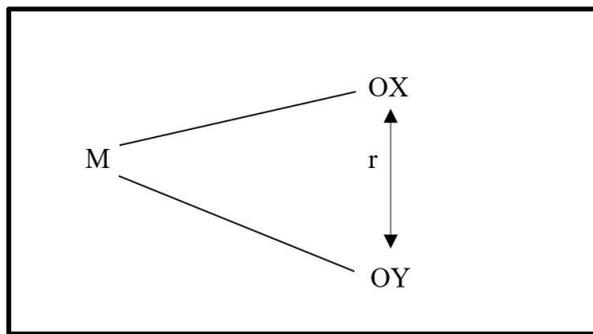
De esta manera, en el estudio se describieron y relacionaron las variables, inteligencia emocional y liderazgo transformacional del director. Además, el estudio es de tipo transversal en el sentido que se asocia y contrasta las variables de investigación en un determinado tiempo. (Salkind, 1999).

Diseño de investigación

Fue no experimental ya que las variables y las poblaciones no se manipularon en el análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Este modelo determina la relación entre dos o más variables en un tiempo dado. Se basa en descripciones, pero no de la variable individual, sino de sus correlaciones. En este modelo, las relaciones entre las variables se miden a lo largo del tiempo. En consecuencia, los modelos correlacionales poseen la facultad de limitarse a identificar asociaciones entre variables sin indicar la causalidad, o pueden intentar estudiar la causalidad.

De esta manera, este diseño se puede graficar de este modo:



Donde:

M es la muestra de investigación

OX es la observación de la variable X: Inteligencia emocional

OY es la observación de la variable Y: Liderazgo transformacional

Población y Muestra

La población estaba organizada por 28 educadores del Centro Educativo del nivel primaria y secundaria N° 89008 de Chimbote, 2020 y fue tomada en un 100 %.

La institución educativa 89008 de Chimbote, año escolar 2020, fue seleccionada por conveniencia.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

En este análisis se empleó la encuesta para ambas variables. Como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014.) son consideradas como un diseño o método y se utilizan en investigaciones correlacionales, descriptivas, transeccionales, transversales o no experimentales.

Instrumento

El cuestionario fue el instrumento manejado para el recojo de informaciones para ambas variables y se manejó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para conocer la vinculación entre el inteligencia emocional y liderazgo transformacional. En relación a los cuestionarios ciertos investigadores se interrogan “¿qué instrumentos de medición o recojo de datos tenemos en la investigación social?” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 255), a lo que ellos contestan por medio del cuestionario, y en relación a esto añaden: “los instrumentos de recopilación de data más común son los cuestionarios. El cual radica en un grupo de interrogantes sobre una o más variables medibles” (Ídem, p.276).

Con el fin de calcular la variable Inteligencia Emocional se utilizó el Inventario de BarOn-ICE adaptado por Ugarriza (2001).

Es un instrumento constituido por un conjunto de 133 ítems diseñados de acuerdo a los indicadores y dimensiones de la variable distribuidos en 5 dimensiones como son: Primera dimensión intrapersonal, cuyos indicadores son: el conocimiento de sí mismo, el asertividad, el autoconcepto, la autorrealización y la independencia; en la segunda dimensión interpersonal, consta de los siguientes indicadores como son: la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social. La tercera dimensión Adaptabilidad presenta los siguientes indicadores: Solución de problemas, la prueba de la realidad y la flexibilidad. La cuarta dimensión Manejo de estrés a su vez presenta como indicadores a la tolerancia al estrés y el control de los impulsos, por último, la quinta dimensión estado de ánimo consta de los indicadores Felicidad y optimismo.

De esta forma, la respuesta de cada ítem fue de tipo cerrada y está valorada en una escala de Likert de 5 niveles que se detallan a continuación:

Valoración de Likert

1.	2.	3.	4.	5.	
Rara vez o Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	28

Este instrumento fue adaptado Dra. Nelly Ugarriza Chávez para el Perú donde realizó la validación de análisis factorial exploratorio, se analizaron 40 ítems de las escalas; intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, adaptabilidad, examinados en una población de muestra constituida por 3374 adolescentes y adultos del departamento de Lima.

El estudio de confiabilidad aplicado sobre el I-CE en el extranjero se ha enfocado en la confiabilidad re-test y la consistencia interna. Sin embargo, en Perú la confiabilidad se ha basado solo en la consistencia interna, obteniéndose factores alfa de Crombach muy elevados para el inventario total, 0.93. Para los componentes I-CE, el coeficiente está entre 0,77 y 0,91. El más bajo es flexibilidad con 0.48, independencia y resolución de problemas con 0.60. Los 13 factores sobrantes muestran valores mayores a 0,70.

La administración de dicho instrumento fue individual o colectivo con una duración de 45 min. aprox., dando la indicación que marque la escala que decidan con una X.

Para la medición de Liderazgo transformacional fue el cuestionario Multifactorial MLQ-5X de Avolio y Bass (2004), versión corta, Formulario para profesores.

Es un instrumento constituido por un conjunto de 45 ítems diseñados de acuerdo a los indicadores y dimensiones de la variable distribuidos en 4 dimensiones como son: La primera dimensión o subvariable se denomina Influencia idealizada, la segunda subvariable o dimensión es la motivación inspiracional, la tercera subvariable es la estimulación intelectual y finalmente la subvariable Consideración individualizada. Para efectos de la investigación solo se consideró 20 ítems concernientes a la investigación.

La respuesta de cada ítem fue de tipo cerrada y está valorada en una escala de Likert de 5 niveles que se detallan a continuación:

Valoración de Likert

0.	1.	2.	3.	4.
Nunca	raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre

Este instrumento fue adaptado por Ysrael Martínez Contreras en su estudio de Liderazgo transformacional en la gestión educativa de un centro educativo público en el distrito de Santiago de Surco (2007). Donde la validación fue temática, con la finalidad de adaptar el castellano como lengua hablada en nuestro país por medio de juicio de expertos con dos especialistas: Carmen Díaz Bazo Educadora fundamental de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Miluska Chalco Lenes Profesora auxiliar de la Universidad Marcelino Champagnat.

Para la administración de dicho instrumento fue colectivo o individual con una duración de 30 minutos aproximadamente, dando la indicación que marque la escala que decidan con una x.

Procesamiento y análisis de información

Para procesar las consecuencias conseguidas de los cuestionarios que se emplearon a las docentes, se empleó la estadística descriptiva por medio de tablas de frecuencia, simple y porcentual, además de las figuras tipo barras. En estadística inferencial, se usó una prueba no paramétrica para calcular el factor de correlación de Spearman entre las variables y evaluar si es o no significativa.

Para iniciar con la organización de las informaciones se empleó el software Excel y para el proceso de informaciones se manejó el programa SPSS v. 25

RESULTADOS

Presentación de resultados

El actual estudio titulado: “Inteligencia emocional y Liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020; tuvo por objetivo: Determinar la relación entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020. El instrumento manejado en el recojo de información fueron por medio de dos cuestionarios y se manejó para la valoración de cada ítem la escala Likert; para determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Con 28 educadores como población muestral.

Para la presentación de los resultados según los objetivos e hipótesis del trabajo de estudio correlacional se ejecutó la prueba de normalidad de Shapiro– Wilks debido a que el Grado de libertad de la muestra es menor a 50, estableciéndose que la distribución **no es normal** de las datas de la variable inteligencia emocional, por lo cual para la obtención de resultados se manejó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Se expone el resultado indicado anteriormente a continuación:

En la primera tabla, se muestra los grados de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020.

En la segunda tabla, se expone los niveles de percepciones de los educadores sobre el liderazgo transformacional del directivo del centro educativo 89008 de Chimbote, 2020.

En la tercera tabla, se expone si la inteligencia emocional de los educadores y su percepción de liderazgo transformacional del director en el Centro educativo N° 89008 de Chimbote, 2020. Se vinculan

Descripción de los resultados

Tabla 1

Niveles de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020.

NIVEL	VARIABLE	
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	
	FI	%
Necesita mejorar	1	4
Adecuado	27	96
Desarrollado	0	0
TOTAL	28	100

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

Se exponen datos en la tabla 1 acerca de los grados de inteligencia emocional de los educadores del centro educativo 89008 de Chimbote, 2020; los cuales indican que la inteligencia emocional de los educadores de dicho centro educativo está en un nivel de adecuado en un 96 %, mientras que el 4 % de los docentes necesitan mejorar su inteligencia emocional y ninguno de los educadores de este estudio evidencia un nivel de desarrollado de esta variable.

Lo que significa que una gran parte de los educadores muestran un nivel adecuado de las diferentes dimensiones o aspectos de la inteligencia emocional que le permitirá relacionarse con éxito con los integrantes de la comunidad estudiantil.

Tabla 2.

Niveles de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020.

NIVEL	VARIABLE	
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
	FI	%
Ausente	0	0
Medio	8	29
Desarrollado	20	71
TOTAL	28	100

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

Los datos que se expresan en la tabla 2 sobre los Niveles de percepciones de los educadores sobre el liderazgo transformacional del directivo del centro educativo 89008 de Chimbote, 2020 indican que el 71 % de los educadores perciben un nivel de liderazgo desarrollado en el director del centro educativo estudiado, lo que significa que la mayor parte de los educadores expresan que su director los motiva, los alienta, inspira para mejorar su intervención pedagógica.

Tabla 3

Inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020. Se vinculan

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.274
		N	0.159
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	28
		Sig. (bilateral)	-0.274
		N	0.159

Se expresa en la tabla 3, el coeficiente de correlación de Spearman, entre la inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director del Centro educativo estudiado presenta una correlación negativa de $R = -0.274$ y el p valor = 0,159 es mayor a ($\alpha = 0.05$).

Prueba de hipótesis

H_0 = No hay una relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008.

H_1 = Sí hay una relación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008.

El p valor = 0.159 es superior que 0.05, en consecuencia, aceptamos la hipótesis nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La hipótesis del estudio propuesto “Existe relación significativa entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020”, no se acepta al obtener correlación de $R = -0.274$ y un nivel de significancia de $0,159 > 0,05$. Quiere decir que la inteligencia emocional de los educadores del centro educativo analizado no está relacionada significativamente con la percepción que ellos tienen sobre el liderazgo de su director.

Si bien es cierto no hemos encontrado un estudio correlacional entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional, existen estudios que relacionan la inteligencia emocional con otras variables familiarizadas con alguna de las dimensiones de ambas variables como es el caso de Zárate (2018) que en un estudio denominado “Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria, Red N° 12 UGEL N° 04-2018” halló que sí hay una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño del educador del nivel secundaria tal como se puede ver a través del coeficiente de Spearman obtenido $R = 0,766$, en los educadores del nivel secundaria de la Red N°12 de los centros educativos pertinentes a la UGEL N° 04.

Al analizar los resultados como se ve en la tabla 1 y la figura 1 nos muestra que el 96.00 % de los educadores se ubican en el nivel de inteligencia emocional Adecuado, mientras que tan solo el 4 % se hallan en el nivel Necesita mejorar y ningún docente presenta un nivel de inteligencia emocional Desarrollada. Situación que amerita reflexionar sobre estos hallazgos a la luz de los teóricos como Goleman (1996) que nos dice que la inteligencia emocional ayuda a tener un eficaz desempeño en el trabajo, complementándolo con habilidades cognitivas que conducen hacia el desempeño eficaz y la satisfacción personal. Es de vital importancia que los maestros de la institución objeto de investigación desarrollen su inteligencia emocional como lo plantea BarOn (citado por Ugarriza, 2001) en virtud de que esta influye en la habilidad para aclimatarse y

afrontar las presiones y demandas del medio. Por ello, un maestro con inteligencia emocional desarrollada conlleva a mejores aprendizajes de los educandos.

En el resultado de la tabla 2 y figura 2 se expone que el 71 % de los educadores interrogados perciben un liderazgo transformacional desarrollado en el director de su centro educativo, mientras que un 29 % de dichos docentes perciben un liderazgo transformacional medio y ningún maestro evidencia un nivel ausente de liderazgo transformacional en el director. Este resultado difiere con los hallazgos de Martínez (2015), por que concluye que los directores demuestran ciertas características, habilidades y valores que son reconocidos en promedio por los educadores en la gestión de las escuelas de primaria en el distrito de Satipo. Sin embargo, hallaron una vinculación positiva entre la autoestima y el liderazgo transformacional en los directivos de colegios primarias de la comunidad de Satipo con $\alpha=0,05$.

Por otro lado, los resultados de la tabla 2 nos lleva a aseverar que el liderazgo transformacional del directivo es percibido por mucho más de la mitad de los docentes como desarrollado su actuar competente como plantea Castro (2015), que los liderazgos transformacionales es un modo de gestión escolar de rango alto que se impulsa dentro de los centros educativos que brindan un servicio la calidad.

Porque la comunidad educativa se organiza en relación a las altas expectativas de sus objetivos o retos institucionales, de esta manera, los integrantes están preparados permanentemente a otorgar esfuerzos adicionales para lograr la meta.

CONCLUSIONES

Se concluyó en lo siguiente:

Los niveles de la inteligencia emocional de los educadores del centro educativo 89008 de Chimbote, 2020 se encontraron en un nivel **Adecuado** con el 96 %, el nivel **Necesita mejorar** con un 4 %, nivel **Desarrollado** ningún docente se ubicó en él. Por lo tanto, se asevera que cerca de la totalidad de los educadores del centro educativo estudiado evidencian un nivel adecuado de inteligencia emocional.

Con respecto a la ubicación de los niveles de percepción de los educadores sobre el liderazgo transformacional del directivo del centro educativo 89008 de Chimbote, 2020, se encontraron en el nivel **Desarrollado** con un 71 % de los educadores, en el nivel **Medio** el 29 % nivel y por último ningún maestro percibe un nivel de liderazgo **Ausente**. En consecuencia, se estableció que más de dos tercios de los educadores del centro educativo estudiado, perciben un nivel de liderazgo transformacional **Desarrollado**.

Hay una relación baja con un coeficiente $R = -0,274$ y valor $p = 0.159$, concluyendo que no hay una vinculación significativa entre la inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director del centro educativo 89008.

RECOMENDACIONES

Al directivo de la entidad educativa 89008, se le sugiere analizar los resultados del estudio realizado, de tal manera que pueda reflexionar y tomar acciones de mejora en su actuar como líder transformacional en su gestión escolar.

Al directivo de la entidad educacional 89008, para que tome en cuenta los resultados del estudio en correspondencia con la inteligencia emocional y sus dimensiones y de esa manera comprender mejor a sus maestros y aprovechar el máximo de sus potencialidades socio emocionales.

Realizar futuras investigaciones de tipo aplicativas para plantear propuestas para el desarrollo del ejercicio pleno del liderazgo transformacional y los estilos de aprendizaje de los maestros en los centros educativos de Educación básica regular del nivel inicial que permitan plantear programas de gestión escolar con liderazgo transformacional y orientaciones para comprender los estilos de aprendizaje de las docentes al momento de las acciones formativas y de monitoreo.

AGRADECIMIENTO

A dios por ser quien siempre está conmigo

A mis padres, Fernando y María Clara por darme la vida

A Martha mi esposa, porque sin ella no habría sido posible culminar con éxito mis estudios de doctorado

A Kevin mi hijo y a mi nieto Enzo por ser siempre parte de mi motivación.

A mi tía Paula por ser un referente académico en mi familia

A mis docentes por sus enseñanzas y recomendaciones

Asimismo, a los docentes de la institución Educativa N° 89008 por su desinteresada colaboración en este estudio

REFERENCIAS

- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos. Disponible en: <http://www.preal.org/>
- Bass, B. (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1999). *Liderazgo transformacional*. New Jersey: Laurence Associates.
- Bass, B.M. (1990). "El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden", en *Liderazgo y organizaciones que aprenden (111 Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos)*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto
- Bass, M. & Avolio, J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. California: Thousand Oaks.
- Bazán, A. (2015). *Estudio comparativo del liderazgo transformacional del director de una Institución Educativa Pública y una Privada, 2015*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad San Pedro de Chimbote.). Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6510>.
- Burns, M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cabrera, M (2011). *Inteligencia emocional y rendimiento Académico de los alumnos del nivel Secundario de una institución Educativa de la región callao*” (Tesis para obtener el grado de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1120/1/2011_Cabrera_Inteligencia%20emocional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20de

%20los%20alumnos%20del%20nivel%20secundario%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20regi%C3%B3n%20Call.pdf

Casado, J. (2000) El Directivo del Siglo XXI. España: Ediciones Gestión 2000

Castro, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada Federico Villarreal de la provincia de Talara. Piura. (p.104). (Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura). Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Diekstra, R. (26/05/2013). El aprendizaje social y emocional: las habilidades para la vida. Temporada 171. <http://www.redesparalaciencia.com/?p=8817>.

Ganga, F, Villegas, F, Pedraja, L y Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su Incidencia en la gestión docente: el Caso de un colegio en el norte de Chile. Publicada en Revista Interciencia. 41(9).

Goleman, D. (1996). Inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.

Guitton, J (2018). Correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño como estudiante del programa de residentado médico de la facultad de medicina de la UCSM y UNSA, Arequipa – 2018. (p.67) (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad Católica de Santa María.). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9971/B4.2058.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. ed. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana. (pp.255,276).

Inteligencia Emocional de BarOn ICE: en niños y adolescentes. Perú: Libro

Laredo, R. (2017). Liderazgo transformacional y gestión educativa ambiental en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2017 (p.93) (Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2045>

Lecca, D. (2018). Inteligencia emocional y adaptación de conducta en adolescentes de la institución educativa mariano Melgar- Chimbote, 2018. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad San Pedro de Chimbote.). Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6828/Tesis_59734.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Martínez (2015). Autoestima y liderazgo Transformacional en directores de Nivel primaria del distrito de Satipo. (p.99) (Tesis para obtener el Grado Académico de Magíster en educación, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4423/Martinez%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez. Y. (2007). Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Surco. (Tesis para obtener el grado de maestría. Pontificia universidad Católica del Perú). Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4678>.

Maureira, F, Espinoza, E y Gálvez (2015), Inteligencia emocional en estudiantes de educación física de Santiago de Chile. Revista, 11. Recuperado de: https://www.academia.edu/16827355/Inteligencia_emocional_en_estudiantes_de_educaci%C3%B3n_f%C3%ADsica_de_Santiago_de_Chile

- Perkins, D (1992). La escuela inteligente. Barcelona; España. Recuperado de https://issuu.com/luisorbegoso/docs/david_perkins_-_la_escuela_inteligente.
- Pont, B., D. Nusche y Moorman, H. (2008). Improving school leadership. Paris, OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/schoolleadership>
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (marzo de 2006). V Congreso Internacional: Las transformaciones de la profesión docente frente a los desafíos actuales. Capacitación en Gestión para Instituciones Educativas del nivel secundario – MED CISE-PUCP Conferencia llevada a cabo en Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú
- Rufino (2017). Desempeño docente e inteligencia emocional en Docentes de educación inicial de Huánuco, 2017. (p.67) (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4042>.
- Salkind, N (1999). Métodos de investigación. (3era edición). México: PRENTICE HALL.
- Salovey, J y Mayer, D (1990). Inteligencia Emocional. México: editorial McGraw-
- Thorndike, R. (1936). Factor analysis of social and abstract intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 27, 231-233.
- Ugarriza, N (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Revista Persona*, 4,131 Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Ugarriza, N. & Pajares, L. (2003). Adaptación y Estandarización del Inventario de BarOn (I-CE). Lima: amigo. Hill.

Vidal, M. (2017). Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una Institución Educativa pública de la provincia constitucional del Callao. (p.96) (Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú.). Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9677>.

Zárate, M (2018). Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria, Red N° 12 de las Instituciones Educativas de la UGEL N° 04-2018. (P. 135) (Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1685/TD%20CE%201708%20Z1%20-%20Zarate%20Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Instrumentos

TEST DE BARON

PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

DATOS GENERALES:

GÉNERO: 1. Hombre 2. Mujer

EDAD:

1. Menor de 30 2. Mayor de 30 y menor de 40
3. mayor de 40 y menor de 50 4. Mayor de 30 y menor de 40

NIVEL: 1. Primaria 2. Secundaria

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

Introducción

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

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea mas apropiada para ti, seleccionando el numero (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso, Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás

que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estes seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. No hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a todas las oraciones.

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso.	1	2	3	4	5
2	Es duro para mi disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	1	2	3	4	5
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
5	Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
9	Reconozco con facilidad mis emociones.	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17	Me es difícil sonreír.	1	2	3	4	5

18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	1	2	3	4	5
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	1	2	3	4	5
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis ideas.	1	2	3	4	5
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo(a).	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil aceptarme.	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de solucionarlo	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.	1	2	3	4	5
34	Pienso bien de las personas.	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender cómo me siento.	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien de lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5

40	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49	No puedo soportar el estrés.	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil tomar expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54	Generalmente espero lo mejor.	1	2	3	4	5
55	Mis amigos me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5

61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que me ocurre a mi alrededor.	1	2	3	4	5
69	Me es difícil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5

81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4	5
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97	Tiendo a exagerar.	1	2	3	4	5
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5
100	Estoy contento con mi cuerpo.	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5

102	Soy impulsivo.	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a depender de otros.	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	2	3	4	5
111	Los demás piensas que no me hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116	Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122	Me pongo ansioso(a).	1	2	3	4	5

123	No tengo días malos.	1	2	3	4	5
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	2	3	4	5
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127	Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128	No mantengo relación con mis amistades.	1	2	3	4	5
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	1	2	3	4	5
131	Se me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory Inventario de Inteligencia Emocional BarOn ICE: NA

Autor: Autor Reuven Bar-On

Procedencia: Toronto – Canadá

Adaptación Peruana: Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Año: 2001

Ámbito de aplicación: Adolescentes 18 años y adultos

Forma de administración: Colectivo o individual

Puntuación: Calificación computarizada (Plantilla de ICE Bar-On)

Significación: Evaluación de las habilidades emocionales y sociales

Tipificación : Baremos Peruanos.

Área de evaluación: Este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

La descripción de los 15 factores de inteligencia personal, emocional y social evaluada por el inventario de coeficiente emocional son:

A. Componente Intrapersonal (CIA).- Área que incorpora son los siguientes componentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia. Ítems (3, 7, 17, 28)

- Comprensión emocional de sí mismo (CM). - La capacidad de ver y entender los sentimientos y emociones propias, distinguirlos y conocer la razón de ellos.
- Asertividad (AS).- la capacidad de revelar sensaciones, convicciones y reflexiones sin lastimar a otros y proteger nuestros derechos de una forma no peligrosa.
- Autoconcepto (AC).- La capacidad de entender, percibir, reconocer y estimarse, tolerando nuestras perspectivas positivas y negativas, así mismo adicionalmente nuestras barreras y oportunidades.
- Autorrealización (AR).- la capacidad de hacer lo que verdaderamente

buscamos,

necesitamos y apreciamos.

- Independencia (IN).- la capacidad de autodirigirse, sentir seguridad de nuestras propias capacidades, manifestaciones y acto, mostrando la independencia emocional para la toma de nuestras decisiones.

B. Componente interpersonal (CIE).- área que reúne los siguientes componentes:

empatía, responsabilidad social y relación interpersonal. Ítems (2, 5, 10, 14, 20, 24).

- Empatía (EM).- es la cualidad de ver, conocer y distinguir el sentimiento de otras personas.

- Relaciones Interpersonales (RI).- es la cualidad de construir y conservar vínculos agradables, respetuosas y agradables de manera recíproca.

- Responsabilidad social (RS).- es la cualidad de mostrarse propiamente como una persona que organiza, apoya y es útil y valioso dentro de un grupo social.

C. Componente de adaptabilidad (CAD).- área que reúne los siguientes componentes:

prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas. Ítems (8, 12, 16, 22, 25, 27, 30).

Solución de problemas (SP).- es la destreza de reconocer, distinguir y caracterizar desafíos, además de producir y buscar salidas efectivas.

- Prueba de la realidad (PR).- es la capacidad de analizar la respuesta entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).

- Flexibilidad (FL).- es la capacidad para hacer una modificación apropiada de los sentimientos, ideas y comportamiento a circunstancias y situaciones modificables.

D. Componentes del manejo de estrés (CME).- área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos. Ítems (6, 11, 13, 15,

21, 26)

- Tolerancia al estrés (TE).- la capacidad de soportar situaciones desfavorables, circunstancias perturbadoras y emociones fuertes sin “destruirse”, afrontando eficaz, precisa y adecuadamente el estrés.
- Control de los Impulsos (CI).- la capacidad de oponerse o aplazar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestros sentimientos y emociones.

E. Componentes del estado de ánimo en general (CAG).- área que reúne los siguientes componentes: Ítems (1, 4, 9, 18, 19, 23, 29)

- Felicidad (FE).- es la capacidad de sentirnos felices con nuestra vida, manifestando satisfacción de nuestra vida y del ambiente que nos rodea manifestando sentimientos agradables.
- Optimismo (OP).- es la capacidad de ver espléndidamente la vida y tener un estado de ánimo positivo, a pesar de la desventura y los malos sentimientos.

La escala y el índice para este instrumento es: 1. Muy rara vez, 2. Rara vez
3. A menudo y 4. Muy a menudo

Validación: El análisis factorial exploratorio para hallar los componentes principales se aplicó a 117 ítems de los 133 que forman parte del inventario, omitiéndose 15 ítems de la escala de validación y el ítem 133 (que no se califica en el Inventario).

Confiabilidad: Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE en el extranjero se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad re-test, Sin embargo, en Perú la confiabilidad se ha basado solo en la consistencia interna, obteniéndose coeficientes alfa de Cronbach muy altos para el inventario total, 0.93. Para los componentes del I-CE, los coeficientes oscilan entre 0.77 y 0.91. Los más bajos son para los subcomponentes de Flexibilidad 0.48, Independencia y Solución de Problemas 0.60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 0.70

Medición:

Puntaje Niveles del coeficiente emocional	
84 y menos	Necesita mejorar
85 a 115	Adecuado
116 a más	Desarrollado

**CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO 5X VERSIÓN
CORTA (MLQ5X) ***

CUESTIONARIO A DOCENTES

DATOS PERSONALES

Instrucciones: los siguientes ítems guardan relación con *sus datos personales y del centro docente*. Por favor, **marque con una “X”** la opción más apropiada.

1. Tipo de establecimiento

(1) Publica

(2) Particular

2. tipo de alumnado

(1) Masculino (2) Femenino (3) Mixto

3. Edad del docente

(1) De 18 a 30 años (2) De 31 a 40 años (3) de 41 a 50 años (4) De 51 a 60 años

4. Sexo

(1) Masculino

(2) Femenino

5. Dedicación a la I.E.

(1) Jornada parcial

(2) Jornada completa

6. Situación laboral

(1) Nombrado

(2) Contratado

7. Su experiencia docente

- (1) De 0 a 5 años (3) De 11 a 15 años (5) De 21 a 25 años
 (2) De 6 a 10 años (4) De 16 a 20 años (6) De 26 años a más

8. Cargo

- (1) Miembro del equipo de gestión (excluyendo al director)
 (2) Profesor(a)

Instrucciones: Aparecen a continuación cuarenta y cinco afirmaciones. Juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su director(a). use la siguiente escala de puntuación y marque con una “X” la alternativa seleccionada:

- Nunca Raras veces Algunas veces Bastante a menudo Siempre
 0 1 2 3 4

MI DIRECTOR(A)

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		0	1	2	3	4
2	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	0	1	2	3	4
6	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	0	1	2	3	4
8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	0	1	2	3	4
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	0	1	2	3	4
10	Me hace sentir orgulloso(a) de trabajar con él/ella.	0	1	2	3	4
13	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	0	1	2	3	4
14	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	0	1	2	3	4
15	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	0	1	2	3	4
18	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	0	1	2	3	4
19	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	0	1	2	3	4

20	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.	0	1	2	3	4
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	0	1	2	3	4
23	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	0	1	2	3	4
25	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	0	1	2	3	4
29	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	0	1	2	3	4
30	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	0	1	2	3	4
31	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	0	1	2	3	4
32	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	0	1	2	3	4
34	Enfatiza la importancia de una misión en común.	0	1	2	3	4
36	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	0	1	2	3	4

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre Original: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión corta

Autor: Claudio Patricio Thieme Jara

Procedencia: Chile

Título: "Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile"

Adaptación peruana: Ysrael Martínez Contreras

Título: Liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco.

Año: 2007

Ámbito de aplicación: profesores de la institución educativa pública de primaria para menores en el distrito de Santiago de Surco – UGEL 07

Forma de administración: Colectivo o individual

Área de evaluación: *Liderazgo Transformacional, Transaccional y Liderazgo Laize Faire en 45 ítems. MLQ (form 5X – short) * (solo se trabajó con los 20 ítems de Liderazgo Transformacional)

La escala y el índice para este instrumento es: Nunca (0), Raras veces (1), Algunas veces (2), Bastante a menudo (3) y Siempre (4)

Validación: Es temática, a fin de contextualizar el lenguaje al castellano hablado en Perú a través Juicio de expertos con dos especialistas:

Medición:

NIVEL	VARIABLE LIDERAZGO
Ausente	0 -- 26
Medio	27 -- 53
Desarrollado	54 -- 80

Base de datos

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST DE BARON-ICE A LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 89008 ANDRÉS AVELINO CÁCERES

N°	INTRAPERSONA	INTERPERSONA	ADAPTABILIDAD	MANEJO DEL	ESTADO DE	GENERAL
1	94	74	83	92	84	84
2	102	92	94	103	85	97
3	89	77	104	95	63	85
4	108	85	103	92	97	99
5	89	90	94	98	80	89
6	105	102	103	93	94	101
7	118	112	113	124	113	119
8	109	88	86	104	99	100
9	90	87	95	109	108	95
10	104	91	110	117	101	106
11	98	72	94	106	89	92
12	116	109	103	106	108	112
13	108	94	113	110	91	106
14	102	91	89	84	84	92
15	90	73	102	98	106	92
16	95	67	95	106	85	90
17	110	113	112	104	104	112
18	111	70	94	98	84	93
19	109	88	86	104	99	100
20	111	67	96	98	79	92
21	110	72	96	104	82	95
22	108	70	94	96	85	92
23	106	66	95	100	79	91
24	108	70	98	93	84	92
25	106	66	94	98	82	90
26	135	67	96	98	80	104
27	107	66	95	93	75	89
28	103	70	96	89	72	87

RESULTADOS DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 5 X VERSIÓN CORTA (MLQ 5X)

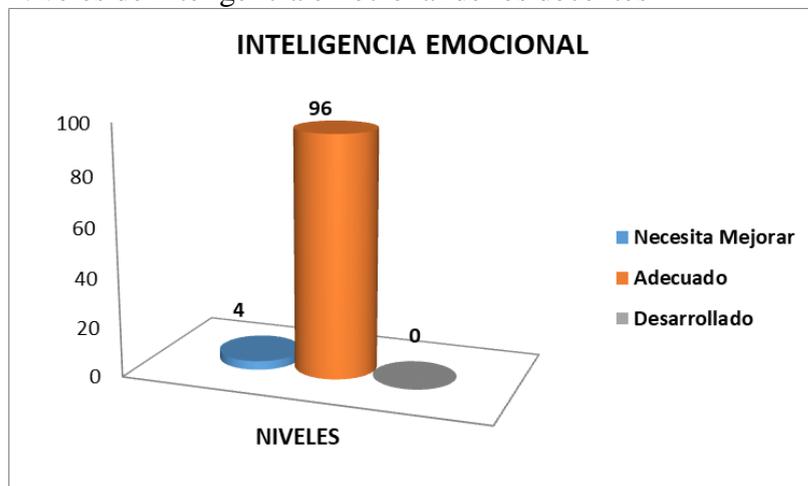
N°	INFLUENCIA EN EL DOCENTE									MOTIVACIÓN EN EL DOCENTE					ESTIMULACIÓN DEL DOCENTE					ATENCIÓN EN EL DOCENTE					TOTAL VARIABLE
	Item 6	Item 10	Item 14	Item 18	Item 21	Item 23	Item 25	Item 34	Σ	Item 9	Item 13	Item 26	Item 36	Σ	Item 2	Item 8	Item 30	Item 32	Σ	Item 15	Item 19	Item 29	Item 31	Σ	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	58
2	3	2	3	3	2	2	3	3	21	4	3	4	3	14	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	55
3	4	2	2	3	2	3	3	4	23	4	2	4	4	14	2	4	2	3	11	2	2	2	3	9	57
4	3	3	4	4	3	3	3	4	27	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	2	4	3	3	12	67
5	3	3	4	3	2	2	2	2	21	3	3	2	3	11	2	3	3	2	10	2	0	2	2	6	48
6	3	3	2	3	2	2	2	2	19	3	2	2	2	9	2	3	2	2	9	2	2	2	3	9	46
7	1	2	2	3	3	3	2	2	18	3	3	2	2	10	2	2	2	3	9	1	2	1	1	5	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	3	4	4	4	15	77
9	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	73
10	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	2	4	4	14	3	4	2	4	13	2	3	2	3	10	66
11	2	2	2	3	3	2	2	2	18	1	2	2	2	7	1	3	3	2	9	1	2	3	3	9	43
12	3	3	2	2	1	2	1	2	16	2	1	3	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	39
13	3	2	3	3	3	2	2	1	19	4	3	3	2	12	1	2	2	1	6	1	0	1	2	4	41
14	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	16	4	0	4	4	12	4	4	4	4	16	75
15	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	58
16	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	4	4	4	16	3	4	1	4	12	4	3	3	3	13	68
17	3	4	3	3	4	3	3	3	26	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	1	3	3	10	62
18	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	2	4	4	14	2	3	3	2	10	3	2	4	2	11	62
19	4	2	2	4	4	4	3	3	26	3	3	3	2	11	4	4	3	3	14	3	3	2	2	3	54
20	3	3	3	4	3	3	2	4	25	3	4	4	3	14	2	2	4	4	12	1	3	4	3	11	62
21	2	2	3	3	4	4	3	4	25	3	2	3	1	9	2	2	2	2	8	2	2	1	3	8	50
22	1	2	1	2	3	3	3	3	18	3	2	2	2	9	2	2	3	3	10	3	3	2	4	12	49
23	2	4	4	3	2	3	4	4	26	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	2	3	3	11	68
24	2	3	3	3	3	3	4	4	25	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	1	3	3	3	10	55
25	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	3	3	4	4	14	71
26	2	3	3	2	2	2	3	3	20	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	2	3	3	3	11	55
27	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	14	3	2	2	4	11	4	3	3	2	12	62
28	3	3	3	3	2	3	3	2	22	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	3	4	4	3	14	57

Tabla 4

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	sig
Int. Emocional	0,915	28	0,026
Lid.Transformacional	0,973	28	0,666

Figura 1
Niveles de inteligencia emocional de los docentes



Fuente. Tabla 1

Figura 2 Niveles de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional del director



Fuente. Tabla 2

Matriz de consistencia metodológica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	
<p>¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional de docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director de la Institución Educativa 89008 de Chimbote, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar los niveles de inteligencia emocional de los docentes de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020. - Determinar los niveles de percepción de los docentes sobre el liderazgo transformacional del director de la institución educativa 89008 de Chimbote, 2020. - Determinar si la inteligencia emocional de los docentes y su percepción de liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020, se vinculan 	<p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional de los docentes y su percepción del liderazgo transformacional del director en la Institución Educativa N° 89008 de Chimbote, 2020</p>	<p>Inteligencia emocional</p>	Intrapersonal	
				Interpersonal	
				Adaptabilidad	
				Manejo de estrés	
			<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>Estado de ánimo</p>	Influencia idealizada
					Motivación inspiracional
					Estimulación Intelectual
					Consideración Individualizada

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra técnicas e instrumentos	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>El tipo de investigación fue descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 28 docentes de la I.E N° 89008 de Chimbote</p> <p>El estudio se realizó con todos los docentes de la institución educativa</p>	<p>La técnica fueron las encuestas para ambas variables: Inteligencia emocional y Liderazgo transformacional</p> <p>Instrumento</p> <p>variable Inteligencia emocional se usó el Inventario de BarOn-ICE adaptado por Ugarriza (2001). (Plantilla ICE Bar-On)</p> <p>variable Liderazgo transformacional se usó el cuestionario Multifactorial MLQ-5X de Avolio y Bass (2004), versión corta adaptado por Martínez (2007)</p>	<p>Se usó el software Excel para el recojo de información y para procesar la información se utilizará el Software SPSS 25.</p> <p>Se usó la estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y porcentajes.</p> <p>Se encargó de recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada el comportamiento de información captada.</p> <p>En estadística inferencial, se usó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer el cálculo de la correlación entre las variables.</p>