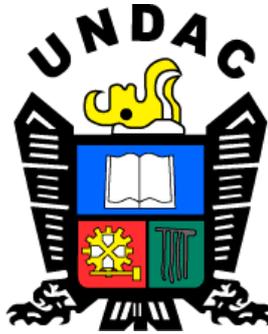


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes
de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El**

Tambo – Huancayo, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en:

Gerencia e Innovación Educativa

Autora: Bach. Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE

Asesor: Mg. Alberto Crecencio CABRERA CASO

Cerro de Pasco – Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes
de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El
Tambo – Huancayo, 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO
PRESIDENTE

Dr. Jacinto Alejandro ALEJOS LOPEZ
MIEMBRO

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO
MIEMBRO

DEDICATORIA

Mi tesis dedico a mis padres por darme la vida y la profesión que le hicieron con su esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento a todas las autoridades, docentes y directivos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Daniel Alcides Carrión, que me brindaron la oportunidad de culminar mis estudios de maestría, y a la institución educativa “Nuestra Señora de Fátima”, N° 30226, del distrito El Tambo, pertenecientes a la provincia de Huancayo, región Junín.

Mi reconocimiento muy especial para Mg. Alberto Crecencio CABRERA CASO, por su apoyo continuo como Asesor y guía para la realización de la tesis de Maestría en Gestión e Innovación Educativa, así mismo quiero expresar mi reconocimiento a mis compañeros de clases por el aliento continuo para culminar la tesis de maestría.

Finalmente, agradezco a mi familia por soportar que los ignorara mientras estudiaba la maestría, y a mis colegas de las instituciones educativas por ayudarme y sugerir mejoras al informe de investigación.

RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el estilo de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la institución educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” El Tambo-Huancayo, 2021. Los métodos utilizados son descriptivos y explicativos, el tipo de investigación fue correlacional, el cual se han utilizado métodos cuantitativos y cualitativos, y diseño transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 38 docentes seleccionados de manera intencional y 38 estudiantes de sexto grado se obtuvieron mediante sorteo. La técnica utilizada es la encuesta; el instrumento de investigación consta de 25 ítems para la primera variable y 20 ítems en la segunda variable, los cuales son debidamente validado mediante juicio de expertos. Su confiabilidad está determinada por la estadística de confiabilidad alfa de Cronbach, y sus valores son 0.823 respectivamente. El resultado más relevante es que en el estilo de liderazgo democrático se obtiene el 76,3% de muy buenos líderes, solo el 5,3% de los líderes son pobres, y al calcular el Tau_b de Kendall, el p-valor es menor que α ($0,000 < 0,05$); por lo tanto, se rechaza hipótesis nula, se concluye que existe una correlación significativa entre el estilo de liderazgo docente y la inteligencia emocional de los estudiantes en el año 2021.

Palabra clave: estilos de liderazgo, docente, inteligencia emocional, educación primaria.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between the teacher's leadership style and the emotional intelligence of the students of the educational institution

N ° 30226 Nuestra Señora de Fátima 30226 El Tambo-Huancayo, 2021. The methods used are descriptive and explanatory, the type of research was correlational, which has used quantitative and qualitative methods, and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 38 intentionally selected teachers and 38 sixth grade students were obtained by lottery. The technique used is the survey; The research instrument consists of 25 items for the first variable and 20 items for the second variable, which are duly validated by expert judgment. Their reliability is determined by Cronbach's alpha reliability statistic, and their values are 0.823 respectively. The most relevant result is that in the democratic leadership style, 76.3% of very good leaders are obtained, only 5.3% of the leaders are poor, and when calculating Kendall's Tau_b, the p-value is lower than α ($0.000 < 0.05$); Therefore, the null hypothesis is rejected, it is concluded that there is a significant correlation between the teaching leadership style and the emotional intelligence of the students in the year 2021.

Keyword: leadership styles, teacher, emotional intelligence, primary education.

INTRODUCCIÓN

En este estudio, el tema del liderazgo es visto como enfatizando el proceso de comunicación asertiva que contribuye al trabajo de los profesores de educación primaria y la construcción de dinámicas sociales caracterizadas por la comprensión, el sentido de ayuda, el compromiso con las tareas y la motivación por las tareas. logro de metas, estado emocional del estudiante.

Presumimos que los estilos de liderazgo de los maestros interferirían positiva o negativamente con el desempeño de los estudiantes en la educación primaria, limitando así la calidad de las relaciones interpersonales resultantes. En este sentido, Sarria (2006) sostiene que el rol del docente implica que el liderazgo efectivo, en cierta medida, genera cambios internos y adicionales en los estudiantes. Sin embargo, Bryman (1996) enfatiza la importancia del liderazgo transformacional en relación con la enseñanza debido a su flexibilidad y compromiso dentro de la organización.

Los docentes como líderes son modelos a seguir y modelos a seguir para los estudiantes porque parte fundamental del liderazgo docente son los valores que se ponen en acción al realizar el trabajo, si llegan a tiempo a clase, si preparan lo que los estudiantes necesitan aprender y cómo debe aprender usando el caso de experiencias, el estudiante entonces se interesará en la unidad de estudio, cumplirá con las expectativas del estudiante y lo verá en la asistencia a clase.

Por tanto, el desarrollo de la investigación se ha seguido el esquema aprobado por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la Escuela de Posgrado, por lo que su estructura incluye:

Capítulo I: Planteamiento del problema, que incluye: identificación del problema, delimitación del problema, objetivo de investigación, importancia, alcance de la investigación y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Base teórica, que incluye: antecedentes de investigación, base teórica científica y conceptual, así como hipótesis y variables de investigación, y definiciones de términos básicos.

Capítulo III: Métodos de investigación, que incluyen: la determinación de métodos de investigación, tipos de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, población de investigación y determinación de muestras, técnicas y herramientas de recopilación de información, estadísticas de tratamiento e interpretación de procedimientos de investigación.

Capítulo IV. Presentación y discusión de resultados, incluyendo: selección de instrumentos, validez y confiabilidad de instrumentos, presentación y análisis de resultados, contratación de hipótesis y discusión de resultados, y finalmente formar conclusiones y algunas recomendaciones.

Al presentar este estudio para la consideración de los Jurados, he continuado con la humildad de un maestro y estoy abierto a sus sugerencias y críticas constructivas. Creo, señores jurados, que esto enriquecerá esta investigación con las aportaciones que ustedes lo harán para mejorar mi trabajo de investigación.

La Autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y planteamiento del problema.....	1
1.2	Delimitación de la investigación.....	4
1.3	Formulación del problema.....	4
1.3.1	Problema general.....	4
1.3.2	Problemas específicos.....	4
1.4	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1	Objetivo general.....	5
1.4.2	Objetivos específicos.....	5
1.5	Justificación de la investigación.....	6
1.6	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudio.....	8
2.2	Bases teóricas – científicas.....	11
2.3	Definición de términos básicos.....	43
2.4	Formulación de hipótesis.....	45
2.4.1	Hipótesis general.....	45
2.4.2	Hipótesis específicas.....	45
2.5	Identificación de variables.....	45
2.6	Definición operacional de variables e indicadores.....	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación.....	49
-----	----------------------------	----

3.2	Nivel de investigación	49
3.3	Métodos de investigación	49
3.4	Diseño de investigación	50
3.5	Población y muestra.....	51
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
3.7	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ...	52
3.8	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
3.9	Tratamiento estadístico	55
3.10	Orientación ética, filosófica y epistemológica.....	55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción del trabajo de campo.....	56
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	57
4.3	Prueba de hipótesis	63
4.4	Discusión de resultados	68

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y planteamiento del problema

Como todos sabemos, los grandes cambios en el mundo son precedidos por una serie de desfiles o temporadas, gracias a los llamados líderes que traen nuevos conceptos, nuevos paradigmas para distintas áreas, en el caso de la educación los docentes del aula deben ser líderes para sus estudiantes y no un docente pasivo frente a ellos.

El entorno actual en el que vivimos requiere de profesionales competentes que realicen las tareas con competencia y eficacia. En el proceso educativo, cada métrica obtenida refleja si puede ser un fracaso o un éxito, lo que, según las investigaciones, dependerá en gran medida de los estilos de liderazgo que empleen los docentes de aula en los diferentes niveles. educar. educar.

El informe Delors (1996), la revisión dijo que la relación fuerte que se construye entre docentes y alumnos es la esencia del proceso de enseñanza, también señaló que el docente sigue siendo hoy insustituible, una imagen con la que identificarse, para los alumnos que aún no dominan el proceso de reflexión y

aprendizaje. Incluso una imagen admirable. Por su parte, Ortiz (2005) comentó que la diferencia entre docentes y líderes instruccionales es la fuente de su respectiva autoridad, pues constituye la premisa de la relación dominio-afiliación. La autoridad del docente proviene de un nivel superior de la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa sobre los alumnos. Esta es la autoridad oficial. La autoridad del líder instruccional siempre proviene de los estudiantes con quienes interactúa y comparte sus posiciones, normas y valores.

Si bien el Ministerio de Educación viene aplicando estrategias para mejorar el nivel académico de los estudiantes peruanos, los resultados obtenidos han mejorado en comparación con los exámenes PISA entre 2000 y 2016. Sin embargo, en comparación con otros países evaluados, Perú ocupa el puesto 64 en ciencias, con un puntaje de 397 sobre 708; en matemáticas, ocupa el puesto 62 con un puntaje de 387 sobre 669; y el 63 en lectura, con un puntaje de 398 (de 698).

Como hemos visto, nuestra educación aún no está a un nivel aceptable, y esto no es solo un problema para los estudiantes de la región Junín, sino también en muchas regiones, es importante analizar qué es lo que está dañando el proceso educativo nivel nacional y local.

Con la educación en este contexto, es difícil identificar indicadores de esta problemática, sin embargo, investigaciones recientes han demostrado que uno de los factores que actualmente incide negativamente es el estilo de liderazgo de los docentes en las instituciones educativas luego del desempeño profesional docente. (Chiavenato, 2006) afirma: “Las organizaciones existen sólo cuando dos o más personas se unen, cooperan entre sí y logran objetivos comunes que no pueden lograrse a través de la iniciativa individual” (p. 36).

El estilo de liderazgo es una nueva filosofía de gestión que moviliza todos los recursos de una organización, especialmente empoderando a las personas en el proceso de cumplimiento de su misión. El liderazgo mejora la competencia emocional de los estudiantes al estimular la comunicación y el compromiso compartido para mejorar la calidad del trabajo.

Aquí es donde se refleja la importancia de los docentes principales de la institución educativa, la calidad de la misma y la importancia de la percepción que tienen los estudiantes de la misma. Comprender las percepciones de los estudiantes sobre los estilos de liderazgo de los maestros y las formas en que los maestros los guían ayudará a moldear e incluso corregir ciertos aspectos, lo que conducirá a un mejor rendimiento de los estudiantes.

Teniendo en cuenta que los docentes utilizan diferentes estilos de liderazgo en el aula como modelo para el desarrollo emocional y social de los estudiantes, es intuitivo ver que, si el liderazgo no es apropiado, el desarrollo de las dimensiones de la inteligencia emocional de los estudiantes se verá afectado. Defectuoso. La influencia de la exclusividad, aunque no la influencia del modo de enseñanza, tiene un gran poder formativo.

Superar estos problemas requiere de docentes de primer nivel comprometidos con la educación. Es por ello que analizaremos la tendencia del líder a mandar o controlar y tener confianza en sí mismo. Los maestros líderes deben ejercer una influencia significativa sobre los estudiantes para que estos adquieran inteligencia emocional para funcionar académicamente de manera efectiva.

Para abordar este tema expuesto en el artículo anterior, se realizará este estudio para vincular los estilos de liderazgo de los docentes con la inteligencia emocional de los estudiantes de primaria para su posterior colusión.

1.2 Delimitación de la investigación

Espacio, El estudio se realizó en la Región Junín de la República del Perú, ubicada en la sierra central, en la provincia de Huancayo distrito de El Tambo en la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del nivel primario de menores.

Tiempo, La información bibliográfica y linografía que vamos a obtener en nuestra investigación se basara en los últimos 5 años.

Universo, El estudio está orientado a los docentes y estudiantes de la educación primaria de menores.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo, 2021?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son los tipos de liderazgo que ejercen los docentes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo?

- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo?

1.4 Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- Explicar los tipos de liderazgo que ejercen los docentes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.
- Explicar el nivel de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.
- Analizar la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.

- Analizar la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.

1.5 Justificación de la investigación

Este estudio es importante porque constituye un valioso aporte teórico referencial, a partir de un análisis de la labor de los docentes como líderes y su relación con la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” El Tambo-Huancayo.

El trabajo que propongo es relevante para la comunidad educativa de manera especial para docentes y estudiantes ya que contribuye al comportamiento de los futuros ciudadanos de la región Junín y de nuestro país, ilustrando el estilo de aprendizaje dirigido por el docente en sus aulas.

Esta investigación tiene implicaciones prácticas porque los estilos de liderazgo de los docentes afectan directamente las habilidades emocionales de los estudiantes, ya que los educadores bien capacitados, con buena autoestima y excelentes habilidades de liderazgo se desempeñan mejor en el aula.

Asimismo, este estudio se analiza los nuevos conocimientos teóricos relacionados con los estilos de liderazgo docente, así como nuevas teorías y recomendaciones de investigadores sobre el tema de investigación, así como apoyo y sustento para futuras investigaciones relacionadas con este tema.

Finalmente, esta investigación examinará los estilos de liderazgo docente, sus aportes al trabajo educativo, sus relaciones, compromiso y valores que refuerzan su relación con los docentes. Este trabajo contribuirá al campo de la enseñanza para mejorar las metodologías para los profesores de primaria.

1.6 Limitaciones de la investigación

Tafur (2015. p. 116) cree que las limitaciones de los proyectos de investigación se pueden referir a:

- **Limitaciones de tiempo**, Esta investigación se desarrolló entre los meses de febrero a setiembre de año 2021; el cual no se cumplió por muchos factores como acceso a la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima”.
- **Limitaciones de espacio o territorio**, La investigación sólo se desarrollará con los estudiantes y docentes de la institución educativa antes mencionada.
- **Limitaciones de recursos**, La presente investigación fue autofinanciado con los recursos económicos del investigador lo cual retrasó la entrega del informe final.
- **Limitaciones de tipo informativo**: El retraso en la entrega de la validación de los instrumentos de investigación por los expertos para la recopilación de datos por motivo de la pandemia Covid-19.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

Nacionales:

Cárdenas (2016), en su tesis titulada: Inteligencia emocional y comprensión lectora en estudiantes de cuarto grado de educación secundaria I.E. General Juan Pablo Fernandini del distrito de Salas Guadalupe, Ica. El tipo de estudio asumido en este estudio fue no experimental con un diseño descriptivo pertinente. Se colaboró con una muestra de 120 estudiantes del cuarto grado de la escuela secundaria “General Juan Pablo Fernandini”, institución educativa del distrito de Guadalupe, Icasaras. Los hallazgos mostraron que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y la comprensión lectora, lo que se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,546$. Se concluyó que los estudiantes con alta inteligencia emocional también presentaban altos niveles de comprensión lectora; por el contrario, aquellos estudiantes que presentaban baja inteligencia emocional también presentaban déficits en el desarrollo de la comprensión lectora.

Lecaros, (2017) desarrolló la investigación: “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017”, El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo instruccional y el desempeño instruccional en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino - 2017. El tipo de investigación considerado es investigación básica con métodos cuantitativos. Los diseños que utilizó en su investigación son relevantes. La muestra de la investigación estuvo conformada por 63 docentes. En esta encuesta, para medir las dos variables de estudio y comprender su comportamiento en la realidad observada, se utilizó como herramienta de recolección de datos un cuestionario de escala ordinal. Los autores concluyeron que en la institución educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino - 2017 existía una relación directa entre el liderazgo instruccional y el desempeño instruccional.

Soto, (2018) en la tesis intitulada “Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 03 del Distrito de Huaral -2018”, Como objetivo general: identificar los principales estilos de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas públicas, N° 03, Distrito de Huaral – 2018. Los métodos utilizados fueron descriptivos y los tipos de estudio fueron de nivel descriptivo básico, métodos cuantitativos, diseños transversales no experimentales. La muestra estuvo conformada por 110 docentes debidamente seleccionados, la técnica utilizada fue la encuesta y la herramienta de recolección de datos fue un cuestionario debidamente validado por juicio de expertos, cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach. Se concluyó que: (a) El 100% de los docentes encuestados por el IEP RED N° 03 del distrito de Huaral – en 2018, el 0,9% practicaba liderazgo laissez-

faire, el 41,8% practicaba liderazgo transaccional y el 57,3% practicaba liderazgo transformacional, por lo que se puede deducirse que de los estilos de liderazgo identificados, el liderazgo transformacional es el que más consideran en su práctica profesional, (b) del 100% de los encuestados, el 44,5% cree que el liderazgo transformacional es ineficaz y el 55,5% cree que (c) El 100% de los encuestados, el 78,2% calificó el liderazgo transformacional como ineficaz y el 21,8% como efectivo. (D) El 100% del 30% de los encuestados cree que el liderazgo de laissez-faire es ineficaz; el 69,1% cree que es ineficaz y el 0,9% cree que es eficaz.

Rodríguez, (2019) en su investigación titulada “Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi”. El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo educativo y el desempeño educativo en instituciones de educación primaria general en Andawass. Estas herramientas se aplicaron a 32 docentes de las instituciones educativas estudiadas. La hipótesis presentada sugiere que si existe una relación significativa entre las variables. El estudio propuesto es no experimental y transversal. Información recopilada mediante la aplicación de cuestionarios como herramienta principal. Para el procesamiento estadístico, el programa SPSS utiliza la prueba de chi-cuadrado y la correlación de Pearson. Los hallazgos pueden probar la hipótesis propuesta de que el liderazgo educativo está directamente relacionado con el desempeño educativo en las instituciones de educación primaria general de Andawass.

Internacionales:

Parodi (2015), en su trabajo de investigación intitulado “Inteligencia Emocional y Personalidad: Factores predictores del Rendimiento Académico”. En su trabajo

concluyó que existe una relación entre la estructura de la IE autopercebida y la personalidad según un modelo mixto. De la misma manera, se encontró que la personalidad (rasgos de conciencia) y las habilidades emocionales de carácter cognitivo (manejo de emociones) tienen algún poder predictivo del rendimiento académico; lo que no se demostró fue que la IE autopercebida tuviera un efecto sobre el rendimiento académico de los estudiantes. . Como se señaló anteriormente, este hecho pone en duda nuestras habilidades interpersonales, los constructos de autoeficacia emocional y los métodos para medir el rendimiento académico.

Mejías, (2016) desarrollo la investigación: “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente” en el Instituto Universitario de Tecnología “Antonio José de Sucre”. El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nacional Bolivariana “Ayacucho”. La investigación se caracteriza por ser descriptiva y pertinente en el campo. Para efectos de la investigación no se contabilizará la muestra, pero se realizará un censo por tratarse de una población limitada y de fácil acceso, el cuestionario consta de 30 ítems agrupados por indicador. El autor concluyó que los directivos motivaron a los docentes en el desarrollo de las actividades, combinándolo con una actitud optimista y de anticipación para el futuro, por lo que los docentes desempeñaron un papel orientador para ayudar a los estudiantes a descubrir sus intereses y potencialidades.

2.2 Bases teóricas – científicas

2.2.1 Estilos de liderazgo

Ha habido muchos autores y estudiosos que han observado e intentado definir el liderazgo, y aun así, Burns (1978) afirma: “El liderazgo es uno de los fenómenos más observados y menos comprendidos en la Tierra” (citado en Guibert, 2010, p. 186). Se ha investigado mucho en torno a los siguientes conceptos y veremos algunas definiciones del término líder y liderazgo, aunque Bass (1990) señala que el concepto de líder se define tanto como la gente trata de definirlo (citado en Sánchez, 2010 año, pág. 22).

Siliceo, Cáseras y González (1999) explican que los líderes son constructores de la cultura organizacional, entendida como un conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y comportamientos que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales. De esta forma, aprendemos que el líder será el principal interés de la organización en el logro de sus objetivos. En este sentido, Gómez-Rada (2002) afirma que un líder debe ser alguien que quiera satisfacer las necesidades de su equipo en un ambiente de seguridad y unidad.

Francia y Bell (1996) afirma:

El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido en el que todos los miembros del equipo desarrollan habilidades en un mismo proceso, significa establecer una dirección, visión y estrategia para lograr objetivos, unir a las personas e inspirarlas al mismo tiempo. (citado en Gómez-Rada, 2002, p. 64).

Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007) afirmaron que “El liderazgo se define como la influencia, el arte o proceso de influir en las personas de tal manera que se esfuercen voluntaria y entusiastamente por alcanzar las metas del equipo” (citado en Cardona y Buelvas, 2010, Pág. 144).

El concepto de liderazgo es un concepto dinámico que evoluciona con la participación de nuevos elementos, aunque no importa qué o cuántos elementos estén involucrados, la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores siempre se puede lograr involucrándolos en el proceso. Destacado Apuntando a lograr sus objetivos comunes (Daft, 2006 citado en Barahona, Cabrera & Torres, 2011).

En definitiva, de todas estas definiciones, él o un líder es alguien que ejerce una influencia sobre un grupo de personas, al que llamamos seguidor, y esa influencia, que entendemos por liderazgo, está dirigida a la consecución de objetivos. deben ser genéricos. El líder es responsable de motivar a sus seguidores para lograr estos objetivos.

En base a estos precedentes, el estudio inicial del liderazgo se basó en las estructuras que definían cómo se dirigía la sociedad y un análisis de los grandes líderes de la historia mundial, identificando cuáles eran aquellas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la conclusión de que los grandes líderes donde nacen los líderes..

2.2.1.1 Breve historia del liderazgo

Desde la antigüedad, el liderazgo de la sociedad humana ha estado encarnado en grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., quienes han dejado sus nombres en la historia de la humanidad con sus logros, y en

muchos casos estudiaron para diferentes disciplinas; en este particular caso, liderazgo.

Esta característica ha estado presente desde que el hombre dejó de ser nómada y comenzó a organizarse en civilizaciones donde fue creando una jerarquía capaz de gobernarse a sí mismo ya su pueblo. La primera evidencia de ello se puede ver en la civilización sumeria (siglos 50 y 49 a. C.), en la que los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las enormes obras arquitectónicas de las pirámides egipcias, gracias al conocimiento de En el primer siglo 25 siglo, el capataz podía construir geometría y liderazgo (Estrada, 2007).

A medida que el reino se expande y fortalece, también lo hace el liderazgo, y con él, el liderazgo se desarrolla y mejora la forma en que gobiernan la sociedad. En consecuencia, el liderazgo ha sido objeto de investigación por parte de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, quienes han comenzado a escribir manuales y libros sobre el tema, analizándolos desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el militar.

Las siguientes son las contribuciones iniciales de sabios y filósofos al liderazgo según lo descrito por Estrada (2007):

- "Confucio en el VI a.C. Se redactó un manual sobre su gobierno y administración y se caracterizó como constitución, en el que se establecen las reglas de organización, funciones, procedimientos, trabajo diario, control, sanción y registro".
- "Sun Tzu escribió El arte de la guerra, el tratado militar más antiguo del mundo y aún vigente en la actualidad. Este libro es una guía

invaluable para los jefes militares o líderes y administradores debido a su planificación, organización y dirección. Consideración importante".

- "En Grecia, se discutió y analizó el concepto del origen y renovación del estado, lo que permitió el desarrollo de un gobierno democrático, similar al gobierno actual. Además, en esta civilización fue el origen del método científico de influir en el gobierno, como reflejan Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth, Henri Fayol y otros".

En base a estos precedentes, el estudio inicial del liderazgo se basó en las estructuras que definían cómo se dirigía la sociedad y un análisis de los grandes líderes de la historia mundial, identificando cuáles eran aquellas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la conclusión de que los grandes líderes donde nacen los líderes nuevos..

2.2.1.2 Características del liderazgo

Se puede decir que es la actividad de un individuo (no siempre un líder) que trata de dirigir un grupo de personas a través del cual se pueden cumplir las tareas que se plantean en la organización. Es aquí donde el liderazgo juega un papel sumamente importante en la gestión, pues como uno de esta cualidad lo podemos definir como: "La relación de influencia que se da entre un líder y sus seguidores, a través de la cual ambas partes pretenden relacionarse para lograr el cambio y resultados reales que reflejan su propósito compartido" (Daft, 2006).

Sin embargo, esta no es la única definición de liderazgo, aunque la gran mayoría (si no todos) de los estudiosos de la disciplina lo definen como la interacción entre un líder y sus seguidores para lograr logros,

metas y metas propuestas, cada uno de ellos sumando o modificando algo específico a esa definición.

Aquí hay unos ejemplos:

- “Obtener el empuje y la actitud proactiva de las personas para canalizar toda la energía creativa de la organización hacia la realización de un proyecto común” (Gómez, 2008).
- “El liderazgo se define como la capacidad de influir en los demás, pero se puede encontrar una gran variabilidad en la forma en que se ejerce el liderazgo, ya que algunos líderes pueden influir en otros según su posición, mientras que otros pueden influir en otros según sus características y actitudes para influir. , lo que crea un sentido de identidad o entusiasmo entre los seguidores” (García, 2011).
- “El liderazgo es fundamentalmente un proceso de atribución, derivado de un proceso de percepción social y esencialmente de ser visto como líder por los demás” (Lupano y Castro, 2008).

En la imagen a continuación puede encontrar algunos elementos que se pueden considerar para abarcar el liderazgo.

Figura 1. Características de liderazgo; tomados de Gómez (2008) y García (2011)



Con base en la Figura 1, podemos establecer una definición de líder como: Un líder es cualquier persona que influye en un grupo de personas (seguidores) a través de sus interacciones y atributos, y atribuye cualidades como comunicación segura, creatividad, motivación y motivación. El trabajo en equipo les permite alcanzar metas y objetivos que comparten con los seguidores (Gómez, 2008).

Antes de hacer una definición preliminar de un seguidor, es necesario aclarar y revelar la diferencia entre un jefe y un líder, ya que muchas veces se puede suponer que en una organización con una jerarquía bien definida, el líder es el único y único. superior.

Esta es la diferencia entre un jefe y un líder, un jefe es cualquier persona en un nivel superior, lo único que hace es asignar funciones para administrar su organización, esperando que todos en un nivel inferior (subordinado) sigan órdenes completamente (Hernández et al. al. ., sf). Por otro lado, aunque en la mayoría de los casos un líder es una persona

de nivel superior, esto no quiere decir que siempre sea así, sino que un líder puede ser una persona de cualquier nivel que fomente el trabajo en equipo, la interacción, la motivación y la influencia en sus seguidores para alcanzar sus metas y objetivos compartidos (Gómez, 2008).

Figura 2. Diferencia ente jefe y líder

Jefe	Líder
<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de funciones • Poca interacción • Baja retroalimentación • Trabajo monótono • Visión a corto plazo • Administrar, mantener, controlar 	<ul style="list-style-type: none"> • Inculca el trabajo en equipo • Alta estimulación • Retroalimentación constante • Trabajo creativo • Visión a largo plazo • Innovar, desarrollar, inspirar

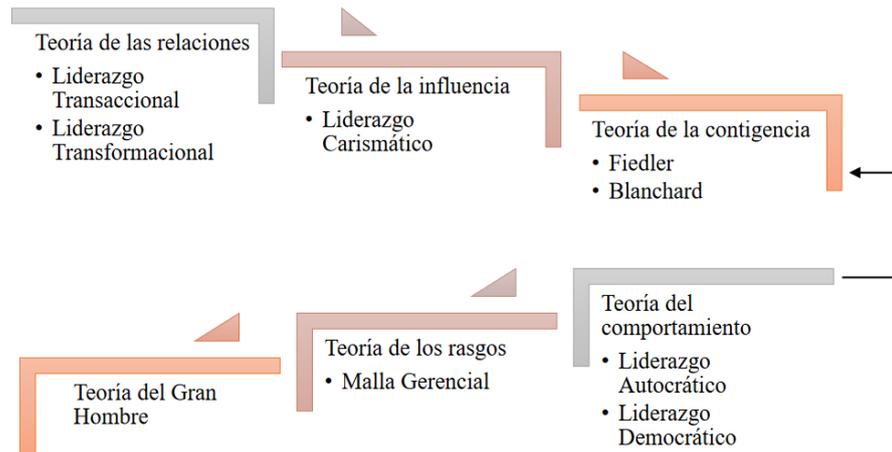
Pasando finalmente a definir el rango posible de seguidores, se puede decir que cualquier persona siente empatía por el líder y agradece la retroalimentación constante y las situaciones estimulantes para lograr sus metas y objetivos comunes, desarrollar su trabajo creativo, positivo de manera proactiva y manera eficiente (seguidores modelo). En cambio, de acuerdo con esta definición (provisional), un subordinado es cualquier persona de rango inferior a un superior (seguidor pasivo), a quien se le asignan tareas para manejar, requiere una guía constante y los subordinados pueden volverse perezosos porque tienen que tolerar Un líder que espera que se comporten de esta manera (Hughes et al., 2007).

2.2.1.3 Teoría del liderazgo

Debido a las muchas interpretaciones del liderazgo, comenzamos a analizar diferentes teorías, que pueden o no contener múltiples modelos de liderazgo.

En la siguiente figura podemos encontrar diferentes teorías según Daft (2006), junto con sus respectivos métodos y/o exponentes mayores.

Figura 1. Teorías del liderazgo



A continuación, comenzaremos documentando las diferentes investigaciones realizadas sobre diferentes teorías de liderazgo. A través de la línea del tiempo se identificarán estas teorías en las que se podrán probar diferentes métodos o modelos.

Teoría del Gran Hombre

Dentro del marco del primer nivel micro de la teoría del liderazgo, esta teoría se caracteriza por un énfasis en que los humanos nacen con ciertas características que los ven como líderes, con una capacidad innata para expresar poder e influir en los demás, que tienen la capacidad de integrar la completo y ejercer una influencia superior en diferentes situaciones hace que otros sean sus seguidores (Daft, 2006).

Entre estos líderes se encuentran los grandes héroes de la historia (como Alejandro Magno), quienes gobernaron el país, lideraron grandes expediciones y guerras majestuosas, por lo que las historias sobre ellos

son infinitas, lo que ayuda a relacionar estas actividades con las habilidades y competencias de cada persona, buscan identificar aquellas cualidades que comparten y permitirles tener éxito (Estrada, 2007).

No hay mucho que decir sobre esta teoría porque si bien son los primeros pasos para comenzar a estudiar liderazgo, se discute en orden cronológico y se puede posicionar en la línea de tiempo porque es como una teoría como esta.

Teoría de los Rasgos

Ahora, remontándonos a la década de 1920, podemos encontrar la teoría de los rasgos, en la que, gracias a estos supuestos iniciales de los grandes hombres, se estudian aquellos rasgos que distinguen a los líderes de los demás (Daft, 2006).

Esta teoría se deriva o nace de la teoría de los grandes hombres, argumentando que existen ciertas características llamadas rasgos que distinguen quién puede ser líder y quién no. La teoría se basa en el hecho de que la personalidad de una persona puede identificar las diferencias individuales en las personas. Los líderes se caracterizan por: altos niveles de energía, inteligencia, intuición y capacidad de previsión y persuasión (Lupano y Castro, 2008).

A partir de investigaciones realizadas alrededor de la década de 1920, tratando de profundizar en el comportamiento de los líderes, sus particularidades y características, los elementos que se evalúan fundamentalmente son algunos factores como la inteligencia, la altura y la energía que transmiten. Esto es para determinar quién es el verdadero líder y quién puede ser capacitado (Daft, 2006).

Posteriormente, Stodgill realizó una encuesta en la que demostró que ningún conjunto específico de rasgos define el liderazgo y, por lo tanto, Stodgill concluyó que los rasgos y habilidades que constituyen el liderazgo son específicos de la situación (AECOP, 2006).

Años más tarde, como resultado de todos estos estudios, se creó The Ohio State University, que continúa analizando los factores que conducen al éxito o al fracaso, y concluye que los líderes favorecen el proceso y las relaciones (AECOP, 2006).

Para todos estos estudios, Robert R. Blake y Jane Mouton propusieron el primer modelo de liderazgo llamado Management Grid (o Management Grid), que combina el enfoque de procesos y el enfoque de relaciones, basado en cinco estilos de liderazgo demostrados: gestión de la pobreza, gestión de clubes de campo. , gestión intermedia, gestión autoritaria y gestión de equipos (Daft, 2006).

Esta cuadrícula de gestión, o cuadrícula de liderazgo, es "un modelo bidimensional de liderazgo que describe el estilo dominante de un líder en términos de su nivel de interés en las personas o la producción" (Daft, 2006).

Teoría del Comportamiento

Volviendo ahora al nivel macro del comportamiento, descubrimos la teoría de un nuevo enfoque en el que los expertos en el tema ya no se centran en las cualidades que componen a un líder, sino que comienzan a estudiar cómo actúan frente a los seguidores de su líder.

En estas nuevas encuestas de la década de 1950, el enfoque estaba en el comportamiento del líder, por lo que los estudios no tardaron en

expandirse y tratar de determinar qué causaba que los líderes se comportaran de manera más efectiva que otros (Daft, 2007).

Daft (2006), revelando dos frases que pueden considerarse la columna vertebral de la teoría (comportamiento) para desarrollar un liderazgo efectivo:

- La teoría del comportamiento establece que cualquier persona que observe el comportamiento correcto puede ser un buen líder.
- Los comportamientos son más fáciles de aprender que las cualidades, lo que hace que el liderazgo sea accesible para todos.

Es decir, se puede establecer la evolución de los fenómenos de liderazgo basándose inicialmente únicamente en las cualidades y atributos de los líderes, y estas características deben ser objeto de investigación para poder identificar qué personas tienen estas características y así definir si pueden ser líderes, sin embargo, como con el paso del tiempo y la evolución de los fenómenos en la teoría del comportamiento, es claro que ahora no solo los rasgos son cualidades que influyen en los líderes, sino también su comportamiento y cómo ellos mismos se relacionan con sus seguidores.

Este será el foco de esta teoría del comportamiento, analizando cómo un líder trata a sus seguidores y cómo logra liderarlos. En este nuevo enfoque, los expertos en el tema identificaron dos comportamientos específicos que utilizan los líderes al interactuar con los seguidores, el liderazgo autoritario y el liderazgo democrático.

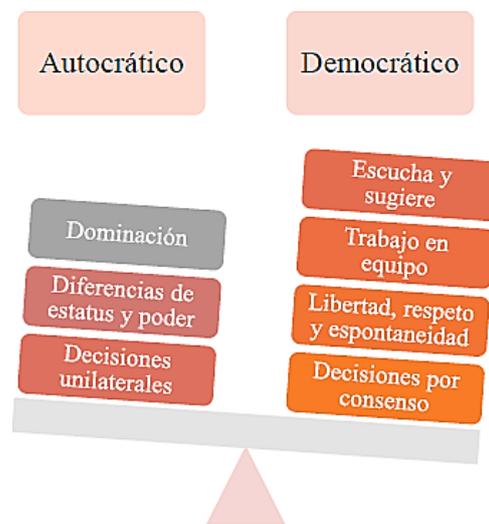
Daft (2006) define estos dos comportamientos como:

- **Autocrático:** líderes que tienden a centralizar el poder, obtienen poder desde la posición, controlan las recompensas y la coerción.

- **Democrático:** líderes que delegan poder a otros, fomentan la participación, recurren a los colaboradores para obtener el conocimiento necesario para realizar sus tareas y confían en el respeto de los subordinados para ejercer influencia.

A continuación, se pueden demostrar los fundamentos principales de las teorías del comportamiento para los estilos de liderazgo autoritario y democrático.

Figura 9: Diferencias entre liderazgo autocrático-democrático



De acuerdo con Lupano y Castro (2008), esta teoría del comportamiento experimentó una considerable prosperidad entre las décadas de 1950 y 1960, gracias a una investigación realizada en la Universidad Estatal de Ohio, que resultó en seguidores vulnerables al liderazgo en dos categorías de influencias conductuales; estas categorías son:

- **Iniciación de Estructura:** Comportamiento orientado a objetivos, esta categoría se basa en la organización del trabajo, estableciendo

estructura en el ambiente de trabajo, y asignando roles y responsabilidades.

- Consideración: Esta categoría se basa en mantener la relación entre el líder y sus seguidores, creando un ambiente de respeto, confianza y compañerismo.

Teoría de la Contingencia

A medida que la investigación sobre el liderazgo siguió desarrollándose, surgió la teoría de la contingencia, que, al igual que la teoría del comportamiento, combina las cualidades de un líder con la relación de los seguidores, pero con la suposición adicional de que ambos interactúan relacionados con el entorno en el que se desarrollan.

Esta teoría de contingencia se basa en la efectividad del liderazgo y lo que sucede con estas actividades, y su enfoque principal está en lo que sucede con el liderazgo. La hipótesis de estos estudios es que un tipo de liderazgo puede ser efectivo en algunas situaciones, pero si las circunstancias cambian, ese tipo de liderazgo dejará de ser efectivo; lo que esta teoría busca demostrar es que la Efectividad es contingente ya que depende de la diferentes situaciones que se presentan (Daft, 2006).

En otras palabras, las tres variables fundamentales de la teoría son la relación que existe entre el líder y sus seguidores, la estructura de la tarea y el poder que ejerce el líder. Se dice que la situación es óptima cuando el ejercicio de poder del líder sobre sus seguidores produce una clara visualización de metas y objetivos y una buena relación con el equipo, de lo contrario es el líder, tipo de líder o situación (Lupano y Castro, 2008 ;

Hernández et al., sf). En la siguiente figura, de acuerdo con la teoría de la contingencia, se puede ver la relación de existencia de estas tres variables.

Figura 10: Enfoque de Contingencia. Tomado de Daft (2006, p. 83)



Según Daft (2006), existen dos grandes modelos en esta teoría de la contingencia:

- **Modelo de contingencia de Fiedler:** Está diseñado para identificar las inclinaciones de un líder, ya sea para tareas o relaciones, lo que ayuda a alinear el estilo del líder con la situación.
- **Modelo situacional de Hersey y Blanchard:** Es un nuevo análisis de la grilla de liderazgo, sin embargo, el modelo se enfoca en las características de los seguidores para determinar la efectividad del comportamiento del líder.

Teoría de la Influencia

Continuando ahora con la penúltima teoría de este estudio, la Teoría de la Influencia, se puede encontrar que el enfoque principal de esta teoría está en el liderazgo carismático. Este tipo de liderazgo no se basa en la posición de autoridad del líder, sino en la calidad y personalidad carismática (Daft, 2006).

Un líder carismático tiene confianza en sí mismo porque tiene una visión clara de una meta y se compromete firmemente a lograrla, sabe articular esta visión a sus seguidores, tiene una forma atípica de comportamiento (con otro tipo de líder) y es un agente de cambio en el medio ambiente (Gómez, sf).

El carisma es una cualidad que motiva y empuja a los seguidores a ir más allá de sus obligaciones y lograr resultados positivos. Esto significa que los líderes basados en un estilo carisma son capaces de influir, motivar y motivar a los seguidores a hacer más de lo habitual. Un líder basado en este tipo de liderazgo no necesita atención por su posición de poder, llama la atención por sus cualidades y personalidad (Daft, 2006).

En otras palabras, el carisma no es solo una cualidad, sino una habilidad que inspira entusiasmo, interés o afecto a través de la influencia del carisma y, cuando se usa correctamente, puede mejorar el desempeño de toda una organización porque permite que los seguidores tengan mucho. de Visión más amplia, renunciando a intereses personales en beneficio del equipo y de la organización (Maxwell, 2011; Daft, 2006).

Gómez (s.f) describe el carisma como una cualidad extraordinaria de la personalidad de las personas, considerada una virtud sobrenatural.

Maxwell (2011) enumera siete cualidades que poseen los líderes carismáticos, las cuales podemos mostrar en el siguiente gráfico.

Figura 13: Cualidades líder carismático



Según Zárata y Matviuk (2012), la inteligencia emocional también jugará un papel importante en la dirección de seguidores, ya que esta cualidad está directamente relacionada con la salud física y mental de las personas y con el desempeño en el trabajo en equipo, especialmente en situaciones de alto contenido emocional.

El primer tipo de liderazgo, el liderazgo transaccional, es, como su nombre indica, una transacción o intercambio que tiene lugar entre un líder y un seguidor. Esta transacción se ejecuta cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores y ofrece recompensas para poder satisfacer esas necesidades a cambio de cumplir las metas y objetivos de la organización (Daft, 2006).

Salazar (2006) y Gómez (2008) coinciden en que el liderazgo transaccional se basa en dos características básicas:

- **Recompensa contingente:** se otorgan recompensas a los seguidores dependiendo del cumplimiento de las metas y consecución de objetivos.

- **Dirección por excepción:** se realizan retroalimentaciones negativas, sanciones y correcciones por no cumplir los objetivos y las metas.

Cuando se es un líder transaccional, la motivación de los subordinados está dada por el estatus jerárquico que existe, es decir, la relación entre el líder y los subordinados es más de jefe a subordinado, pues la aprobación de las personas tiene como objetivo la recompensa o el castigo según el grado de ejecución (Contreras y Barbosa, 2013).

Los líderes transformacionales son capaces de lograr que los seguidores adquieran un fuerte compromiso y lealtad, además de eso, al brindar confianza y apoyo, autoestima, dirección dada por los seguidores y su satisfacción aumentará para alcanzar las metas y objetivos planteados por la organización objetivo. Goleis (Bass & Riggio, 2006).

2.2.1.4 Tipos de liderazgo

Durán y Lara (2001) señalaron que en la etapa formativa de la psicología social, podemos ubicarnos históricamente entre 1935 y 1945, y surge Kurt Lewin, una de las figuras más destacadas en la historia de la psicología social. Garrido y Álvaro (2007) siguen esta línea de pensamiento, explicando que Kurt Lewin influyó mucho en la psicología social, y que su influencia más decisiva provino del estudio del comportamiento grupal. Estos autores comentaron que la contribución más famosa de Lewin al campo de la dinámica de grupos es su investigación sobre los procesos intragrupal, destacando su investigación sobre el clima grupal y los estilos de liderazgo durante su tiempo en la Universidad de Iowa.

Barajona et al. (2011) muestran que, a partir de 1940, autores como Lewin, Lippit y White (1939) y sus colaboradores en la universidad identificaron estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire utilizando como grupo de investigación diferentes clubes de niños. Como tal, Peris (1998) afirma que el primer estudio para comprender los estilos de liderazgo, y será un precursor de futuras investigaciones, fue desarrollado por Lewin, Lippit y White (1943). Respecto a estos estudios, Lippit y White (1971, citado en Shaw, 1989) señalan:

Los autores estudiaron una muestra de niños de 10 años, divididos en cuatro grupos. Los sujetos fueron expuestos secuencialmente a estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire, en un orden diferente para cada grupo. (citado en Peris, 1998, p. 138).

Blanchard (2007) señala que, durante mucho tiempo, la gente creía que solo había dos estilos de liderazgo: autoritario y democrático. Los gerentes demócratas han sido acusados de ser demasiado blandos y fáciles, mientras que los gerentes autoritarios a menudo son vistos como duros y dominantes. Creemos que los gerentes que se limitan a uno de los dos extremos están condenados a ser gerentes a medias e "ineficientes". Los gerentes completos son flexibles y pueden adaptar su estilo de liderazgo a la situación. Con este fin, Blanchard (2007) creó un modelo en la Universidad de Ohio en 1968. El modelo siempre ha sido una forma eficaz de gestionar y motivar a las personas, porque abre la comunicación y fomenta la alianza entre el líder y los colaboradores a los que apoya y en los que se apoya. El modelo se puede resumir en esta frase: "Diferentes personas se adaptan a diferentes estilos" (p. 28).

Liderazgo democrático

En este tipo de liderazgo, el líder busca ser parte de un equipo o grupo, y las decisiones generalmente se toman entre trabajadores, pero bajo la supervisión, dirección y consentimiento del líder (Landolfi, 2010). El liderazgo democrático se caracteriza por escuchar a los miembros del equipo, mostrar amabilidad, ser accesible, ayudar a los empleados a resolver problemas personales, cuidar y cuidar a los demás, promover la participación de todos y ser tolerante. Los líderes democráticos son personas esencialmente principistas, que utilizan los principios como brújula y persiguen intereses individuales y colectivos; son sociales en tanto que son el resultado de la vida comunitaria, lo que los convierte en un reflejo de cualquier base de convivencia grupal a lo largo del tiempo, haciéndolos así permanente. Según Landolfi (2010), entre ellos destacan:

- ***Visión de Largo Plazo:*** El rol de líder implica una visión de largo plazo, una imagen objetiva y clara de lo que el grupo cree que es la razón de su existencia y lo que motiva su continuidad en el tiempo. Tener una visión conduce a una expresión más clara del esfuerzo y la coherencia entre los miembros en el camino hacia el logro de las metas deseadas.
- ***Metas concretas:*** El liderazgo debe estar respaldado por un proceso de planificación previa, ya que lograr una visión requiere seguir pasos específicos y predecibles para guiar al equipo hacia sus objetivos. Las metas deben ser objetivas, alcanzables, realistas y tangibles. De ellos depende la amplitud y el alcance del liderazgo, pues en base a ellos,

el plan de acción general pretende alcanzar la visión que conduce a la integración del grupo u organización.

- ***Perseverancia:*** Cuando las personas creen que él las guiará para satisfacer sus necesidades, lo seguirán, de lo contrario, percibirán que tarde o temprano las dejarán en el camino. Siempre surgen dificultades y los líderes deben enfrentarlas para lograr las metas deseadas.

Liderazgo autoritario

En este tipo de liderazgo, según Dafth (2006), el líder da órdenes sin consulta previa y solo espera obediencia. Es dogmático y firme. Él manda con su habilidad para dar órdenes. Sugerido para atender emergencias, o cuando los subordinados muestran poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario porque el líder está en una relación vertical y está por encima de los miembros del equipo. La relación que crea es de confianza, miedo o pasividad. Utiliza a la multitud para imponer su propia voluntad y no escucha las opiniones de los demás. (pág. 45)

Según Palomo (2000), este estilo autoritario de liderazgo se caracteriza por dar órdenes sin consulta previa y solo esperar.

cumplir. Es dogmático y firme. Mantener una relación vertical con todo el grupo y superar a los componentes institucionales. Las relaciones son de desconfianza, miedo y pasividad. Utiliza a la multitud para imponer su voluntad, sin prestar atención a las opiniones de los demás. Proporcionar información incompleta basada en sus propios intereses. Palomo (2000) estableció estas características de los líderes como un estilo de empleador

que solo se enfoca en la realización de tareas y tiene un control excesivo sobre los subordinados. (pág. 43).

Líder transformacional

Según Bass (2000), mencionó que el liderazgo transformacional es:

Como líder activo, su función de liderazgo es inspirar a equipos e individuos mediante la realización de tareas significativas que son las más importantes para la organización. Los líderes deben saber cómo enfrentar los problemas de manera creativa y a través de la motivación, comprender las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo para comprender cómo estas características afectan el funcionamiento del equipo y reconocer que la contribución de cada miembro puede verse influenciada por las características de liderazgo, los estilos de liderazgo y el efecto de las características de la tarea. (p. 331).

En este tipo de liderazgo, las relaciones de poder son horizontales y, entre otras características, destaca la comunicación amplia y persistente con los seguidores, y la visión y el propósito educativo se construyen a través de un proceso de democracia, participación y consenso.

Según D'Alessio, al citar a Burns (2010), se refiere al liderazgo transformacional:

Esto es liderazgo activo, busca optimizar e innovar el desarrollo de personas, grupos y organizaciones, no

solo expectativas. Por otro lado, este tipo de liderazgo busca convencer a sus socios de trabajar duro para viabilizar el potencial y alcanzar altos estándares en términos de ética y moral. (pág. 60).

Según los autores, los líderes transformacionales buscan involucrar y motivar a los miembros, aumentando así su motivación y el componente ético de cada miembro, y los líderes optimizan el desarrollo a nivel individual, grupal y organizacional para potenciar sus capacidades individuales.

2.2.2 Inteligencia emocional

El término inteligencia emocional (en adelante, IE) ha pasado de ser estudiado únicamente en el ámbito científico a ser utilizado en diferentes ámbitos de la vida. Por ejemplo, psicólogos, orientadores escolares y profesores confían en él para ayudar a los alumnos a alcanzar su máximo potencial académico; las pruebas de IE se han convertido en un aliado en los procesos de selección de empleados de las empresas; incluso en el ámbito familiar, los padres que buscan la estabilidad emocional y la felicidad de sus hijos crecimiento recurre a Para libros y libros que ayuden a promover otros materiales de IE para los niños. Esta es una de las construcciones científicas más populares en los últimos años, y primero surgió como un sustituto de la visión intelectual general y se estableció como una habilidad más allá de los aspectos intelectuales.

Las creencias sobre la validez de una buena IE se basan en componentes conceptuales y teóricos que no son recientes, y para comprenderlos es importante examinarlos. Por ello, en este capítulo se introducirá la construcción de la

emoción y la inteligencia desde sus fundamentos teóricos para visualizar los fundamentos que dieron origen a la IE y su desarrollo hasta la actualidad.

Por un lado, están las emociones, que son fundamentales porque son un mecanismo adaptativo que guía eficazmente nuestras acciones, transmitiéndonos conocimientos sobre el entorno y las personas que nos rodean que pueden potenciar el pensamiento y la toma de decisiones. La inteligencia, por su parte, se entiende como la capacidad de conectar conocimientos previos para resolver las diferentes situaciones que nos presenta la vida.

También revisaremos aquellas teorías de habilidades comúnmente asociadas a la inteligencia (lenguaje, número, percepción, habilidades de memoria, etc.) que ignoran el aspecto emocional. además

Comentaremos las conclusiones extraídas por autores como Thorndike (1920a),

Además de las teorías de Sternberg (1985a) y Gardner (1998), quienes acuñaron el término inteligencia social y lo definieron como la capacidad de una persona para comprender y dirigir a los individuos y utilizar las relaciones de manera adecuada y eficaz, incluyendo el elemento emocional en su

Teorías, como la capacidad de adaptación al entorno, o las habilidades interpersonales e interpersonales.

En cuanto a la propia estructura de la IE, analizaremos su desarrollo según los modelos teóricos existentes: el modelo de competencias elaborado por Salovey y Mayer (1990), y el modelo de competencias reconstruido de Mayer, Salovey y Caruso (1999a), que se centra en el estudio de competencias. procesamiento de información emocional; y

Un modelo híbrido que combina habilidades mentales y emocionales con

En él discutiremos el modelo de competencia socioemocional de Bar-On (1997a) y el modelo de autoeficacia emocional de Petrides y Furnham (2003), que servirán como base para nuestra investigación empírica.

2.2.2.1 Emoción

Alegría, tristeza, sorpresa, enfado o miedo son conceptos que comúnmente consideramos como emociones. En términos científicos, una emoción es una estructura que nombra un conjunto de procesos interrelacionados y nos facilita hablar de ellos. Desde sus inicios se ha intentado abordar la estructura desde una perspectiva diferente, centrando cada investigación en alguna de las variables que la componen y utilizando procedimientos de métodos alternativos. Dado que cada autor centró su investigación en una determinada variable, se propuso una definición de sentimiento, distinguiéndola de las ideas de otro investigador interesado en otros componentes, lo que a su vez condujo a más investigaciones e investigaciones (Palmero, Guerrero, Gómez y Carpi, 2006).

En cuanto a la definición de emoción, Palmero citó a Lyon diciendo: “La definición de emoción no es más que un modelo funcional expresado en palabras... Es difícil imaginar cómo uno puede llegar muy lejos sin tratar de expresarlas” (citado en Palmero et al., 2006, p. 1).

Al realizar investigaciones sobre la historia de la emoción, observamos que la forma en que entendemos la emoción ha cambiado con el clima intelectual, cultural e incluso filosófico de la época. Desde la filosofía griega hasta hoy, la comprensión de las emociones se ha expresado en diferentes escuelas, diferentes orientaciones y diferentes

escuelas de expresión, y la definición aceptada de emoción en un período determinado refleja la tendencia dominante del momento.

Solo entre 1900 y 1960 se publicaron más de 100 trabajos sobre la emoción, lo que demuestra un interés continuo por esta estructura (Gendron y Barret, 2009). Teniendo en cuenta la cantidad de trabajo que se ha realizado en los campos de la filosofía, la ciencia y la psicología, Gendron y Barret separan la teoría de la emoción.

Podemos comenzar revisando la lista de 92 definiciones de emociones propuestas por Kleinginna y Kleinginna en 1981. Recopilaron información del Diccionario Psicológico, Emociones, Motivación, Psicología Fisiológica, Introducción a la Psicología y artículos publicados en la época.

Su conclusión, que aparentemente cubre todas las áreas de investigación sobre qué es la emoción, es la siguiente: "El afecto es un conjunto complejo de interacciones

Entre los factores subjetivos y objetivos, mediados por sistemas neuronales/hormonales, pueden (a) generar experiencias emocionales como emoción, sensaciones felices/desagradables, y (b) generar procesos cognitivos relacionados con el afecto, como percepción, evaluación o Marcadores de procesos que (c) activar ajustes fisiológicos generalizados a ciertas situaciones o condiciones, y (d) dar como resultado un comportamiento que a menudo, pero no siempre, es expresivo, dirigido a un objetivo y adaptativo" (Kleinginna & Kleinginna, 1981, p. 355).
definición completa que tiene en cuenta los procesos biológicos,

cognitivos y fisiológicos que influyen en nuestra conducta, dando lugar a conductas frecuentemente expresivas cuyo fin es la adaptación.

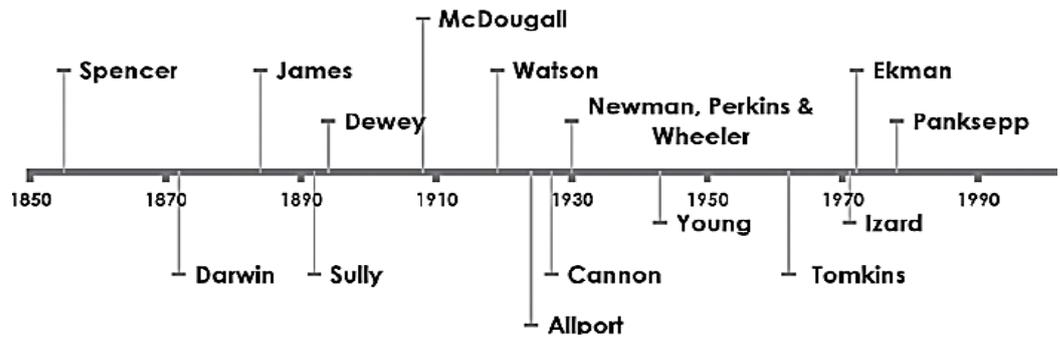
2.2.2.2 Modelo básico de emoción

Los "años dorados" de la investigación de las emociones estuvieron marcados por Darwin y su publicación *La expresión emocional en el hombre y los animales* (1872), en la que estableció que la emoción es un estado mental que también conduce a expresiones corporales estereotipadas. Cultura y transespecies. Este trabajo de Darwin inspiró en gran medida el enfoque de la emoción fundamental tal como lo conocemos, que estableció que ciertos tipos de emociones biológicamente privilegiados son automáticamente activados por objetos y eventos en el mundo (Ekman, 2003). La teoría básica de las emociones es consistente con un conjunto de emociones, que incluye felicidad, tristeza, miedo, ira, vergüenza y asco, mientras que otras incluyen desprecio, interés, sorpresa y culpa (Ekman, 1992a; Izard, 1977). La teoría argumenta que todas las instancias de emoción con el mismo nombre exhiben los mismos patrones de comportamiento, activación física, características fisiológicas, expresiones faciales y funciones biosociales, lo que hace que la emoción sea fácil de identificar (Ekman, 1993; Izard y Ackerman, 2000; Levenson, 1992).

Darwin fue la inspiración para un enfoque fundamental de la emoción, y muchas de las suposiciones centrales del modelo se formaron a través de explicaciones teóricas posteriores, como las de John Dewey y Freud Allport, y las expresan con mayor claridad las de aquellos que escribieron al respecto durante décadas. , como John Watson y William

McDougall. La Figura 2 muestra a los investigadores involucrados en el desarrollo de esta teoría.

Figura 2. Principales investigadores del modelo básico de la emoción (Cuadro tomado de Gendron y Barret, 2009).



Uno de los antecesores de este modelo fue Izard (1991), quien estableció que cualquier emoción se considera fundamental cuando: tiene una expresión o configuración facial específica, tiene sentimientos específicos y únicos, se deriva de un proceso biológico evolutivo y exhibe las propiedades motivacionales y organizativas del funcionamiento adaptativo. Izard argumenta que las respuestas emocionales rara vez son consistentes e intenta dar cuenta de la variabilidad en las respuestas emocionales asumiendo la existencia de normas culturales que influyen en las habilidades cognitivas para la expresión emocional o el procesamiento posterior (Izard, Ackerman, Schoff y Fine, 2000).

Se entiende que cuando se usa para describir emociones, la palabra "básico" contiene dos características principales: las emociones son discretas pero pueden diferenciarse fundamentalmente de una emoción, y las emociones se desarrollan debido a las necesidades humanas. adaptarse a su entorno. Cada emoción nos lleva en una dirección, a lo largo de

nuestra evolución, a resolver mejor las situaciones recurrentes, estén o no relacionadas con la resolución de objetivos (Ekman y Cordaro, 2011).

2.2.2.3 Inteligencia

En el pasado, una persona inteligente se distinguía por tener conocimientos prácticos, conocimientos jurídicos o conocimientos de diversas industrias, según la sociedad en la que se encontrara. A medida que las sociedades se desarrollan y modernizan, la inteligencia se asocia con habilidades que brindan conocimientos relacionados con los campos del lenguaje o la lógica matemática. Así, a lo largo del tiempo, el concepto de inteligencia ha cambiado con la sociedad, la ciencia y la cultura, al punto que la evolución de la sociedad y la expansión del campo del conocimiento han informado nuestra comprensión de la misma. La inteligencia adquiere nuevos significados y matices.

Pero la primera persona en utilizar el término fue el psicólogo estadounidense Daniel Gorman, quien basó su logro en la teoría de tres investigadores: McClelland, Gardner y Ledoux. Gorman es conocido mundialmente por su libro *Inteligencia emocional* de 1995.

El psicólogo reunió y sintetizó información de las teorías de los tres científicos antes mencionados, quienes abordaron diferentes temas con diferentes métodos y razonamientos, y pudo hacer una conexión que lo llevó a utilizar el concepto de inteligencia emocional. Este psicólogo es reconocido por su capacidad para explicar cosas tan abstractas de una forma sencilla que todos los no psicólogos pueden entender, y por su capacidad para demostrar la aplicación y uso de la inteligencia emocional en la vida y el día a día. Empresa, el papel de la inteligencia emocional en

nuestro día a día, ya sea en el ámbito social, laboral o personal. Asimismo, el concepto creado por Gorman fue de gran interés y abrió la puerta a muchos otros investigadores que, llevados por la curiosidad, comenzaron a estudiar la inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1990) describen este concepto como "la capacidad de monitorear las emociones y sentimientos propios y de los demás, y la capacidad de distinguir entre ellos y usar esta información para guiar sus pensamientos y acciones" (p. 10). 189). Asimismo, la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, evaluar y controlar las emociones propias y ajenas, así como la capacidad de motivar y cooperar (Goleman, 1995).

Psicólogo, investigador y profesor de cognición y educación en la Universidad de Harvard, fue el hombre que revolucionó el concepto de inteligencia. Su carrera se basa en la búsqueda constante de evidencias que sustenten su teoría de las inteligencias múltiples para explicar qué es la inteligencia y qué subyace en ella.

El psicólogo Daniel Goleman (profesor de la Universidad de Harvard) siguiendo la teoría de Salovey y Mayer popularizó y difundió el concepto de "inteligencia emocional" a través de sus obras, lo que demuestra la importancia del EC (Emotional Coficient) en la vida diaria, e incluso supera la importancia de CI (Cociente Intelectual).Cociente).

Goleman (1999) sugiere en "La práctica de la inteligencia emocional" que el éxito de una persona no está determinado únicamente por el coeficiente intelectual o sus estudios académicos. Lo más importante es el nivel de inteligencia emocional, lo que significa

comprender nuestras emociones, entender cómo se sienten los demás, habilidades para enfrentar los desafíos de la vida y habilidades sociales.

Del trabajo de Goleman (1999) "La práctica de la inteligencia emocional", la inteligencia emocional en un entorno corporativo se define como "una habilidad adquirida basada en la inteligencia emocional que conduce a un excelente desempeño laboral". Esta teoría ha tenido mucho éxito en las grandes empresas porque los departamentos de RRHH han descubierto en la hipótesis de Gorman los conceptos necesarios para mejorar el comportamiento emocional de los empleados, con el objetivo de aumentar su productividad. Gorman señaló que las competencias emocionales se agrupan, cada una de ellas en función de las competencias de inteligencia emocional subyacentes que son fundamentales para que las personas aprendan las competencias necesarias para el éxito.

2.2.2.4 Inteligencia emocional en los estudiantes

Un modelo pedagógico, conocido recientemente, que se dirige integralmente al desarrollo cognitivo de los estudiantes, adquiriendo un conocimiento instrumental de que los estudiantes no son vistos como criaturas con inspiración, sentimientos y emociones. La docencia ha negado durante mucho tiempo la parte más subjetiva del cuerpo de los alumnos, sus emociones. Esto se debe a que, durante muchos siglos, una de las creencias más arraigadas en nuestra cultura es que la razón y la emoción constituyen dos aspectos claramente diferenciados del ser humano (Sastre y Moreno, 2002).

Vemos que los estudiantes sufren varios tipos de déficits emocionales en el aprendizaje cotidiano, que pueden remediarse si las

escuelas brindan condiciones para mejorar sus habilidades emocionales. Es común encontrar estudiantes que tienen dificultad para expresar sus sentimientos en el salón de clases. A veces les va bien en las evaluaciones de término, pero no tienen la seguridad para hablar y defender sus ideas en público. Muchos de estos estudiantes están lejos de una comunicación segura, no saben cómo expresar sus sentimientos, no saben cómo expresar sus preocupaciones y mucho menos decir que no.

Según Abarca (2000), una buena competencia emocional del alumno es un aspecto fundamental para que los alumnos interactúen de forma adecuada en el entorno escolar. Por otro lado, también existen alumnos conflictivos en el aula, que no son respetados ni por sus compañeros ni por sus profesores. Son alumnos sin conciencia emocional, incumpliendo las normas necesarias para mantener una buena convivencia. Por otro lado, los docentes muchas veces no saben cómo actuar y qué estrategias utilizar para revertir ese cuadro.

De esta forma, entendemos que la educación debe ser responsable del desarrollo de los individuos en los dominios cognitivo y emocional.

Tener un coeficiente intelectual alto no es suficiente para tener éxito en la vida. Castro (2005) comentó que varios estudios de personas inteligentes han demostrado que a pesar de esta virtud, no tienen éxito debido a la falta de habilidades emocionales básicas para comprender el tema y adaptarse al medio. Son muchas las dificultades inherentes al desarrollo de la existencia, y solo podemos avanzar cuando tenemos motivación, perseverancia, autoestima, autocontrol, habilidades sociales, empatía... estas simples pero esenciales palabras.

Sin embargo, algunas escuelas están comenzando gradualmente a adoptar la nueva experiencia. Hoy en día, las escuelas están introduciendo programas de educación emocional que tienen como objetivo desarrollar competencias emocionales para integrar a los estudiantes con su entorno. En este contexto, la educación formal no solo juega un papel en el desarrollo cognitivo de los individuos, sino que también condiciona su desarrollo emocional, permitiéndoles interactuar positivamente con su entorno. A través de un currículo basado en la educación emocional, los estudiantes aprenden habilidades emocionales para hacer frente a situaciones cotidianas y evitar comportamientos emocionales inadecuados; de esta forma, favorecen la resolución de conflictos en el ámbito personal e interpersonal.

2.3 Definición de términos básicos

Estilo.

El concepto de estilo proviene del latín *stilus*. La palabra se puede utilizar en una variedad de campos, aunque su uso más común tiene que ver con la apariencia humana, la estética o la silueta.

Liderazgo

El liderazgo es un ejercicio de las cualidades de un líder que requiere un cierto comportamiento para influir en el comportamiento de los demás, o para cambiarlo para lograr las metas organizacionales (Human and Partners, 2013).

Docente

Definimos a un maestro como alguien que cumple con la tarea de enseñar. También mencionamos algo relacionado con la enseñanza. La palabra proviene del latín y es el participio presente de "*docēre*", que significa enseñar.

Docente

Definimos maestro como un maestro o sinónimo de maestro que realiza la tarea de enseñar a los niños dentro y fuera del salón de clases en algún nivel de aprendizaje en el nivel primario.

Inteligencia

La inteligencia es la capacidad de elegir la opción más acertada para resolver un problema entre múltiples posibilidades.

Inteligencia

El liderazgo es la capacidad de tomar la iniciativa, dirigir, convocar, facilitar, motivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo en todo aquello que formalmente ejecutará las actividades de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda a una empresa u organización personal. o áreas gerenciales o institucionales.

Emoción

Un estado complejo de un organismo caracterizado por excitación o perturbación propensa a una respuesta organizada. Las emociones surgen en respuesta a eventos externos o internos. (Solvay, 1990)

Inteligencia emocional

Capacidad para identificar los sentimientos propios, los sentimientos de los demás, motivarse y gestionar adecuadamente las relaciones con los demás y consigo mismo. (Gorman, 1999).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe un tipo predominante de liderazgo que ejercen los docentes de la institución educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.
- Existe diferentes entre los niveles de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.
- Existe relación positiva entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.
- Existe relación positiva entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo.

2.5 Identificación de variables

Variable 1: Estilos de liderazgo del docente

Variable 2: Inteligencia emocional de los estudiantes.

2.6 Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable

<i>VARIABLE</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>
V1:	Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el trabajo en equipo en las sesiones de estudio. - Se fomentará las horas extraordinarias. - Daré a mis subordinados absoluta libertad de trabajo. - Fomentará el uso de la acción unificada. - Usar la tecnología para comunicarse y colaborar con los estudiantes. - Asegurar un buen ambiente en el aula. - Crear una sensación de seguridad para los estudiantes. - Ejercicio equilibrado de poderes. - Integrar un plan estratégico para la adquisición del aprendizaje. - Dejaré que mis subordinados resuelvan el problema por su cuenta.
Estilos de liderazgo del docente	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Buscar la presencia de una comunicación eficaz. - Fomentar el respeto a la diversidad.

		<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar la eficiencia operativa en el curso de estudio. - Priorizar las expectativas de los estudiantes. - Diseñado para mejorar el uso de los recursos y la asignación de activos para aumentar la eficiencia del aprendizaje. - Promover el desarrollo de ventajas competitivas de las instituciones educativas en las estrategias de enseñanza. - Promover el desarrollo de la ventaja comparativa de las instituciones educativas en las estrategias de enseñanza.
	Liderazgo	- Habilidad para lograr objetivos.
	Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Es responsable con sus alumnos. - Ayudar a reemplazar a otros - Delegar responsabilidades a sus alumnos. - Organizar a sus estudiantes apropiadamente.
V2:	Competencia personal	<ul style="list-style-type: none"> - Sé consciente de tus emociones. - Conoce tus propios recursos - Una comprensión clara de su valor. - Controlar su conflicto. - Adaptarse a los nuevos cambios. - Orientación clara para alcanzar los objetivos. - conciencia.
La inteligencia emocional de los estudiantes.		

Competencia social	<ul style="list-style-type: none">- Captar el punto de vista.- Anticiparse a las necesidades de los compañeros.- Evaluación de oportunidades- Construir una visión de la situación global.- Habilidad para distinguir entre diferentes expresiones emocionales.- Habilidad para escuchar y mirar atentamente sin interrupción.
--------------------	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es de investigación básica, ya que, se caracteriza por ser una investigación no experimental que tiene como objetivo describir relaciones e interacciones entre las variables expuestas anterior mente.

3.2 Nivel de investigación

El nivel es descriptivo-explicativo, primero se intentará describir las variables de investigación de manera independiente y luego establecer relaciones de causalidad entre las variables.

3.3 Métodos de investigación

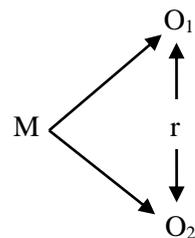
Los métodos a empleados durante el proceso de la investigación son:

- **Método científico:** Siguiendo a M. Bunge (1973), nos permite formular la pregunta de investigación, formular la hipótesis de investigación, reducir algunas teorías para probar la hipótesis, luego analizar los resultados de la hipótesis a través de modelos estadísticos y luego sacar algunas conclusiones.

- **Método documental y bibliográfico:** Se utiliza para revisar comunicaciones, monografías, trabajos y artículos científicos publicados por organizaciones profesionales para analizar y describir el marco teórico de las variables de investigación consideradas en la investigación.
- **Método estadístico:** Ayudar a recopilar, organizar, codificar, tabular, presentar, analizar e interpretar estadísticas descriptivas durante las investigaciones, analizar datos cualitativos y cuantitativos determinados a partir de muestras de investigación.

3.4 Diseño de investigación

De acuerdo con la clasificación de Sánchez y Reyes (2015), los diseños utilizados son de correlación y de corte transversal, los cuales son de corte transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo momento y en un solo tiempo. El propósito de un estudio es evaluar la relación que existe entre las variables estudiadas y luego describirla interpretando los resultados, los cuales se pueden representar gráficamente como:



Donde:

M : Muestra

O₁ : Observación de estilos de liderazgo del docente

r : relación de variables

O₂ : Observación de inteligencia emocional de los estudiantes.

3.5 Población y muestra

La población de estudio lo constituyo los 41 docentes y 480 estudiantes de la Institución Educativa del nivel primario N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” de Pio Pata del distrito de El Tambo de la provincia de Huancayo de la Región Junín correspondiente al año académico 2021.

Se considera una muestra de estudio por convivencia para el personal docentes que son 38 docentes que estuvieron de acuerdo a participar como parte de la muestra de estudio y para el caso de los estudiantes se considerará una muestra intencional que son 38 estudiantes del sexto grado de educación primaria del turno mañana el muestreo para los estudiantes se eligió por sorteo de 96 estudiantes.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas

Se aplicaron:

- Entrevistas
- La observación.
- La encuesta.

3.6.2 Instrumentos

Las herramientas utilizadas para la recogida de datos son los dos cuestionarios adjuntos en el archivo adjunto para que podamos trabajar de forma ordenada, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Dos cuestionarios: aplicados para describir las variables de investigación.

- Ficha de observación: se utiliza para observar el trabajo de la unidad de investigación.
- Encuesta: aplicada a las unidades de investigación.

3.7 Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Se seleccionan dos herramientas, la primera está relacionada con el estilo de liderazgo de los docentes, la herramienta consta de 25 ítems, la escala de evaluación incluye: siempre, casi siempre, de vez en cuando, rara vez y nunca; la segunda herramienta es el liderazgo emocional, un total de 20 ítems, las consideraciones de evaluación son: muy bueno, muy bueno, regular, muy pobre.

La validez de contenido, a veces llamada validez lógica o validez racional, determina qué tan bien una medida representa cada elemento de un constructo. Por ello es necesario validar estas herramientas frente a su contenido, y es aquí donde cobra especial relevancia la valoración de los expertos, que deben eliminar los elementos irrelevantes y revisar aquellos que así lo requieran. El juicio de expertos se define como la opinión informada de personas con experiencia en la materia, reconocidas por otros como expertos calificados en la materia, y que pueden brindar información, evidencia, juicio y evaluación.

Con base en los procedimientos de validación descritos, los expertos creen que existe una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los elementos constitutivos de las dos herramientas de recopilación de información. Nuevamente, publicaron los resultados que se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2*Validación de instrumentos por expertos*

Expertos	Estilos de liderazgo del docente		Inteligencia emocional	
	Puntaje	%	Puntaje	%
Mg. Paula Carmen Mateo Ortega	89	89%	85	85%
Mg. Julian Fausto Aduato Rojas	70	70%	75	75%
Mg. Maria Curasma Ramos	82	82%	83	83%
Media de la valoración	80,3	80,3%	81	81%

A través de la validez de la herramienta de juicio de expertos, en la que el cuestionario: estilo de liderazgo docente es de 80.3% en promedio, y el cuestionario: inteligencia emocional es de 81% en promedio, podemos inferir que ambas herramientas tienen una buena validez.

El criterio de confiabilidad de un instrumento está determinado por el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual se determina con una sola administración de un instrumento de medición y produce un valor que oscila entre 1 y 0. Es adecuado para escalas con múltiples valores posibles, por lo que puede usarse para determinar la confiabilidad de escalas con más de dos alternativas como respuestas, y el resultado es:

Tabla 3

Coeficiente de confiabilidad de estilos de liderazgo del docente

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,823	15

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad de inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,798	15

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.8.1 Procesamiento de datos

- Registro de los datos obtenidos en el estudio de campo
- Ordenar los datos que se obtuvieron el trabajo de campo
- Codificación de los docentes y estudiantes.
- Conteo.
- Tabulación
- Gráficos estadísticos.

3.8.2 Análisis de datos

- Seleccionar los programas estadísticos para el procesamiento de datos
- Definir las herramientas estadísticas para el procesamiento
- Elaboración de tablas y gráficos estadísticos

3.9 Tratamiento estadístico

El análisis estadístico de este estudio se realizó utilizando tablas de distribución de frecuencia, gráficos e interpretación de los datos obtenidos al aplicar las herramientas de investigación. Asimismo, aplico medidas de tendencia central y dispersión, y a su vez utiliza algunos modelos estadísticos paramétricos, tales como: Análisis de covarianza, que se utiliza para analizar la presencia o ausencia de relación entre las variables de investigación propuestas.

Coefficiente de correlación Tau_b de Kendall, para corroborar hipótesis enunciados en la presente investigación.

3.10 Orientación ética, filosófica y epistemológica.

En este estudio, para no cuestionar las teorías expuestas en nuestro estudio, respetando los derechos de autor, también se anonimizaron los datos obtenidos y se codificaron los nombres y listas codificadas de los participantes. Guarda los números y estos nombres en un lugar seguro y privado con el consentimiento de los sujetos, ya que se respeta la dignidad humana durante la investigación. La base de datos de codificación se divulga como parte del anexo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción del trabajo de campo

Esta investigación fue realizada en Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del nivel primaria de menores en el distrito de El Tambo de la provincia de Huancayo, región Junín, que se encuentra ubicado en el Jirón los bosques S/N, que brinda servicios en los turnos de mañana y tarde cuya población de 480 estudiantes y 41 docentes que comprenden 24 secciones del primero al sexto grado en ambos sexos, en la actualidad la institución educativa tiene 55 años de servicio a la comunidad del distrito de El Tambo. El proceso de investigación tuvo las siguientes fases:

Primera fase: Para preparar el estudio, elija un ambiente de estudio no experimental, realice los siguientes pasos:

- Se solicitó la autorización a las autoridades de la institución educativa para realizar la investigación mediante oficio.
- Resumió, elaboró y corrigió la propuesta de investigación.

- El plan de investigación ha sido validado por expertos en educación y otros profesionales.
- Se determinó la fiabilidad del cuestionario elaborado.

Segunda fase: Se seleccionó la muestra, para analizar las estrategias utilizadas en la investigación, que tiene los siguientes pasos:

- Ambientación del escenario y preparación inmediata del ambiente y recursos educativos.
- Se aplicó los instrumentos a un grupo pequeño para determinar la confiabilidad de los instrumentos.
- Se aplicó los instrumentos a los docentes y estudiantes que fueron la muestra de estudio, que tuvo una duración de 30 minutos en dos momentos diferentes.

Tercera fase: análisis y tratamiento de los datos, que comprende los pasos:

- Se revisaron los datos del cuestionario de aplicación.
- Los diferentes datos obtenidos se tabulan en una tabla de frecuencias y se muestran los gráficos correspondientes en Excel.
- Los datos fueron procesados estadísticamente por el programa estadístico SPSS versión 25.
- Se analizan y discuten los resultados cualitativos obtenidos en el estudio.
- El informe final escrito en un capítulo específico se redacta con la ayuda del consultor de tesis.
- El informe ha sido sometido para revisión y aprobación por parte del Jurado de la Escuela de Posgrado de la UNDAC.

4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tratamiento estadístico e interpretación en tablas

La organización de la información recopilada durante el trabajo de campo se ha efectuado siguiendo las pautas de la estadística descriptiva, a fin de que faciliten la interpretación de los indicadores de las variables de estudio y la explicación adecuada de los niveles de relación de éstas.

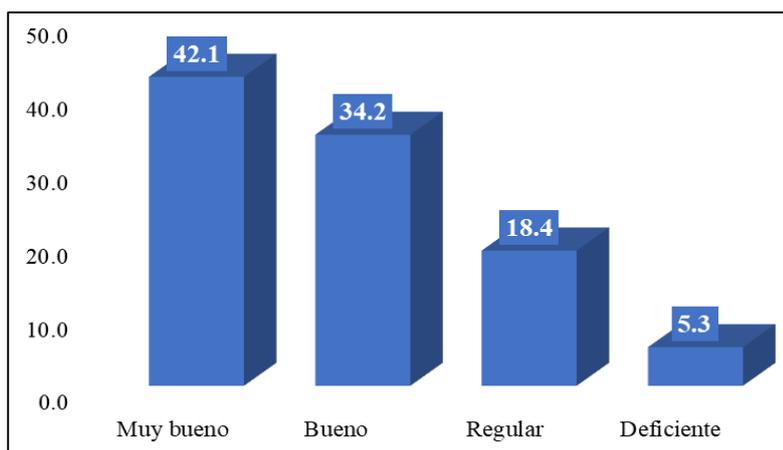
Tabla 5.

Percepción del docente sobre su estilo de liderazgo democrático

Nivel de Percepción	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulando
Muy bueno	16	42.1	42.1
Bueno	13	34.2	76.3
Regular	7	18.4	94.7
Deficiente	2	5.3	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1. Liderazgo democrático



Se observa en la tabla x y en la figura 1, que los docentes encuestados indicaron con respecto al liderazgo democrático que el mayor porcentaje de los docentes se encuentran en muy bueno que viene hacer el 42.1% del total de los

docentes; en tanto que el 34,2 % indican que es bueno, asimismo se tiene que le 18,4 indican que es regular, mientras que sólo dos que representa el 5,3% de docentes afirman indicaron que es deficiente su liderazgo democrático en la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo de la provincia de Huancayo región Junín.

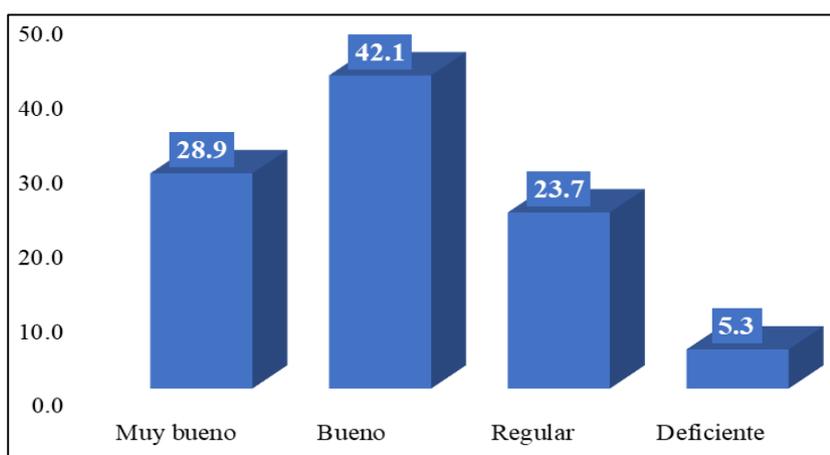
Tabla 6.

Percepción del docente sobre su estilo de liderazgo transaccional

Nivel de Percepción	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulando
Muy bueno	11	28.9	28.9
Bueno	16	42.1	71.1
Regular	9	23.7	94.7
Deficiente	2	5.3	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1. Liderazgo transaccional



Se observa en la tabla x y en la figura 1, que los docentes encuestados indicaron con respecto al liderazgo transaccional que el mayor porcentaje de los

docentes se encuentran en bueno que viene hacer el 42.1% del total de los docentes; en tanto que el 28,9% indican que es muy bueno, asimismo se tiene que le 23,7% indican que es regular, mientras que sólo dos que representa el 5,3% de docentes afirman indicaron que es deficiente su liderazgo transaccional en la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo de la provincia de Huancayo región Junín.

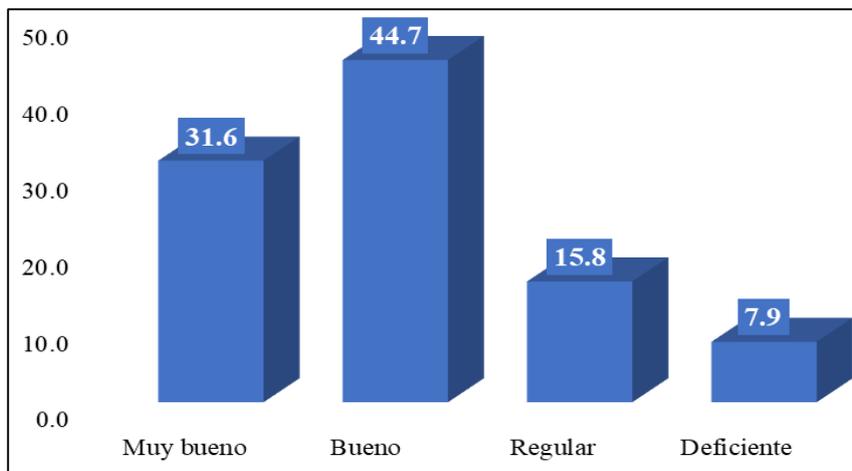
Tabla 7.

Percepción del docente sobre su estilo de liderazgo transformacional

Nivel de Percepción	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulando
Muy bueno	12	31.6	31.6
Bueno	17	44.7	76.3
Regular	6	15.8	92.1
Deficiente	3	7.9	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1. Liderazgo transformacional



Se observa en la tabla x y en la figura 1, que los docentes encuestados indicaron con respecto al liderazgo transformacional que el mayor porcentaje de los docentes se encuentran en bueno que viene hacer el 44.7% del total de los docentes; en tanto que el 31.6% indican que es muy bueno, asimismo se tiene que le 15,8% indican que es regular, mientras que sólo tres que representa el 5,3% de docentes afirman indicaron que es deficiente su liderazgo transaccional en la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo de la provincia de Huancayo región Junín.

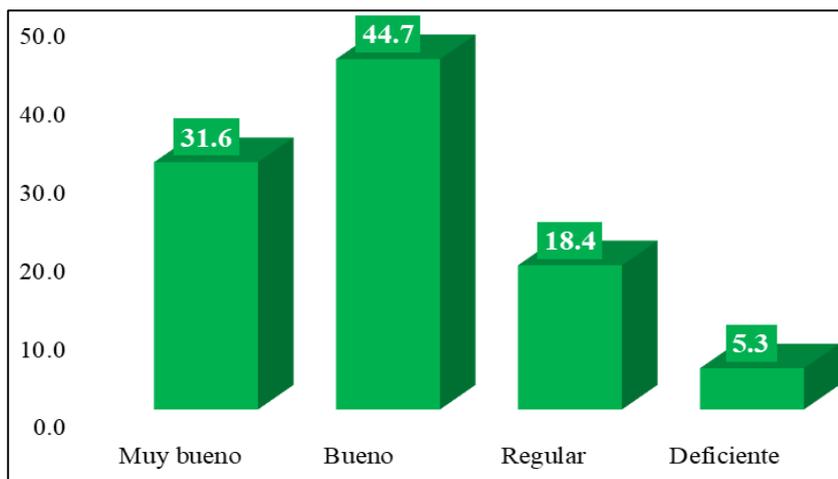
Tabla 8.

Percepción del estudiante en la competencia social

Nivel de Percepción	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulando
Muy bueno	12	31.6	31.6
Bueno	17	44.7	76.3
Regular	7	18.4	94.7
Deficiente	2	5.3	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1. Competencia social



Se observa en la tabla de frecuencia los resultados relacionados con la competencia social de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” de Educación Primaria, después de aplicar el instrumento a la muestra de estudio se determinó que el 5,3% tiene un nivel deficiente, mientras que el 18,4% presenta un nivel regular, asimismo se tiene que el 44,7% de los estudiantes tienen un nivel bueno; y por último el 31,6% indicaron poseer un nivel muy bueno.

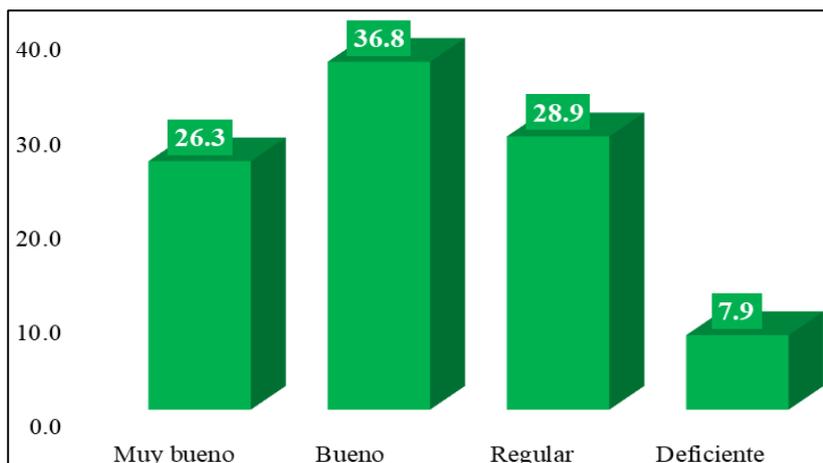
Tabla 9.

Percepción del estudiante en la competencia personal

Nivel de Percepción	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulando
Muy bueno	10	26.3	26.3
Bueno	14	36.8	63.2
Regular	11	28.9	92.1
Deficiente	3	7.9	100.0
Total	38	100.0	

Fuente: resultados del cuestionario

Figura 1. Competencia personal



Se observa en la tabla de frecuencia los resultados relacionados con la competencia personal de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” de Educación Primaria, después de aplicar el instrumento a la muestra de estudio se determinó que el 7,9% tiene un nivel deficiente, mientras que el 28,9% presenta un nivel regular, asimismo se tiene que el 36,8% de los estudiantes tienen un nivel bueno; y por último el 26,3% indicaron poseer un nivel muy bueno.

4.3 Prueba de hipótesis

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba Tau_b de Kendall porque los datos obtenidos son ordinales a un nivel de significación del 0,05. A continuación se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

Contrastación de la hipótesis general

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo – Huancayo, 2021.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional.

H₁: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional.

Nivel de significación

Para todo valor de *p* menor o igual a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico de prueba Tau_b de Kendall

Se aplica el programa estadístico de SPSS

Tabla 10

Nivel de correlación entre liderazgo del docente e inteligencia emocional

			Estilos de liderazgo del docente	Inteligencia emocional
Tau_b de	Estilos de	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
Kendall	liderazgo del	Sig. (bilateral)	.	,000
	docente	N	38	38
	Inteligencia	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
	emocional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

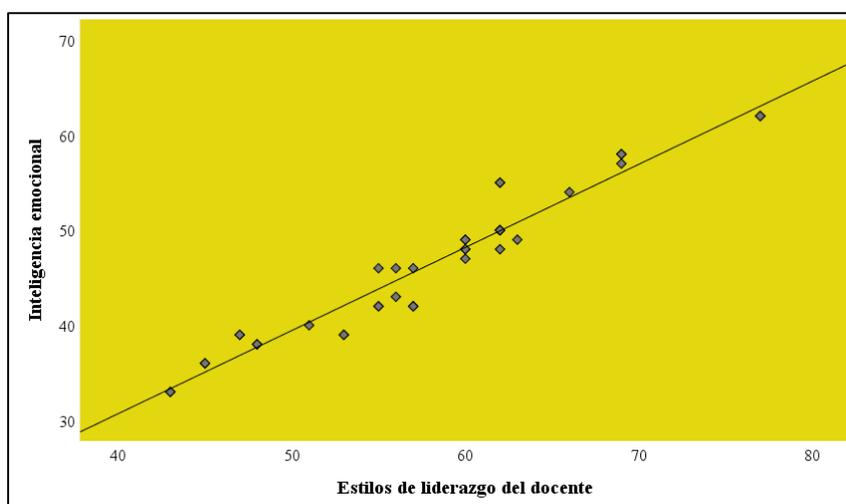
Decisión

El valor de Tau_b de Kendal corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall calculado es de **0,903**, lo cual indica que existe una correlación positiva alta; las variables estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes existe una relación significativa al nivel de confianza de $p (0,000)$ es menor que $\alpha (0,05)$. Conforme los docentes de la educación primaria de la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” el liderazgo es mejor, hay una probabilidad muy alta de que los niños tengan una mejor inteligencia emocional.

Figura 3, Relación entre estilos de liderazgo e inteligencia emocional



Hipótesis específicas

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación positiva entre los estilos de liderazgo del docente y la competencia social.

H₁: Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo del docente y la competencia social.

Nivel de significación

Para todo valor de *p* menor o igual a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico de prueba Tau_b de Kendall

Se aplica el programa estadístico de SPSS

Tabla 11

Nivel de correlación entre liderazgo del docente y competencial social

			Estilos de liderazgo del docente	Competencia social
Tau_b de	Estilos de	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
Kendall	liderazgo del	Sig. (bilateral)	.	,001
	docente	N	38	38
	Competencia	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
	social	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	38	38

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

Decisión

El valor de Tau_b de Kendal corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall calculado es de **0,845**, lo cual indica que existe una correlación positiva alta; las variables

estilos de liderazgo del docente y competencia social de los estudiantes existe una relación significativa al nivel de confianza de p (0,000) es menor que α (0,05).

Hipótesis estadística

H₀: Existe relación positiva entre los estilos de liderazgo del docente y competencia personal.

H₁: No existe relación positiva entre los estilos de liderazgo del docente y la competencia personal.

Nivel de significación

Para todo valor de p menor o igual a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Estadístico de prueba Tau_b de Kendall

Se aplica el programa estadístico de SPSS

Tabla 12

Nivel de correlación entre liderazgo del docente y competencia personal

			Estilos de liderazgo del docente	Inteligencia emocional
Tau_b de Kendall	Estilos de liderazgo del docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,967*
		N	38	38
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,967**	1,000
		N	38	38

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

Decisión

El valor de Tau_b de Kendal corresponde a un $p < 0,05$ por consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall calculado es de **0,903**, lo cual indica que existe una correlación positiva alta; las variables estilos de liderazgo del docente y competencia personal de los estudiantes existe una relación significativa al nivel de confianza de $p (0,000)$ es menor que $\alpha (0,05)$.

4.4 Discusión de resultados

Teniendo en cuenta la teoría presentada en este trabajo de investigación, los líderes escolares solo pueden influir en los resultados de aprendizaje de los estudiantes si tienen suficiente autonomía para tomar decisiones importantes sobre el currículo y la selección y formación de docentes; además, sus responsabilidades principales deben centrarse en mejorar el aprendizaje de los estudiantes, los resultados obtenidos. muestran que en cuanto al liderazgo democrático de los docentes, el 5.3% representa a dos docentes, y en total el 100% cree que su liderazgo es insuficiente, sin embargo, se puede observar que el 76.3% de los docentes de Huancayo tiene muy buenas habilidades de liderazgo frente a los estudiantes. de la Institución Educativa N° 30226 "Nuestra Señora de Fátima" en el distrito de El Tambo, Región Junín.

En cuanto al liderazgo transaccional, es un método de actividad que promueve el logro y realización de metas a través de la supervisión, la organización de los docentes en el aula y los resultados obtenidos, el 71.1% de

los docentes encuestados se encuentran en muy buen nivel, pues solo el 5.3% de los docentes El liderazgo transaccional es deficiente. Analizando el liderazgo transformacional, el 76,3% de los docentes encuestados dijo estar en un nivel muy bueno y bueno; pero el 7,9% de los docentes respondió que su liderazgo transformacional era deficiente. Estos resultados presentados en los párrafos anteriores van en línea con la investigación de Arias (2018), en la que dio a conocer los resultados que obtuvo sobre el liderazgo docente, dividido en dos tipos: instruccional y transformacional, que arrojó que el 25% del liderazgo categoriza como “ normal”, mientras que el 39% lo calificó como “bueno”; de igual manera, el estudio de Soto (2018) corrobora los resultados obtenidos de Soto que el 41,8% de 46 docentes utilizan un estilo de liderazgo transaccional, de los cuales 63, o sea el 57,3% de los docentes, adoptaron el estilo de liderazgo transformacional, que es el más utilizado por los docentes encuestados.

En este sentido, los resultados de la comparación con otros estudios sugieren que los estilos de liderazgo empleados por los docentes en los diferentes momentos de su actividad académica son dominantes, lo que conduce al éxito de los estudiantes.

Analizando los resultados de inteligencia emocional de los estudiantes de la institución educativa primaria N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima”, se determinó que el 44,7% de los estudiantes respondieron que sus habilidades sociales eran muy buenas, el 31% y el 6% muy buenas. ; en cuanto a las habilidades personales, el 63,2% de los estudiantes indicó que su nivel percibido era muy bueno, muy bueno; pero solo el 3,7% fue deficiente, y estos hallazgos se pueden comparar con los resultados de Arias (2018), que el 42% de los

encuestados calificó su inteligencia emocional como "regular", mientras que el 34% de la muestra la calificó como "buena".

En cuanto a la hipótesis identificada, el valor del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall calculado es de 0,845, lo que indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo docente y la competencia social de los estudiantes, y en la segunda hipótesis específica, creemos que existe una relación significativa con el nivel de docentes. La confianza p (0.000) entre liderazgo y habilidad personal es menor a α (0.05); finalmente, en cuanto a los supuestos generales, el valor calculado del coeficiente de correlación Tau_b de Kendall es 0.903, indicando que existe una correlación positiva alta; la variable del estilo de liderazgo docente. Relación significativa con la inteligencia emocional de los estudiantes, p (0,000) menor que alfa (0,05).

CONCLUSIONES

- 1°. Se concluye que existe un estilo de liderazgo bueno de los docentes, lo tiende a muy bueno en la Institución Educativa N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima” del distrito El Tambo de la provincia de Huancayo región Junín.
- 2°. Los estudiantes del sexto grado de educación primaria del turno mañana presentan un nivel de inteligencia emocional de buena tendiente a muy buena.
- 3°. Se concluye que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo docente con la competencia social de los estudiantes, ya que el p-valor de 0,000 es menor que el nivel de significación alfa de 0,05.
- 4°. Se concluye que existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo docente con la competencia personal de los estudiantes, ya que el p-valor de 0,000 es menor que el nivel de significación alfa de 0,05.
- 5°. Finalmente se concluye que el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall calculado es de 0,903; lo cual indica que existe una correlación positiva alta entre las variables estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula cuyo p-valor de 0,000 es menor que α (0,05).

RECOMENDACIONES

- 1° Profundizar en la investigación sobre los estilos de liderazgo docente y la inteligencia emocional en los diferentes niveles educativos, abarcando aspectos no considerados en la dimensión de exposición.
- 2° Realizar talleres de mejora continua sobre estilos de liderazgo docente, ya que el trabajo docente en el aula, generalmente dentro de un centro educativo, es un trabajo en equipo donde la cohesión es fundamental para el logro de metas y la creación de sinergias, luego repercutirá en los estudiantes.
- 3° Realizar talleres de formación en inteligencia emocional entre alumnos de primaria para mejorar sus habilidades personales y sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Barahona, H., Cabrera, D.R.R. y Torres, U.E. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Entramado*. Vol. 7 (nº2), pág. 86-97. Recuperado, de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>.
- Bass, B. (2000). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En liderazgo y organizaciones que aprenden*. Editorial. El mensajero.
- Barahona, H., Cabrera, D.R.R. y Torres, U.E. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Entramado*. Vol. 7 (nº2), pp. 86-97.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma.
- Bryman, A. (1996). *Charisma & Leadership in organizations*. London: Sage Publications
- Bunge, M. (1973). *La investigación Científica*. Argentina: Ariel methodos
- Burger, J. (2010). *Personality*. Wadsworth, USA: Cengage Learning.
- Carbó, J.M., y Pérez, M. (1996). El Liderazgo. En *El Capital Humano y la Empresa: Los recursos humanos, la clave de la competitividad* (Ed. Especial Cinco Días. Pág. 159-181). Madrid: Coopers&Lybrand.
- Cárdenas, M. (2016). *Inteligencia emocional y comprensión lectora en estudiantes de cuarto grado de educación secundaria I.E. General Juan Pablo Fernandini del distrito de Salas Guadalupe, Ica*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo – Perú.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos

- Cardona, D. y Buelvas, S. (2010). Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management. *Saber, Ciencia y Libertad*. Vol.5 (nº2), pág. 141-150.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill.
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Delors J. (1996). La educación encierra un tesoro. UNESCO.
- Durán, M., y Lara, M. (2001). Teorías de la Psicología Social. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.1 (nº2), pp. 23-44. Recuperado de: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen1_numero2/articulo_2.pdf.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343-348.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Revista Pensamiento Psicológico*, 9(16), 41-54.
- Gendron, M., y Barrett, L. F. (2009). Reconstructing the past: a century of ideas about emotion in psychology. *Emotion Review*, 1, 1-24.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. Recuperado de:

http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf.

Gómez, C. (s.f). *Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 2(2), 61-77.

Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista Pensamiento y Gestión*, 24, 157-194.

Guibert, J. (2010). *Cooperativismo, empresa y universidad*. In memoriam de Dioniso Arazadi Tellería SJ. Bilbao: Universidad de Deusto.

Hernández, R. et al. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw Hill.

French, T y Bell, O. (1996). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.

Lecaros, (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo – Perú.

Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. *Revista Psicodebate*, 6, 107-122.

Mejías, J. (2016). Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente. *Revista Tópica Extensa*. Recuperado de: <http://revistas.upel.digital/index.php/topicaextensa/article/view/6396>.

Ortiz, A. (2005). Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos (CEPEDID). Barranquilla.

Palmero, F., Guerrero, C., Gómez, C., y Carpi, A. (2006). Certezas y controversias en el estudio de la emoción. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 9, 23-24.

Parodi, A. (2015). *Inteligencia Emocional y Personalidad: Factores predictores del Rendimiento Académico*. (tesis doctoral). Universidad de Murcia – España.

- Peris, R. (1998). *El liderazgo en las organizaciones: un acercamiento desde las teorías implícitas* (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://www.tdx.cat/handle/10803/10522>.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los Centros de Enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267.
- Rodríguez, (2019). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa básica regular Andahuasi. (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2902/Milagros%20Consuelo%20Rodr%C3%ADGUEZ%20D%C3%ADAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, M. (2006). El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprender? *UNIrevista*, 1(3), 1-12.
- Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, And Personality*, 9, 185-211.
- Sánchez y Reyes (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, G. (2010). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. España. CUHISPSI.
- Sarría, J. (2006). *El Liderazgo en el Contexto Escolar*. Documento en línea. Consultado el 30/10/2021.
- Siliceo, A., Caseras, D. y González, J. (1999). Capítulo 4: Cultura Organizacional y Liderazgo. *En Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Primera Edición*, pp. 127-162.
- Soto, (2018). Estilos de liderazgo en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N°03 del Distrito de Huaral -2018. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo – Perú.

Tafur, R y Izaguirre, M. (2015). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Colombia: Alfaomega.

Zárate, R., y Matviuk, S. (2012). Liderazgo y Emprendimiento Innovador en Nuevas Empresas de Base Tecnológica. Un Estudio de Casos Basado en un Enfoque de Gestión del Conocimiento. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1(1), 5-50.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 1 :Cuestionario estilos de liderazgo docente

Estimado docente

A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar.

Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que USTED posee. Muy Bueno (4), Bueno (3), Regular (2) y Deficiente (1).

No.	Ítems	1	2	3	4
1	Me enfoco en humanizar el clima de aprendizaje para facilitar su desempeño				
2	Reconcilio fácilmente los posibles conflictos de intereses en el trabajo				
3	Entreno con paciencia a los alumnos para que puedan desarrollar sus capacidades intelectuales y humanas				
4	En caso de posible conflicto, negociamos el acuerdo más conveniente				
5	Aconsejo a los estudiantes que no reemplacen sus propias responsabilidades.				
6	Incluso si tengo que renunciar a mis mejores calificaciones, puedo consultar con los estudiantes para conocer sus opiniones.				
7	Acepto los consejos de los estudiantes, pero trato de convencerlos de las fortalezas de mi punto de vista.				
8	Cuando estoy en problemas, finjo que no puedo ver				
9	Estaré ausente, me esconderé o diré que estoy ocupado cuando haya asuntos que requieran mi participación.				
10	Tolero y entiendo los errores y te muestro cómo evitarlos.				
11	Como docente, es muy importante tener una buena imagen de persona abierta y comunicativa frente a los alumnos.				
12	Me siento más cómodo obedeciendo órdenes que siguiéndolas				

13	Dejo que los estudiantes aprendan de sus errores y luego los hago pensar.				
14	mis alumnos creen en mi				
15	Cuando tengo que tomar una decisión, espero hasta el final o no tengo elección.				
16	Trato de evitar causar problemas				
17	Posibilidad de mantenerme en constante comunicación con todos los alumnos.				
18	Utilizo hábilmente la información que tengo para aprovechar al máximo los desacuerdos de los estudiantes.				
19	Cuando hago acuerdos con los estudiantes, trato de cumplirlos				
20	Reconozco sin concesiones los logros de los estudiantes				
21	Fomentas el trabajo en equipo en tu curso de estudio con tus alumnos.				
22	Usar la tecnología para comunicarse y colaborar con los estudiantes.				
23	Promover el desarrollo de la ventaja competitiva de las instituciones educativas en las estrategias de enseñanza				
24	Habilidad para escuchar a los estudiantes.				
25	Ayuda a tus alumnos a ponerse en el lugar de los demás				

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 2.

Cuestionario inteligencia emocional

Estimado estudiante

A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca de inteligencia emocional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que USTED posee.

1(deficiente), 2(Regular), 3(Bueno) y 4(muy Bueno).

<i>No.</i>	<i>Ítems</i>	1	2	3	4
1	Tienes la capacidad de ser consciente de tus propias emociones y las emociones de los demás.				
2	Conozca sus propios recursos, habilidades y potencialidades, así como sus limitaciones internas.				
3	Tienes una idea muy clara de tu propio valor y habilidades.				
4	Controla tus emociones y conflictos.				
5	Tiene la capacidad de responder rápidamente a los cambios y necesidades ambientales.				
6	Capacidad de adaptación a nuevos cambios, alterando la realidad a través de cambios de comportamiento.				
7	Satisfacción tratando de resolver actividades más grandes o tareas complejas				
8	Indica que una tarea o actividad necesita ser mejorada después de haber sido resuelta.				
9	Existe una dirección clara y tenaz para lograr las metas propuestas.				
10	Capacidad para asumir los objetivos del equipo.				

11	Aprovecha las oportunidades y supera los contratiempos.				
12	Comprender y observar la realidad con una actitud positiva.				
13	Tienes la capacidad de ser consciente de tus propias emociones y las emociones de los demás.				
14	Capture el punto de vista de los demás y preocúpese por ellos.				
15	Anticipar, identificar y satisfacer las necesidades de los compañeros.				
16	Aprecie las oportunidades que le ofrecen sus compañeros.				
17	Construir una visión de la situación global para el análisis y la toma de decisiones.				
18	Existen herramientas de persuasión efectivas.				
19	Escuche abiertamente y envíe un mensaje convincente.				
20	Habilidad para negociar y resolver diferencias.				

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE
POSGRADO
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Esteban SOTO CAMACLLANQUI
 1.2. Grado Académico: MAGISTER
 1.3 Profesión: DOCENTE
 1.4. Institución donde labora: Institución: I.E Politécnico Túpac Amaru
 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR
 1.6. Denominación del Instrumento: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021**
 1.7. Autor del instrumento: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE
 1.8. Programa de postgrado: Gerencia e Innovación Educativa

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión			X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles			X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL				6	16	
SUMATORIA TOTAL		22				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 22

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: Felicitaciones por su elaboración del instrumento, pero considero que puede mejorar el anexo 2 para splicer en los estudiantes adaptándolo a su nivel cognitivo, es decir revisar la validez de constructo del instrumento.

El Tambo, 29 de octubre del 2021



Mag. Esteban Soto Camacllanqui
CM 101880697
DIRECTOR

Esteban SOTO CAMACLLANQUI

DNI 19880697

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE
POSGRADO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Paula Carmen **MATEO ORIEGA**
- 1.2. Grado Académico: Magister en Docencia y Gestión Educativa
- 1.3 Profesión: DOCENTE
- 1.4. Institución donde labora: I.E.E.M. N° 31301 “José Galvez Egusquiza”
- 1.5. Cargo que desempeña: SUBDIRECTORA
- 1.6. Denominación del Instrumento: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021**
- 1.7. Autor del instrumento: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE
- 1.8. Programa de postgrado: Gerencia e innovación Educativa

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

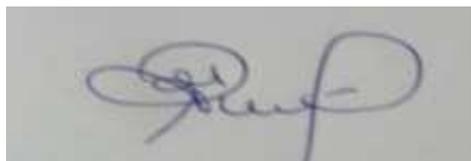
III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Chilca, 29 de octubre del 2021



Mg. Paula Carmen MATEO ORTEGA

DNI 20030853

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE
POSGRADO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **Julían Fausto ADAUTO ROJAS**
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER EN DIDACTICA UNIVERSITARIA
- 1.3 Profesión: DOCENTE
- 1.4. Institución donde labora: Institución: I.E N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima”
- 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR
- 1.6. Denominación del Instrumento: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021**
- 1.7. Autor del instrumento: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE
- 1.8. Programa de postgrado: Gerencia e innovación Educativa

II.- VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a. Valoración total cuantitativa: 24

b. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

c. Observaciones: _____

El Tambo, 29 de octubre del 2021

The image shows a circular official seal on the left, which is the emblem of the University of Lima. To the right of the seal is a handwritten signature in blue ink that reads "Adauto". Below the signature, there is a blue stamp that reads "Mg. JULIAN FAUSTO ADAUTO ROJAS" and "DIRECTOR".

Mg. JULIAN FAUSTO ADAUTO ROJAS
DNI 19941794

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Maria CURASMA RAMOS

1.2. Grado Académico: MAGISTER ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

1.3 Profesión: DOCENTE

1.4. Institución donde labora: Institución: I.E N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima”

1.5. Cargo que desempeña: MAESTRA

1.6. Denominación del Instrumento: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021**

1.7. Autor del instrumento: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE

1.8. Programa de postgrado: Gerencia e Innovación Educativa

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a. Valoración total cuantitativa: 24

b. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

c. Observaciones: _____

El Tambo, 29 de octubre del 2021



Mg. Maria CURASMA RAMOS
DNI 23209487

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN ESCUELA DE
POSGRADO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mg. ANA ISABEL PACO ANCCASI

1.2. Grado Académico: MAGISTER EN ENSEÑANZA ESTRATÉGICA

1.3 Profesión: DOCENTE

1.4. Institución donde labora: Institución: I.E N° 30226 “Nuestra Señora de Fátima”

1.5. Cargo que desempeña: PROFESORA DE AULA

1.6. Denominación del Instrumento: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021**

1.7. Autor del instrumento: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE

1.8. Programa de postgrado: Gerencia e Innovación Educativa

II. VALIDACIÓN

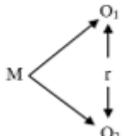
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

ANEXO 4.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30226 NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA DEL DISTRITO EL TAMBO – HUANCAYO, 2021

Autora: Severina ÑAHUINCOPA CLEMENTE.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo–Huancayo, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles son los tipos de liderazgo que ejercen los docentes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo? ▪ ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo? ▪ ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo? ▪ ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Explicar los tipos de liderazgo que ejercen los docentes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Explicar el nivel de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Analizar la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Analizar la relación entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. 	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe un tipo predominante de liderazgo que ejercen los docentes de la institución educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Existe diferentes niveles de inteligencia emocional que presentan los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Existe relación positiva entre el liderazgo de los docentes y la competencia social que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. ▪ Existe relación positiva entre el liderazgo de los docentes y la competencia personal que muestran los estudiantes de la Institución Educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima del distrito El Tambo – Huancayo. 	<p>V1. Estilos de liderazgo del docente.</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo participativo o democrático. - Liderazgo transformacional - Liderazgo Democrático <p>V2: Inteligencia emocional de los estudiantes.</p> <p><i>Dimensiones</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencia personal - Competencia social 	<p>Tipo de investigación: Investigación de campo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Diseño correlacional</p>  <p>Población y muestra: La población de estudio lo constituirá los docentes y estudiantes de la Institución Educativa del nivel primario N° 30226. Se considera una muestra de estudio por convivencia para el personal docentes y para el caso de los estudiantes se considerará una muestra intencional</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación - Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de control - Cuestionario de liderazgo - Cuestionario de Inteligencia <p>Tratamiento estadístico</p> $r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2-1)}$

Anexos: Base de datos

Estudiantes	Ítemes de inteligencia emocional																				Puntaje total
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	
1	4	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	57
2	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	1	3	46
3	2	1	1	1	2	4	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	46
4	2	2	2	1	3	4	1	2	2	3	2	2	2	1	3	4	1	2	3	4	46
5	4	3	1	1	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	2	4	1	2	3	4	48
6	3	1	2	1	4	3	3	3	1	3	3	1	2	1	4	3	3	2	3	3	49
7	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	1	39
8	4	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	1	1	2	3	39
9	2	4	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4	3	3	2	58
10	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	38
11	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	62
12	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	50
13	2	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	3	3	1	1	1	2	49
14	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	42
15	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	33
16	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	36
17	4	4	2	4	4	1	1	4	2	1	4	4	2	4	4	1	1	3	2	3	55
18	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	42
19	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	4	54
20	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	4	47
21	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	4	1	43
22	1	3	2	1	1	2	4	1	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	40
23	4	3	1	1	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	2	4	1	2	3	4	48
24	3	1	2	1	4	3	3	3	1	3	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	48
25	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	1	39
26	4	2	1	1	3	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	1	1	2	2	3	39
27	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4	3	3	58
28	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	38
29	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	62
30	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	50
31	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	62
32	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	50
33	2	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	3	3	1	1	1	2	49
34	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	42
35	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	33
36	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	36
37	4	4	2	4	4	1	1	4	2	1	4	4	2	4	4	1	1	3	2	3	55
38	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	42

Sujetos aplicados	ÍTEMS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DOCENTES																									Puntaje total
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25	
1	1	2	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	4	4	69
2	1	2	4	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	1	3	55
3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	4	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	56
4	2	2	2	4	1	2	2	2	1	3	4	1	2	2	3	2	2	2	1	3	4	1	2	3	4	57
5	4	2	4	1	1	4	3	1	1	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	2	4	1	2	3	4	60
6	3	3	3	1	4	3	1	2	1	4	3	3	3	1	3	3	1	2	1	4	3	3	2	3	3	63
7	4	3	1	4	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	1	53
8	1	1	1	4	1	4	2	1	1	3	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	1	1	2	2	3	47
9	3	1	4	1	2	2	4	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4	3	3	2	69
10	2	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	48
11	3	3	2	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	77
12	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	62
13	2	2	2	4	1	2	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	3	3	1	1	1	2	60
14	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	55
15	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	43
16	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	45
17	2	1	2	1	1	4	4	2	4	4	1	1	4	2	1	4	4	2	4	4	1	1	3	2	3	62
18	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	57
19	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	4	66
20	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	4	60
21	4	2	3	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3	4	1	56
22	1	3	1	2	4	1	3	2	1	1	2	4	1	3	4	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	51
23	4	2	4	1	1	4	3	1	1	2	4	1	2	3	2	4	3	1	1	2	4	1	2	3	4	60
24	3	3	3	1	4	3	1	2	1	4	3	3	3	1	3	3	1	2	1	4	3	3	2	3	2	62
25	4	3	1	4	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	1	53
26	1	1	1	4	1	4	2	1	1	3	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	1	1	2	2	3	47
27	3	1	4	1	2	2	4	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4	3	3	2	69
28	2	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	3	4	3	48
29	3	3	2	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	77
30	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	62
31	3	3	2	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	3	4	77
32	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	62
33	2	2	2	4	1	2	2	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	4	4	3	3	1	1	1	2	60
34	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	55
35	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	2	3	1	43
36	2	1	3	1	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	45
37	2	1	2	1	1	4	4	2	4	4	1	1	4	2	1	4	4	2	4	4	1	1	3	2	3	62
38	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	57