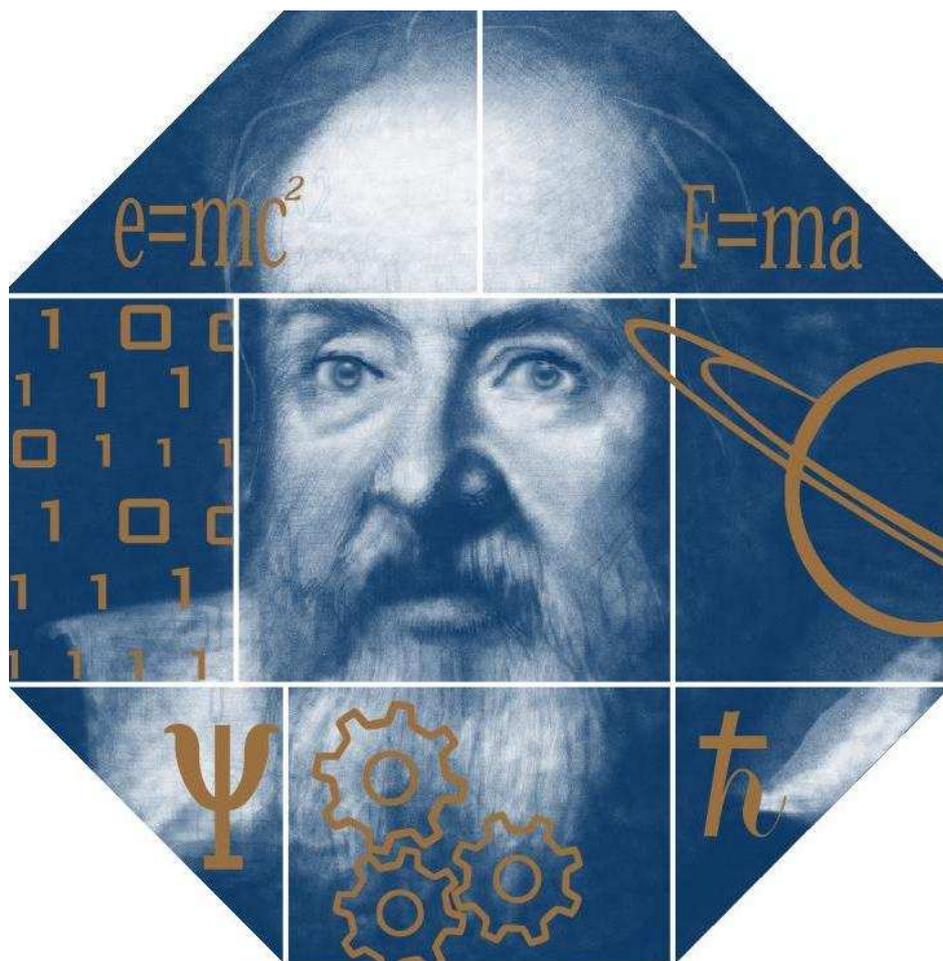


MARÍA DEL CARMEN BEBER ACEITUNO

**“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN EL COLEGIO LA MILAGROSA”**



UNIVERSIDAD GALILEO

GUATEMALA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

EDUCATIVA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DEL 2010

“Éste trabajo de investigación fue realizado por la autora como requisito previo para obtenerle el título de Licenciatura en Administración Educativa”

Guatemala, 20 de agosto de 2010

## **AGRADECIMIENTO**

A: DIOS creador de cuanto existe, por ser la luz en mi camino.

A: La Facultad de Educación de la Universidad Galileo

Al: Señor Decano:  
Doctor. Bernardo Morales

Al: Director de la Facultad de Educación:  
Ingeniero. Rolando Rodríguez  
Por su mediación en cada situación estudiantil

A: mi Catedrática y Asesora:  
Licenciada. Mariela Román de Paz  
Por su calidad docente y amistad

A: mi Revisora:  
Licenciada. Anita Jiménez  
Por su calidad humana

Al: Licenciado Otto Alarcón  
Por su apoyo y amistad

## DEDICATORIA

A: JESÚS Y MARÍA, por ser mi fortaleza y compañía

A mis padres: Emilia Aceituno Montúfar y Alfredo Enrique Beber  
Una ofrenda de amor y gratitud, como un homenaje póstumo

A mi esposo: A. Gilberto Castillo Palma, por su paciencia

A mis hijos: Gilberto Alejandro  
David Estuardo  
Ángel Mario  
Como un ejemplo de perseverancia

A mis nietos: Lourdes Sofía, Diana Alejandra  
Estuardo José, José Andrés  
Adriana María  
Por la alegría que le dan a mi vida

A mis hermanos: Ana Aracelly  
Elena Ruth  
Alfredo Enrique  
Quienes siempre me alentaron para alcanzar  
este triunfo

A mis sobrinos: Ruth Eugenia  
Diego  
Andrea Emilia  
Sebastian  
A quienes exhorto a seguir y culminar  
estudios profesionales

A mis familiares y amigos por sus muestras de cariño

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como fundamento la convicción de que un líder influye en la vida de las personas; en esta investigación tiene mayor importancia porque se trata del liderazgo del docente y la inteligencia emocional de los estudiantes. Por consiguiente el objetivo fue determinar si existe relación entre el liderazgo del docente y la inteligencia emocional de las alumnas.

La muestra consiste en doce docentes de enseñanza primaria y treinta y ocho alumnas del sexto grado del nivel primario.

El instrumento para conocer el nivel del liderazgo del docente fue el SIV, cuyo autor es *Leonard V Gordon, Ph.D.* y para conocer la inteligencia emocional de las alumnas se aplicó un instrumento basado en la teoría de *Seymour Epstein* denominado "El inventario del pensamiento constructivo" CTI.

El procedimiento estadístico utilizado fue el coeficiente de correlación ( $r$ ) en donde se utiliza la formula de Jack Levin (1979. P.200). Se obtuvo un promedio de las respuestas al test sobre liderazgo docente de William Marston, en los seis aspectos que incluye el mismo: (estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo) se le dio el rango de la columna de la variable X. Se efectuó un conteo de cada una de las repuestas del test sobre inteligencia emocional de Robert K. Cooper. Las respuestas a este test fueron clasificadas en seis aspectos que incluyen a las 18 restantes características, para que no quedara ninguna sin evaluarse. A éste test se le incluyó en la variable de la columna Y, porque lo que se pretende es determinar si existe relación entre ambas variables.

El resultado comprobó la validez de la hipótesis de investigación por lo cual se recomendó a la administración del centro educativo hacer la reingeniería pertinente.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha observado que la ausencia de liderazgo en los docentes influye considerablemente en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes, de igual manera en el área emocional.

En forma simultánea surgieron investigaciones sobre liderazgo e inteligencia emocional y esto vino a cambiar el paradigma que se tenía del cociente intelectual, demostrando que existe un factor más importante que el C.I. para que el ser humano se realice a plenitud.

Puede decirse que la aparición del libro *Inteligencia Emocional*, de Daniel Goleman, marca un antes y un después en la visión que el hombre tiene de si mismo y de sus capacidades.

Esas investigaciones confirman que la capacidad de comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, excelencia en el rendimiento académico y el éxito en el desempeño laboral, son características que posee el individuo que tiene capacidad de manejar sus emociones.

Razón por la que el liderazgo docente y la inteligencia emocional juegan un papel determinante dentro del aula en todo centro educativo, porque de ello dependerá el aprendizaje y el futuro estilo de liderazgo que adopten los estudiantes.

La actualidad exige y necesita líderes docentes que promuevan y generen compromiso de calidad educativa, por lo que tiene que encontrarse la forma de incentivar y desarrollar esa clase de líderes.

La única forma de ser competitivo en la actualidad es la formación continua, un docente líder es consciente de ello y promueve el cambio, es decir el desarrollo de competencias en él y en sus alumnos, esto lo encontramos ampliamente documentado en el capítulo tres de la presente investigación.

En Guatemala ya se han realizado varios estudios sobre liderazgo e inteligencia emocional; uno de ellos es: Contenti (2003. p.6), cita a Anguiano (2000), quien ejecutó un programa llamado "Aprendiendo a Sentir" con la intención de desarrollar la inteligencia emocional de niños de 9 y 11 años, analizar que funciones tienen las emociones en el desarrollo del ser humano, identificar las consecuencias de la inteligencia emocional mal desarrollada e identificar las diferentes áreas que existen para desarrollar la inteligencia emocional.

Dicho estudio evidenció que la falta de estimulación en las áreas de la inteligencia emocional de los niños guatemaltecos de 9 y 11 años genera secuelas como: rechazo, depresión, rebeldía, deficiencia en los estudios y aislamiento en el campo social. Todo esto como consecuencia de que los padres y maestros no tienen conocimiento del significado y la importancia de la inteligencia emocional o les hace falta material para estimularla de una forma eficiente siendo los más afectados los niños que tienen predisposición a problemas emocionales.

Si la educación contemporánea se basa en la filosofía del cambio, el liderazgo del docente se constituye en la herramienta fundamental para el logro de los fines. Tener liderazgo entonces implica una gran responsabilidad para marcar rutas académicas innovadoras por las que la educación debe caminar.

Esta gama de información tanto a nivel nacional como internacional ilustra que el liderazgo se da en toda actividad humana, que los cambios se han dado a través de los años, que las organizaciones inteligentes exigen liderazgo.

Lo que la sociedad y la ciencia necesitan son personas que se entiendan con los demás; la inteligencia emocional es la facultad para conseguirlo. Por consiguiente el docente líder es el responsable de contribuir a la edificación del aprendizaje, dando a las personas la oportunidad de extender sus horizontes, por medio de una visión que cambie sus estructuras mentales.

# ÍNDICE

PÁGINA

## RESUMEN

## INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO I

1.1 Descripción del Trabajo.....	12
1.2 Definición del Problema.....	12
1.3 Justificación.....	13

## CAPÍTULO II

2. Objetivos.....	17
2.1. Objetivo General.....	17
2.2. Objetivos Específicos.....	17
2.3. Hipótesis.....	17
2.4. Variables.....	17
2.5. Definición Conceptual de Variables.....	18
2.6. Variables Controladas.....	18
2.7. Variables no Controladas de Liderazgo docente.....	18
2.8. Variables no Controladas de la Inteligencia emocional.....	19
2.9. Definición Operacional de las Variables.....	19
2.10. Alcances y límites.....	19
2.11. Aportes.....	20

# ÍNDICE

## PÁGINA

### CAPÍTULO III

3. Marco Teórico.....	21 - 47
-----------------------	---------

### CAPÍTULO IV

4 Marco Metodológico.....	48
4.1. Descripción de Sujetos.....	48
4.2. Descripción del Instrumento.....	48
4.3. Instrumento para evaluar el Liderazgo Docente.....	48
4.4. Instrumento para evaluar la Inteligencia Emocional.....	49
4.5. PCG. Pensamiento constructivo global.....	51
4.6. Procedimiento.....	52
4.7. Procedimiento de investigación.....	53

### CAPÍTULO V

5. Conclusiones.....	58
----------------------	----

### CAPÍTULO VI

6. Recomendaciones.....	59
-------------------------	----

### CAPÍTULO VII

7. Bibliografía.....	60
----------------------	----

### CAPÍTULO VIII

8. Referencias Electrónicas.....	61
----------------------------------	----

### ANEXOS

## CAPÍTULO I

### 1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el estilo del liderazgo de los docentes y el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes. Los estudios recientes han demostrado el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo docente en la actividad escolar; y se ha observado que los estudiantes difieren en sus habilidades emocionales.

Para dicha investigación se ha seleccionado a conveniencia el centro educativo de nivel primario para niñas, "La Milagrosa". Para obtener el resultado de la investigación se aplica un test sobre estilos de liderazgo a todos los docentes del establecimiento elegido y otro test sobre inteligencia emocional a la totalidad de alumnas.

Los test que se utiliza están validados y llenan los requerimientos necesarios en esta investigación, porque están diseñados para medir uno el liderazgo docente para esta investigación y el otro la inteligencia emocional de los estudiantes.

Posteriormente a la aplicación de los diferentes test a docentes y alumnas, se procede a tabular los datos, se analizan los mismos y se obtiene los resultados los cuales apuntan a confirmar o rechazar la hipótesis.

### 1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A consecuencia de que en los últimos años se han dado cambios significativos en la educación, tanto en los países desarrollados como en los más vulnerables, tales como: metodología, tecnología, han surgido nuevas corrientes pedagógicas y andragógicas, también el liderazgo del docente ha

sido motivo de preocupación para el sistema educativo; se ha comprendido que es imprescindible conocer y entender la conducta humana para optimizar las relaciones interpersonales. Se ha comprobado que las personas con alto grado de autoestima y equilibrio emocional, son capaces de lograr una vida personal más gratificante y constructiva. Ante esta situación, el resultado de la investigación servirá para responder a la pregunta: ***¿En qué medida se relaciona el liderazgo del docente y el desarrollo de la inteligencia emocional de las estudiantes de sexto grado del nivel primario del Colegio La Milagrosa?***

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

En la Constitución Política de la República de Guatemala y de todos los países se encuentra que la educación constituye un derecho de la niñez y un compromiso que involucra a padres, maestros, comunidad y sociedad.

El liderazgo del docente debe ser parte del perfil de todos los docentes que practican la profesión, debido a la influencia que ejerce en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Existe una cantidad considerable de razones válidas para impulsar y fortalecer la educación desde la preprimaria hasta la educación superior; una forma de hacerlo es por medio del liderazgo del docente y el conocimiento sobre el desarrollo de la inteligencia emocional.

En los últimos años se ha podido observar que la falta de liderazgo en los maestros influye considerablemente en el desarrollo y aprendizaje de las y los estudiantes, afectándoles emocionalmente y creando de esta manera un efecto multiplicador en los problemas educativos.

En la Reforma Educativa se plantean las distintas teorías y experiencias educativas existentes en el mundo contemporáneo, para reformularlas y ajustarlas a las necesidades del alumno en relación con su entorno y su país.

El concepto de liderazgo del docente, es objeto de controversias y equivocada aplicación, desde los que consideran que maestro líder es el que mantiene a las y los alumnos callados sin moverse, hasta los que por el contrario los dejan que hagan su voluntad; lo cual esta muy lejos de lo que debe ser el liderazgo del docente.

De igual manera, sucede con el concepto de inteligencia emocional; si el alumno no rinde académicamente, lo primero que se hace es etiquetarlo y remitirlo como problema de aprendizaje en el mejor de los casos.

Así mismos se observa a diario que los alumnos además de sus diferencias académicas, también difieren en sus habilidades emocionales. Estas diferencias afectivas las notan sus padres, maestros, compañeros de clase y también la ciencia.

En la última década, la ciencia ha demostrado que cada una de las habilidades personales influye de forma decisiva en la adaptación psicológica del alumno en clase, en su bienestar emocional e incluso, en sus logros académicos y en su futuro laboral.

Independientemente de considerar “inteligencias, capacidades o fortalezas” a esas facultades más o menos desarrolladas en las personas; a los docentes les resulta de suma utilidad precisarlas en los alumnos, ya que permite comprenderlas más y perfilar las actividades más adecuadas para obtener los máximos beneficios. Para saber si un maestro posee liderazgo docente debe

realizarse evaluaciones donde el punto fuerte sea desde el desarrollo emocional de las y los alumnos.

En RIE (Revista Iberoamericana de Educación 2008, p.3), De Luca, docente de Escuela Rural de Argentina, quien escribe en su columna sobre inteligencias múltiples asegura que: “A la hora de andar por la vida es más importante saber descifrar nuestras emociones que saber despejar ecuaciones de segundo grado”.

Desde hace algún tiempo las empresas lo saben bien y cuando contratan a alguien además del currículo, hacen pruebas psicológicas para seleccionar a quien tenga buenas relaciones interpersonales, capacidad para manejar y resolver conflictos y alto nivel de comunicación. El tener esas cualidades y habilidades que requieren las empresas, depende del desarrollo de la inteligencia emocional que se posea.

Agrega De Luca (RIE, 2008, p.3), que: *“Nuestro sistema educativo no es neutro, no le presta la misma atención a todos los estilos de aprendizaje, ni valora por igual todas las inteligencias o capacidades, en cuanto a la inteligencia emocional la escuela simplemente la ignora, no es tanto que no la considere importante, es que su aprendizaje se da por supuesto”*.

En general, el tiempo exige que la capacidad profesional en la organización escolar actual, comprometa a toda la comunidad docente. Se necesita que todos los componentes del contexto trasciendan, que sea un cambio cultural, y que se viva en cada momento.

Se debe tratar de desarrollar las facultades que no lo están y allí está el mayor desafío, la capacidad de inventiva y creatividad, siempre puesta de manifiesto por los docentes, sólo necesita ser activada. Si se sigue encontrando culpable fuera de uno mismo y no se busca la forma de cambiar y cambiar a los alumnos, no hay futuro para los países.

Se espera que el resultado de esta investigación beneficie el ejercicio docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje de las alumnas del establecimiento mencionado, situación que tendrá que proyectarse a toda la comunidad educativa del centro escolar.

## CAPÍTULO II

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo General:

- Determinar en qué medida el liderazgo de los docentes se relaciona con la inteligencia emocional de las estudiantes de sexto grado nivel primario del Colegio La Milagrosa.

#### 2.2. Objetivos Específicos

- Determinar los estilos de Liderazgo de los docentes del Colegio La Milagrosa.
- Determinar los componentes de Inteligencia Emocional más frecuentes en las alumnas del Colegio La Milagrosa.

#### 2.3. Hipótesis

- **Hipótesis Nula:** a un nivel alfa de 0.05 no existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo del docente y la inteligencia emocional de las alumnas de sexto grado.
- **Hipótesis Alternativa:** a un nivel alfa de 0.05 existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo del docente y la inteligencia emocional de las alumnas de sexto grado.

#### 2.4. Variables:

- Liderazgo del docente

- Inteligencia emocional de las alumnas

## 2.5. Definición Conceptual de las Variables

- Adair J. (1994, p.4) “Liderazgo es la habilidad de influir a los demás para conseguir un objetivo común”.
- Liderazgo docente: Ortiz A. (2008, p.49), “El líder como maestro, no es alguien que enseñe a la gente, como alcanzar su visión, sino que alienta al aprendizaje, ayuda a los integrantes de la organización a desarrollar una visión sistémica”.
- Goleman D. (1995, p.30), “inteligencia es la que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones”.
- Gardner H. (1994, p.23), “capacidad de resolver problemas o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales”.
- inteligencia emocional: Gardner H. (1994, p.24), “inteligencia emocional conformada por la inteligencia intrapersonal y la interpersonal, determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria”.

## 2.6. Variables Controladas

- Institución Educativa, Colegio para niñas La Milagrosa
- Nivel Educativo, sexto grado de nivel primario.

## 2.7. Variables no Controladas del liderazgo docente

- Edad de los docentes
- Género de los docentes
- Años de servicio de los docentes

- Grado académico de los docentes
- Tiempo de servicio de los docentes
- Nivel socioeconómico de los docentes

#### 2.8. Variables no controladas de inteligencia emocional

- Edad de las alumnas
- Situaciones de vida familiar de las alumnas

#### 2.9. Definición Operacional de las variables

- Liderazgo docente: en esta investigación liderazgo del docente será el resultado que se obtenga en la prueba DISC de William Marston
- Inteligencia emocional: en esta investigación inteligencia emocional será el resultado en la prueba IE de Robert K. Cooper

#### 2.10 Alcances y Límites

La presente investigación se aplicó a maestras y alumnas en el centro educativo Colegio “La Milagrosa”, ubicado en la 25 avenida y 28 calle de la zona 5, del municipio de Guatemala, a maestras y alumnas.

El límite consiste en las maestras y alumnas del nivel primario. El alcance lo constituye la posibilidad de ser aplicado en muestras similares.

### 2.11. Aporte

- El resultado en esta investigación demuestra si el liderazgo docente y la inteligencia emocional de las alumnas tiene relación.
- El resultado en esta investigación permite evidenciar la necesidad de desarrollar la competencia del liderazgo docente.
- El resultado en esta investigación permite buscar y aplicar las herramientas necesarias para desarrollar la inteligencia emocional en las alumnas.

## CAPÍTULO III

### 3 MARCO TEÓRICO

Toda innovación que se proponga a los docentes, pasa indiscutiblemente por su evaluación y posteriormente por su aceptación; porque son ellos quienes toman la iniciativa y decisión final. En términos generales lo que propone esta investigación es proporcionar a los docentes más alternativas fundamentadas en investigaciones que tengan validez

**Tavárez** (2005, p.1) presenta la ponencia del trabajo que implementó respecto a la docencia innovadora, en el Congreso de Pedagogía realizado en el año 2005.

en la Habana, Cuba.

La actualidad exige y necesita líderes docentes que promuevan y generen compromiso de calidad educativa, por lo que tiene que encontrarse la forma de incentivar y desarrollar esa clase de líderes.

Según Tavárez (2005, p.1), la formación continua y la gestión del conocimiento es considerado el cuarto factor de producción, se ha convertido en el punto de partida para entrar al mercado y al progreso socioeconómico y cultural; asegurando el éxito para el futuro de cada persona. Una característica del liderazgo es la formación continua, y es la única forma de ser competitivo en la actualidad.

**Tavárez** (2005, p.2), cita a Mayo y Marqués (2002), “Lo que motiva a pensar en unas nuevas formas de educar y comprometer a los educandos en la

superación de las deficiencias históricas, de los sistemas educativos tradicionales, el cual debe estar a la vanguardia de los cambios” Un docente líder es conciente de la realidad que se vive y promueve el cambio positivo.

**Tavárez** (2005, p.3), ante los problemas educativos identificados a través del tiempo; cita a Jaques Dellors (1966) quien señala cuatro momentos en el hecho educativo: “La educación encierra un tesoro: Aprender a Ser, Aprender a Saber, Aprender a Hacer, Aprender a Convivir”.

Las competencias que la actualidad demanda además de habilidades específicas, son también personales y profesionales, para poder ejercer una labor docente con ética, responsabilidad y capacidad; líder docente que cambie su esquema mental, que sea actor no espectador y que promueva lo mismo con los alumnos. Un docente líder es conciente de la realidad que se vive y promueve un cambio positivo.

**Tavárez** (2005, p.4), afirma que las actividades educativas deben favorecer a la comprensión de los conceptos, su clasificación y relación, la reflexión, el ejercicio de formas de razonamiento y la transferencia de conocimiento. Concluye su ponencia diciendo que si se es formador se debe hacer con calidad. “No es fácil formar con tanta diversidad, pero tampoco es imposible”. Un líder tiene clara la visión del futuro y se encamina al logro de sus metas, es decir al desarrollo de competencias en él y en los alumnos.

**Ortiz** (2008, p.1), expresa que: “El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares

fundamentales: el desarrollo de directivos, el trabajo en grupos y el liderazgo como herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos”.

Se sabe que la autoridad del líder depende siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quien comparte su posición, normas y valores. Tener liderazgo implica una responsabilidad para marcar rutas académicas innovadoras por las que la educación debe caminar.

De acuerdo con Ortiz (2008, p.1), algunas de las características que la mayoría de investigadores destacan en un líder docente son:

- “Prevé las necesidades a largo plazo
- Dispuesto a correr riesgos
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo
- Hábil en la toma de decisiones
- Aprender constantemente
- Promover el desarrollo de las personas y su participación”.

Ortiz (2008, p.4), también señala cuales son los requisitos, conocimientos y habilidades del líder:

- “Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Apremia, trasmite energía y despeja el camino del papeleo que obstaculiza la acción.
- Se ve a si mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

- Conoce de las teorías educativas y de dirección”.

El líder tiene habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como le gustaría que fuera, habilidad para identificar los problemas y la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado, habilidad para tratar a los que están mas cerca, con la misma cortesía que se tiene con los desconocidos, habilidad para confiar en otros, aun si el riesgo es grande, habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Ortiz (2008, p.7), no comparte la opinión de que el líder nace no se hace y asegura que el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido; esto lo alcanzan las personas conscientes y comprometidas con ellas mismas, con su profesión y con su lugar de trabajo. Por consiguiente el líder docente, es el que promueve el desarrollo educativo, actualizando metodologías, estrategias de trabajo, mediando la formación integral de las futuras generaciones.

El progreso trae consigo cambios en las estructuras sociales, y quien no lo modifique corre el riesgo de quedarse al margen.

Un verdadero docente líder rompe paradigmas, tiene mística y amor a su profesión, a sus alumnos, a su trabajo, a su organización.

**Arte** (2008, p.1), “La fundación Bauhaus en Inglaterra, quería mantener su liderazgo en el campo de las artes y oficios”. Para ello había reformado, ya desde los años cincuenta, los procesos educativos para los artesanos y las

academias. “los alumnos tenían que diseñar por si mismos en lugar de copiar modelos dados”.

Para lograr una cultura del pueblo y para el pueblo se convirtió en aquellos tiempos en el desafío de casi todos los movimientos culturales innovadores, y apadrinó también a la fundación de la Bauhaus. Y desde la década de los setenta se ha implementado cambios periódicos importantes porque la fundación se perfilaba con una visión más perdurable. Esto ejemplifica que el liderazgo se da en toda actividad humana, que los cambios se han dado a través de los años, por consiguiente los protagonistas son los líderes.

Ortiz (2008, p.47), dice que: “Las organizaciones inteligentes exigen liderazgo, generando una visión compartida”, de esta manera se está en presencia de un grupo auto dirigido, con visión clara, con integrantes que aprenden a aprender. Actualmente el líder es el responsable de contribuir a la edificación del aprendizaje, dando a las personas la oportunidad de extender sus horizontes, por medio de una visión que cambia sus estructuras mentales.

Ortiz (2008, p.47), cita a O'Brien quien dice: “hay que crear organizaciones inteligentes porque es coherente con la naturaleza humana, el desarrollo, el ascenso a un nivel de confianza mayor”.

En una organización inteligente el verdadero líder puede comenzar siguiendo su visión personal, y a medida que escucha la visión del equipo, deja de ser la visión del líder y se convierte en su vocación o razón de ser. Concentra su energía atendiendo a los cuatro niveles, realiza su motivo y el diseño del

sistema, enseña a la gente a desarrollarse en su vida, su trabajo y está comprometido con la verdad.

Las personas y por ende algunas organizaciones continúan resistiéndose al cambio por temor a lo desconocido, por acomodamiento, por no correr riesgos no generan cambio; los temores que las organizaciones tradicionales manifiestan, pueden diluirse encontrando el equilibrio entre el cambio y los valores, porque estos, lo único que necesitan es actualizarse, no se deben ignorar. A propósito Ortiz (2008, p.48), opina: “los líderes ayudan continuamente a ver la gran figura, añaden otra dimensión de significado”.

De acuerdo con Ortiz (2008, p.49), “El maestro líder, no es alguien que enseñe a la gente como alcanzar su visión, sino que alienta al aprendizaje”. Anota Ortiz (2008, p.49), para que un docente líder vea la tarea cotidiana y la vida con sencillez, necesita “ser diseñador, mayordomo y maestro”.

Ortiz (2008, p.50), transcribe un pensamiento de Luther King: *“Los individuos podrán abandonar sus cadenas con los mitos y verdades a medias y crear en la sociedad, la tensión que ayudará a los hombres a levantarse de las oscuras profundidades del prejuicio y del racismo”*.

Por lo anteriormente expuesto se deduce que el liderazgo natural de las personas es el resultado de una vida entregada a desarrollar competencias conceptuales y de comunicación para meditar sobre los valores personales, para aprender a escuchar y a apreciar a otros, y a respetar sus ideas. Si esto

es fundamental para un líder de cualquier organización con mayor razón tiene que darse en el líder docente.

La información registrada sobre el liderazgo docente constituye los antecedentes de la primera variable de estudio; para relacionarla con la inteligencia emocional es pertinente conocer también el historial de los estudios realizados sobre el tema; que a continuación se integran.

**Gardner** (1994, p.13), propone un enfoque de inteligencias múltiples. Para él, la inteligencia es *“la capacidad de resolver problemas o de crear productos que sean valiosos en uno o más ambientes culturales”*.

Al definir la inteligencia como una capacidad, Gardner la convierte en una destreza que se puede desarrollar. No niega el componente genético y añade que así como hay muchos tipos de problemas que resolver, también hay muchos tipos de inteligencia.

La medición en psicología se inicia a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, es importante resaltar que las investigaciones son extensas, y el estudio es constante aportando datos valiosos para entender mejor la conducta humana.

Gardner (1995, p.14), ha declarado que cuando formuló en 1983 la teoría de las inteligencias múltiples, encontró poca acogida entre sus compañeros de profesión: *“Mi teoría gustó a unos cuantos psicólogos, desagradó a unos pocos más y la mayoría la ignoró”*.

**RIE** (Revista Iberoamericana de Educación 2008, p.3), Silvia Luz de Luca, docente de Escuela Rural de Argentina dice que un rasgo llamativo de esta situación es que cuando Gardner ya se encontraba convencido de que su proposición estaba condenada al olvido, como tantas otras en la historia de esa disciplina, inesperadamente comenzó a recibir una gran atención de los educadores; y anota un comentario textual de Gardner (1995, p.15) *“Existía otro público con un auténtico interés por mis ideas: el público de los profesionales de la educación”*,

Esta teoría para de Luca es una herramienta con la que se puede observar las fortalezas y debilidades en las áreas que utilizan los docentes, porque permite prestar atención a todas las actividades que realizan para alcanzar sus objetivos, y también cuales acciones dejan de lado por no estar seguros para hacerlas.

**Armstrong** (1999), en su libro “Inteligencias múltiples en el aula” dice que para desarrollar hasta un grado aceptable de competencia cada una de las inteligencias, depende de tres factores:

- “Dotación biológica, incluyendo los factores genéticos o hereditarios, y los daños o heridas que el cerebro haya podido recibir antes, durante o después del nacimiento.
- Historia de la vida personal, incluyendo las experiencias con los padres, docentes, amigos y otras personas que ayudan a hacer crecer las inteligencias o las mantienen en un bajo nivel de desarrollo.

- Antecedente cultural o histórico, incluyendo la época y el lugar donde uno nació o se crió, y la naturaleza y estado de los desarrollos culturales o históricos en diferentes dominios”.

**Aragón-Silvia** (2002, p.1), cita a Milagros Damián Díaz colaboradora del libro; quien aporta la definición de desarrollo psicológico: “es conveniente distinguir entre cambio y desarrollo: el primero implica una transición de un estado a otro, en tanto que el segundo es acerca de los elementos dinámicos unidireccionales del cambio; por consiguiente, **el desarrollo es un proceso y el cambio, un producto.**

Para saber cómo los niños conocen y construyen el mundo se cuenta con el estudio que Piaget hizo con sus propios hijos, de allí surgió la teoría cognoscitiva.

Aragón-Silvia (2002, p.2), “Piaget trató de explicar específicamente el proceso de desarrollo, referido, en especial, a la formación de conocimientos, y considero desde el principio que las conductas son complejas, pero que estas formas complejas se van construyendo y, por tanto, cambian a lo largo del desarrollo, de tal manera que los niños van pasando por una serie de estadios, caracterizados por la utilización de distintas estructuras. Así Piaget considera que la psicología tiene que explicar los mecanismos internos que permiten al sujeto organizar su acción”.

Existen otras teorías sobre el desarrollo psicológico como el conductismo y la teoría del aprendizaje social que tienen su fundamento en las investigaciones

de Skinner, quien plantea la necesidad de ocuparse de las conductas que pueden verse, medirse y registrarse.

Aragón-Silva (2002, p.4), comenta que: “El fundador de la Escuela Histórica Cultural de Vigotsky (1979, p. 133), quien concibe el desarrollo humano en dos líneas genéticas: la maduración orgánica y la historia cultural”.

El desarrollo para el niño no es fácil, es un proceso complejo, es decir, el niño poco a poco va adquiriendo el conocimiento acumulado por su especie, los cuales se relacionan con su aprendizaje y desarrollo.

Según Aragón-Silva (2002, p.5), para Vigotsky el desarrollo de los procesos psíquicos consiste en “la incorporación e internalización de pautas y herramientas de relación con los demás”.

El concepto básico de desarrollo infantil de Vigotsky citado en Aragón-Silva (2002, p.5), es: “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz (Vigotsky, 1979, p.133)”.

De acuerdo a la información anterior, el desarrollo emocional es un proceso que se da en el ser humano desde que nace y quizá desde su concepción. Conviene por lo tanto conocer cada etapa del proceso del desarrollo emocional y las investigaciones que se ha hecho al respecto; para encauzar y dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje con mayor certeza.

Según Fernando Lapalma, (2008, versión electrónica) debido a la importancia que tiene el conocimiento y manejo de las emociones principalmente en el ámbito educativo, ya existen instituciones trabajando con las inteligencias múltiples en varios países, tanto a nivel privado como estatal; tienen una lista con contenidos, punto por punto, a la lista de los componentes de la inteligencia emocional, y a las destrezas básicas recomendadas como forma básica de prevención ante las dificultades que puedan representar una amenaza para las y los niños, y dice que:

“Cuando la enseñanza consiste en el manejo del enojo, ayudan a que los niños comprendan que siempre se trata de una reacción secundaria, y a que intenten averiguar que hay por debajo, si siente dolor, celos”.

Los niños aprenden que siempre se tienen opciones cuando se trata de dar una respuesta a una emoción, y que entre más maneras conozca para responder a dicha emoción, tanto más saludable será su vida.

Los temas incluyen conciencia de sí mismo, en el sentido de reconocer los propios sentimientos y poder expresarlos por medio de un vocabulario adecuado. También aprenden a hacerse cargo de la responsabilidad que generan los actos y las decisiones, en diversas situaciones, para las y los jóvenes decisiones sobre drogas, tabaco y sexo.

Agrega Fernando Lapalma, (2008, versión electrónica), que: “Las relaciones interpersonales son un punto esencial del programa, esto consiste en aprender a escuchar y a formular las preguntas correctas, a discriminar entre lo que el

otro expresa y los propios juicios y reacciones, a ser positivo antes que enojado o en una actitud pasiva, y a aprender el arte de la cooperación, la solución de los conflictos y el compromiso de la negociación”.

Confirma Fernando Lapalma, (2008 versión electrónica), que: “los países que han tomado la delantera en este cambio ya es oficial su aplicación, luego de diez años de aplicación quedan como corolario los siguientes: minimización de los problemas de conducta, aumento de la autoestima y desarrollo de la cooperación entre otros”.

Los estudiosos sugieren que, de la misma manera que se desarrollan y practican otras capacidades como la lecto-escritura y otras áreas así también se desarrolle y practique el conjunto de capacidades que permitan a la persona relacionarse de manera adecuada con el mundo exterior y con ella misma, es decir desarrollar la inteligencia emocional.

Casares D. (2001, p.9), en el prólogo de su libro *Líderes y Educadores* manifiesta: “Todas las grandes civilizaciones han conferido gran importancia a la educación de las futuras generaciones y a la formación de líderes y maestros como responsables del fortalecimiento y enriquecimiento de la cultura de sus pueblos”; agrega que en esta tarea han sobresalido grandes maestros, quienes con sus aportes han transformado a la humanidad, anotando a: Jesús de Nazaret como el maestro por excelencia, también menciona a Buda, Mahoma, Confucio, Lao-tsé entre otros.

En este nuevo milenio se necesita de maestros líderes, que orienten e inspiren hacia un mundo mejor.

Casares (2001, p.9), considera que el mundo debe convertirse: “en una aldea global que comparte preocupaciones, problemas de supervivencia y las crisis de todas las instituciones humanas, como la familia, las iglesias, las organizaciones políticas, la educación y hasta la relación de pareja”.

Ante esta visión es indispensable retomar las bases de la vida en comunidad, para transformar el mundo actual por otro en donde reine la paz, la justicia y la solidaridad; para lo cual tendrá que evaluarse los fundamentos del aprendizaje humano de ayer y de hoy y de siempre, porque hay aprendizajes que por su trascendencia tienen la característica o cualidad de perpetuidad.

Este nuevo siglo exige replantear de nuevo los valores de la familia, la escuela y las instituciones, utilizando las estrategias que respondan al mundo actual y a los constantes cambios, teniendo a los grandes maestros de todos los tiempos como base porque representan derechos y obligaciones humanas universales.

Casares (2001, p.10), afirma que: “El reto que tenemos por delante no es fácil y requiere un gran esfuerzo de todos los educadores, administradores educativos y quienes intervienen en educación”.

La historia registra que desde tiempos remotos las grandes civilizaciones cuidaron la formación de sus dirigentes sociales, religiosos, políticos y militares. Son los que favorecen los cambios y el desarrollo de sus comunidades. De ellos depende la fortaleza de los diferentes grupos.

La sociedad está formada por diversos grupos, la familia como núcleo, el aula, las organizaciones, instituciones, empresas, dependencias públicas y privadas;

comunidades municipales, eclesiales, colonias, barrios y asociaciones de diferente índole que tienen fines comunes.

Casares (2001, p.85), "Cuando una sociedad entra en crisis, sus valores o fines comunes se dispersan y se vuelven individualistas, se establecen intereses creados por encima de los del grupo. El tejido social se debilita y se corrompe, el compromiso de sus miembros se desvanece y se regresa a la ley de la selva".

El liderazgo es el eje para el desarrollo de los valores y competencias. Si los padres en cada familia poseen liderazgo, preparación académica y moral, pueden conducir a su familia hacia la superación personal y grupal; generando esta situación un fenómeno multiplicador para el bien de todos.

El liderazgo ha estado relacionado a personas con carisma, y a la creencia que los líderes nacen; descuidando su desarrollo y fortalecimiento, en los padres con su familia, los maestros en su salón de clase y los dirigentes en las diferentes organizaciones.

Casares (2001, p.86), "El siglo XX nos brinda ejemplos claros de pérdida de líderes y resquebrajamiento de la red social, principalmente desde los años sesenta con la gran prosperidad en los países desarrollados y la reducción drástica de la solidaridad entre grupos y naciones".

Esto dio origen a los problemas que sufre la sociedad de hoy, guerras, hambre, miseria, injusticia, violencia, grupos fuera de la ley con líderes negativos,

valores morales y éticos dormidos, que se han dejado a un lado, y que cada vez son menos los que los ponen en práctica.

Casares (2001, p.87), “las ciencias sociales, la administración y la psicología han descubierto que la función de liderazgo está generalizada en todos los grupos y niveles de la sociedad; que las habilidades de liderazgo se pueden enseñar y aprender y, de hecho, se enseñan y aprenden”.

El liderazgo es una función social, es un compromiso ético de relación con el entorno, es una decisión personal, ajena a intereses particulares y mezquinos.

Se deben crear las condiciones para favorecer la formación de líderes en el sistema escolar.

Casares (2001, p.95), “A este movimiento es al que tenemos que sumarnos los educadores e iniciar el cambio con nosotros mismos, diseñando nuevos modelos de participación, descentralización y desconcentración”.

El sistema escolar necesita de esta transformación y lo está solicitando; los maestros deben ser los protagonistas del cambio para que en los centros educativos surja una nueva cultura basada en normas, políticas y prácticas que beneficien el apareamiento de los agentes de cambio que construirán la nueva civilización en donde reine la paz, la libertad y la justicia.

El papel del maestro líder y como promotor de cambio requiere de un perfil ajustado a las necesidades del tiempo, ajustado al siglo XXI; esto demanda compromiso personal y alto compromiso hacia la comunidad educativa, porque se necesita de una gama jerárquica de valores con tinte humano y superación permanente.

Casares (2001, p.119), “si esperamos a maestros ideales éstos nunca llegarán. Lo que se pide del maestro es compromiso con la superación personal, con el aprendizaje, con los alumnos, con la creación de una sociedad mejor y con la revolución educativa y social que se requiere urgentemente”.

El perfil del maestro para el siglo XXI según Casares (2001, p.121) es el siguiente:

- Agente de cambio
- Modelo de aprendiz
- Líder
- Verdadero escucha
- Un cuestionador e investigador
- Filósofo, sintetizador y traductor pragmático de lo abstracto
- Visionario
- Formador de las generaciones futuras
- Maestro de la vida”.

De esta forma recuperará el sentido la vocación del maestro y el lugar que le corresponde como forjador de la sociedad a la que pertenezca.

La misión personal y social del maestro consiste en su desarrollo y dominio personal, en ser dueño de su propio porvenir, o sea el areté según la filosofía de los griegos; concepto que significa buscar la perfección, la belleza y la trascendencia, en otras palabras es dejar huella, que el magisterio sea perdurable para la familia, los alumnos, la escuela, la comunidad y para la sociedad.

Adair J. (1994, p.4), en su libro "Lideres, no Jefes", dice: "Liderazgo es la habilidad de influir en los demás para conseguir un objetivo común".

Uribe M. (2005, p.1), comenta que en la década de los noventa, fue parte importante de la política de estado de los países latinoamericanos los cambios en la educación o reforma educativa.

Este compromiso adquirido contiene varios ejes, todos indispensables. Uno de ellos trata sobre la dirección de los centros educativos y el otro se relaciona con el perfeccionamiento docente. El primero consiste en implementar actividades que aseguren la competencia para dirigir y evaluar resultados; el otro eje se refiere al impulso del crecimiento profesional de los maestros y a las políticas de estímulos laborales.

Al inicio de esta década se agregó al uso del léxico cotidiano de los directores, el término rendición de cuentas y liderazgo directivo.

Es del conocimiento público que los cambios y resultados son diferentes en cada país, por razones de las políticas institucionales propias de la región, y por la calidad en el compromiso de las personas, especialmente de los maestros; quizá porque los paradigmas que se querían cambiar, estaban dirigidos a la administración de las instituciones y no a las actitudes y aptitudes de quienes tiene en sus manos la enseñanza-aprendizaje (los maestros).

Uribe M. (2005, p.1), opina que: "siguieron obedeciendo a viejos modelos incorporados en la cultura y subjetividad de los docentes". En este contexto y validando la diferencia del lugar que ocupa la escuela latinoamericana, el

artículo intenta guiar con definiciones puntuales el camino por medio del cual se permita el desarrollo del liderazgo de los docentes. Esto significa que se debe crear las condiciones para que el entorno laboral suscite una educación de participación efectiva de los docentes, para su propio crecimiento, y el logro del proyecto institucional. Según Uribe (2005, p.2), “Se trata entonces, que el concepto de liderazgo no se circunscriba exclusivamente a los equipos directivos como tradicionalmente se establece”. Esto significa que todo el que ejerza la docencia y se relacione con el proceso enseñanza-aprendizaje deba ser un buen líder.

Al contrastar el significado de los términos *gestión y liderazgo*, se encuentra que, gestión es ocuparse de la complejidad de la organización, y liderazgo es ocuparse de los cambios necesarios para optimizar a la organización. Cada una en lo que le incumbe pero con un mismo fin, porque las dos son necesarias en el funcionamiento de la organización y su ambiente en constante rotación.

En el presente siglo la escuela cambio su concepto, ahora es accesible a la colectividad busca ser funcional e interactiva, con visión hacia el futuro, introduciendo elementos de motivación es inspiración para asegurar el cumplimiento del plan propuesto.

De nuevo expone Uribe M. (2005, p.3), que en el espacio de las instituciones escolares, los estudios mas recientes han demostrado a través de optima

evidencia el impacto que produce el ejercicio de un adecuado liderazgo docente en la actividad escolar.

Es importante evidenciar que si el liderazgo se ejerce como producto de una organización eficaz, da lugar a que los docentes se desenvuelvan con un liderazgo que transforma, organiza y confía en los demás. Lo positivo de este cambio es que además de promover un liderazgo asertivo, facilita la readecuación en la organización de los centros educativos”.

Estamos en momentos de re conceptualización del liderazgo escolar” afirmaba Bolívar (1997, p.6), hace algunos años en su artículo “*Liderazgo, Mejora y Centros Educativos*”.

Esto sienta un liderazgo organizacional, deja atrás a las acciones de jefes para convertirlos en líderes. Lo difícil en el liderazgo docente es que los cambios son lentos, es difícil romper esquemas y el tiempo exige que la capacidad profesional en la organización escolar actual, comprometa a toda la comunidad docente.

Bolívar A. (1997, p.6), afirma que: “el liderazgo es una especie de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias en función de tareas o proyectos, ahora se hace necesario establecer estructuras y procesos en la escuela que posibiliten un ejercicio múltiple y dinámico del mismo”, esto es, que al margen de su posición administrativa y su rol docente, existan profesores que actúen como facilitadores de otros. Por tanto cada maestro más que un líder en su área es un líder en su organización.

Bolívar (1997, p.7), afirma que: “En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear condiciones y capacidades para que cada uno de los profesores llegue a ser líder”.

De no ser así se fomenta un liderazgo individual, lo contrario representa un reto fuerte para profesores, principalmente en el logro de competencias profesionales. Involucrar a los profesores es el seguro para que el centro educativo se convierta en una organización que aprende.

El investigador Gairín, citado por Uribe M. (2005, p. 8), concede entre los diferentes estadios de desarrollo en una institución, el primer lugar a: “El nivel superior, es aquel donde las organizaciones aprenden”.

Es decir son aquellas organizaciones que aplican la mejora continua en el aprendizaje; la condición para ello es que todos los que trabajan en la institución asuman su compromiso y de ese grado de compromiso asumido será el grado del éxito obtenido. Para estos autores, la fortaleza de las escuelas que aprenden esta en el valor que le dan al desarrollo de la institución y en el valor que le dan al crecimiento de las personas.

El punto de atención y acción del profesor es el salón de clase y en el centro educativo, estos dos lugares se ven afectados por situaciones externas e internas, entonces necesita de herramientas académicas y técnicas, porque no solo es transmisor cultural, sino debe ser un mediador y transformador de la realidad, un protagonista que revise constantemente su papel y con su evaluación propicie los cambios que requiera el momento.

Uribe (2005, p.8), cita a Gairín “que las personas no se forman y desarrollan solamente para satisfacer los fines de la organización delimitados y descritos, sino para ampliar su función” y aclara que, “este nuevo planteamiento puede llegar a cuestionar aspectos relacionados con el liderazgo, la toma de decisiones y los mecanismos de control que se establecen”.

Con el nuevo paradigma de organización, el liderazgo tradicional ya no encaja, no puede enfrentar los retos de una organización que aprende; el nuevo liderazgo tiene que ver con un liderazgo combinado. Esto lo explica Senge (2000, p.459), responde a las necesidades presentes, se distingue por la elasticidad, adaptabilidad; descongestión y soberanía de las organizaciones; enfocado a resolver los problemas y con una organización menos burocrática y jerarquizada.

Corresponde ahora argumentar sobre la otra variable de estudio, *Inteligencia Emocional*. Mucho es lo que se ha hablado de inteligencia emocional pero, en ocasiones, es complicado definir este nuevo concepto.

De los distintos temas que se tratan en la educación y en el desarrollo humano son la autoestima y la inteligencia emocional los que ocupan un lugar muy importante; porque se ha comprobado que las personas con alto grado de autoestima y equilibrio emocional, son capaces de lograr una vida personal más gratificante y constructiva.

Casares (2001, p.127), opina que: “La educación debe propiciar que los alumnos descubran sus talentos, sus energías, sus intereses, para que sobre estos construyan su propio camino”.

La confianza que los alumnos tienen en ellos mismos se ve reflejada en las respuestas que dan ante cada acontecimiento escolar.

Casares (2001, p.127), considera que: “Desarrollar la autoestima implica desarrollar la convicción de que uno es competente para realizar un trabajo constructivo y se tiene la capacidad para construir relaciones humanas positivas para vivir y ser feliz. Equivale a enfrentar la vida con mayor confianza, seguridad y optimismo, lo que nos sirve de fundamento para alcanzar nuestras metas y experimentar la plenitud”.

En la tarea educativa, el maestro debe fomentar la autoestima de los alumnos por medio de sus actitudes, dentro y fuera del aula; ya que desde temprana edad los niños toman conciencia de ser personas estimadas o no por los demás, por las manifestaciones que observan, tanto de sus padres como de sus maestros y de aquí parte el hecho de que se estimen y valoren.

Un niño que reciba críticas y mal trato constante, tendrá su autoestima baja y de adulto hará lo mismo, lo contrario sucederá si recibe afecto, buen trato y elogios por sus aciertos, se desarrollará positivamente convirtiéndose en un adulto de bien.

Casares (2001, p.130), "Si los profesores que agreden a sus alumnos y señalan solo sus defectos y debilidades pudieran observar el daño moral que hacen en la confianza y estima de sus alumnos, utilizarían métodos correctivos que no tocaran, ni amenazaran la autoestima".

Una relación positiva y liberadora entre el maestro y el alumno crea las condiciones que favorecen el crecimiento y el desarrollo.

La Organización Mundial de la Salud, es un organismo internacional que vela por la salud de los pueblos, especialmente por los más vulnerables. Recientemente presentó estadísticas en donde la primera causa de muerte de los jóvenes es el suicidio; uno de cada seis muchachos al llegar a los veinte años, presenta síntomas de embriaguez crónica. El 5% de las mujeres a nivel mundial presenta problemas de bulimia o anorexia por el hecho de no aceptarse como son. Por eso hay que aprender a manejar las emociones y los sentimientos. La educación afectiva es una tarea difícil, requiere mucho discernimiento y mucha constancia de parte de toda la comunidad educativa.

Desde que Howard Gardner, habló de las siete inteligencias, en las cuales ubica las inteligencias personales, los investigadores como Goleman y otros se dieron a la tarea de investigar sobre las diferentes inteligencias entre ellas la inteligencia emocional la cual es de interés en esta investigación.

Goleman: (1995, p.12), sostiene que inteligencia emocional es: "La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos".

Para Mayer, Salovey y Caruso inteligencia emocional es: la capacidad de percibir y expresar emociones, de asimilar las emociones en el pensamiento, de comprender y razonar con las emociones y de regular las emociones con uno mismo y en los demás.

Emily Sterrett, hace referencia al conjunto de destrezas de gestión de personal y destrezas sociales que nos permiten triunfar en el puesto de trabajo y en la vida en general.

Para Pablo Fernández-Berrocal inteligencia emocional es: “Percibir, comprender y regular las emociones propias y las de los demás”.

Pérsico (2005, p.11), dice que: “Según Aristóteles, la inteligencia funciona tomando datos del entorno y elaborándolos a fin de alcanzar su conocimiento superior”.

Los puntos de vista al respecto son tan diversos, que no existe definición universal, pero la mayoría de investigadores coinciden en los siguientes tres puntos:

- la capacidad de aprender,
- la capacidad de comprender y
- la capacidad de resolver problemas.

En lo que también están de acuerdo es que la inteligencia es una capacidad que ha permitido al hombre sobrevivir y evolucionar, es decir adaptarse al medio.

Goleman D. (1995, p. 13), considera que: “inteligencia es la que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones”

Gardner H. (1983, p.14), es de la idea de que: “la inteligencia no es única, sino múltiple”.

Según Pésico (2005, p.9), aproximadamente hace menos de una década que la inteligencia se media aplicando pruebas lógico-matemáticas, lingüísticas y espaciales, de esta manera se estableció el conocido **CI** o cociente intelectual. Esta prueba predecía el futuro académico pero no el laboral, menos el afectivo y social. “Puede decirse que la aparición del libro *Inteligencia Emocional*, de Daniel Goleman, marca un antes y un después en la visión que el hombre tiene de si mismo y de sus capacidades”.

Pocos investigadores se habían percatado de la trascendencia que tienen las emociones en el desarrollo global y completo de las personas, y eran vagos los estudios realizados. Fue Daniel Goleman quien implemento este nuevo concepto de inteligencia.

En el año 1905, los franceses Alfred Binet y Theodore Simon crearon el primer test de inteligencia emocional. Este test grafica las fortalezas y debilidades

intrapersonales e interpersonales. La prueba dura aproximadamente treinta minutos, deben encerrar en un círculo el número de cada columna que mejor describa su respuesta. Se le pide honestidad a la persona que va a ser evaluada, y el evaluador le garantiza discreción sobre los resultados.

El Test. Está diseñado por secciones y escalas; para cada sección hay una escala. Para hacer la gráfica de puntaje obtenido existe el cuadro de control denominado "Puntaje CE" con el que se visualiza mejor el resultado. Este cuadro analiza en dos áreas los resultados: una es la zona de rendimiento y la otra es la de valores y creencias, les da una escala de puntaje; óptimo-diestro, vulnerable-cautelado.

Pérsico (2005, p.9), encontró que según el investigador Goleman: "el control emocional en un 80% es el responsable del éxito afectivo, social y laboral de las personas, mientras que el cociente intelectual lo es solo un 20 %".

Afirma Pérsico (2005, p.9), "Las empresas ya no buscan personas con un alto cociente intelectual sino personas emocionalmente inteligentes, capaces de controlar la ira, el enfado, las preocupaciones y el estrés".

Esto garantiza un ambiente laboral óptimo en crecimiento individual y organizacional y sobre todo genera dividendos.

Si esto sucede a nivel de adultos y de empresas, entonces el beneficio que se alcanza atendiendo a la inteligencia emocional desde la infancia, es aún mayor.

En su investigación PÉRSICO (2005, p.9), encontró que: “maestros, educadores, enfermeras, personal de instituciones geriátricas, hoy están abocadas a aprender las técnicas de control emocional propuestas por Daniel Goleman”.

Es tal el descubrimiento de la inteligencia emocional que la UNICEF, tiene implementado programas de capacitación en inteligencia emocional en su personal; para ayudar en zonas de conflicto y desastres, con el fin de comprender el sufrimiento ajeno y encontrar la forma más eficiente para ayudarlos.

Como dice PÉRSICO, “en 1983 Howard Gardner, al inicio de sus investigaciones identificó siete inteligencias básicas en el hombre, en el año 1995 incluyó un nuevo tipo de inteligencia a la lista, la inteligencia naturalista, tres años después 1998, vuelve a modificar su teoría, agregando un nuevo tipo de inteligencia, la inteligencia existencial”.

Este investigador admitió que su clasificación no es definitiva, que pueden descubrirse otros tipos de inteligencia. La investigación de Gardner percibe otro concepto de ser inteligente, con su teoría responde más acertadamente a las necesidades que se presentan en la actualidad por medio del desarrollo de la inteligencia emocional.

## CAPÍTULO IV

### 4. MARCO METODOLÓGICO

#### 4.1. Descripción de Sujetos

Las personas que proporcionan información para esta investigación, son maestras y alumnas del Colegio “La Milagrosa”, ubicado en la 25 avenida y 28 calle de la zona 5 (Municipio de Guatemala). La muestra consiste en 12 maestras que atiende la primaria y las alumnas inscritas en sexto grado

GRADOS Sección Única	NUMERO DE ALUMNAS	MAESTRAS 1 maestra por grado
Sexto	38	12
TOTALES	38	12

#### 4.2. Descripción del Instrumento

Para obtener la información se aplicaron dos test, uno para conocer el liderazgo del docente y otro para conocer el nivel de inteligencia emocional en las alumnas; ambos test están validados y actualizados.

Estos instrumentos fueron seleccionados por adecuarse al tipo de población, son adaptaciones a instrumentos ya estandarizados en otro país (España).

#### 4.3. Instrumento para evaluar el Liderazgo Docente:

Para conocer el liderazgo del docente se utilizó el **SIV**, “Survey of Interpersonal Values”, “Cuestionario de Valores Interpersonales”; cuyo autor es Leonard V. Gordon, Ph.D. es una adaptación española de: José A. Forteza y su equipo de colaboradores, la revisión y actualización corresponde a: División I+D de TEA Ediciones, S.A.

Este cuestionario contiene 90 frases, expresan cosas que las personas consideran importantes para su vida; se presentan agrupadas de tres en tres y la tarea consiste en leer atentamente las tres frases de cada tríada y escoger primero la más importante y luego la menos importante. En consecuencia queda una frase sin marcar.

El cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) aspira ofrecer medidas dentro del campo de los valores, exactamente de aquel que involucra relaciones de una persona con los demás. Dicho tipo de valores tiene gran preeminencia en el acomodo personal, familiar, social y profesional del individuo. En la prueba se establecen seis escalas: **S** Estimulo, **C** Conformidad, **R** Reconocimiento, **I** Independencia, **B** Benevolencia, **L** Liderazgo

Cada elemento del SIV tiene su valor en la escala a la que pertenece, de esta forma: a lo elegido con “más” se le da dos puntos, si no lo eligió se da un punto y si está elegido con “menos” se le da cero puntos.

La plantilla para tabular las respuestas es de fácil aplicación, sólo hay que contar la totalidad de las respuestas que aparecen a través de los circulitos que aparecen en ella.

#### 4.4. Instrumento para evaluar la Inteligencia Emocional

Para conocer la inteligencia emocional se aplicó un instrumento basado en la teoría de Seymour Epstein (Edición, 2003) denominado “El Inventario de pensamiento constructivo” CTI, (una medida de la inteligencia emocional). La prueba CTI (el inventario de pensamiento constructivo), consta de un cuestionario con frases que describen ciertos comportamientos, creencias o sentimientos, en algunas frases la finalidad es detectar si alguien ha

contestado distraídamente o se ha equivocado de línea. También hay frases destinadas a detectar si alguna persona trata de dar una imagen excesivamente buena de sí, se da cinco alternativas de respuesta, las cuales reflejan la mejor forma de pensar o actuar.

Los resultados experimentales del CTI, obtenidos tanto en Estados Unidos como en España y en otros países, permiten comprobar que se trata de un instrumento de gran interés práctico en muy diversos campos: en el ámbito laboral, es una herramienta valiosa en selección, formación y orientación; en el campo escolar se emplea con fines educativos y formativos, su aplicación es para personas con un nivel cultural medio equivalente a 6º. Grado de primaria. El CTI es un inventario breve (108 elementos) destinado específicamente a evaluar el pensamiento constructivo y la inteligencia experiencial y emocional. Se mide una dimensión global (pensamiento constructivo global), seis escalas principales y quince facetas o rasgos parciales complementarios. Cuenta también con las escalas de Deseabilidad y Validez. En las escalas todas las letras de las siglas se escriben con mayúsculas mientras que en las facetas sólo se pone con mayúsculas la primera letra. Puede verse en el siguiente organigrama.

#### 4.5. PCG. Pensamiento constructivo global

##### 1. EMO. Emotividad

- Aut. Autoestima
- Tol. Tolerancia
- Imp. Impasibilidad
- Sob. Capacidad de sobreponerse

## 2. EFl. Eficacia

- Pos. Pensamiento positivo
- ACT. Actividad
- Res. Responsabilidad
- SUP. Pensamiento supersticioso

## 2. RIG. Rigidez

- Ext. Extremismo
- Sus. Susplicacia
- Int. Intolerancia

## 3. ESO. Pensamiento esotérico

- Par. Creencias paranormales
- Irr. Creencias irracionales

## 4. ILU. Ilusión

- Euf. Euforia
- Est. Pensamiento estereotipado
- Ing. Ingenuidad

## 6. DES. Deseabilidad

## 7. VAL. Validez

### 4.6. Procedimiento

El trabajo está distribuido en capítulos y cada uno con sus correspondientes etapas. El proceso de cada etapa fue:

- ▶ Elección del tema de investigación,

- ▶ Ubicar y delimitar el problema,
- ▶ Elementos del problema, y su jerarquización.
- ▶ Definición del problema, y redacción de la pregunta
- ▶ Objetivos de la investigación,
- ▶ Justificación del problema,
- ▶ Planteamiento de hipótesis y variables,
- ▶ Revisión de literatura y recolección de información.
- ▶ Alcances y límites,
- ▶ Selección de sujetos,
- ▶ Aplicación del instrumento,
- ▶ Codificación de datos
- ▶ Análisis estadístico de los datos
- ▶ Interpretación de los datos
- ▶ Comprobación de la hipótesis
- ▶ Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- ▶ Bibliografía y Anexos.

#### 4.7. Procedimiento de investigación

Los pasos para realizar la investigación fueron:

1. Se solicitó permiso a las autoridades del centro educativo, objeto de estudio
2. Se coordinó el levantamiento de datos con los maestros y alumnas del colegio

3. Se les explicó a maestras y alumnas cuales eran los objetivos de la investigación
4. Se aplicaron los dos test
5. Se efectuó el levantamiento y procesamiento de datos
6. Se elaboró el informe final del trabajo de investigación

El tratamiento estadístico que se utilizó fue el coeficiente de correlación (r), en donde se utiliza, según Jack Levín (1979:200) la siguiente fórmula:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

El procedimiento que se utilizó para calcular el coeficiente de correlación (r) con la anterior fórmula consistió en:

- a. se obtuvo un promedio de las respuestas al test sobre liderazgo docente de William Marston, en los seis aspectos que incluye el mismo: (estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo) se le dio el rango de la columna de la variable X.
- b. se efectuó un conteo de cada una de las repuestas del test sobre inteligencia emocional de Robert K. Cooper. Las respuestas a este test fueron clasificadas en seis aspectos que incluyen a las 18 restantes características, para que no quedara ninguna sin evaluarse, de tal manera que fueron agrupadas así:

1. Pensamiento Constructivo Global: (autoestima, eficacia, pensamiento positivo, actividad y responsabilidad).
2. Emotividad: (tolerancia a la frustración, ilusión e ingenuidad).
3. Capacidad de Sobreponerse: (validez y responsabilidad).

4. Pensamiento Supersticioso: (pensamiento esotérico, creencias paranormales, creencias irracionales y pensamiento estereotipado).

5. Rigidez: (extremismo, intolerancia, irracionalidad e imposibilidad).

6. Susplicacia: (euforia)

A éste test se le incluyó en la variable de la columna Y, porque lo que se pretende es determinar si existe relación entre ambas variables.

a. Se calculó la media de cada variable.

b. Se elevaron al cuadrado cada una de las dos variables y se multiplicó una por la otra para obtener la suma total de ambas.

c. Se obtiene la raíz cuadrada de todos los datos dados hasta el momento.

d. Se calculó el coeficiente correlación (r).

De la siguiente manera:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Liderazgo (x)

Inteligencia Emocional (y)

X	X <sup>2</sup>	Y	Y <sup>2</sup>	X.Y
11	121	20	400	220
19	361	18	324	342
9	81	17	289	153
18	324	23	529	414
22	484	19	361	418
11	121	11	121	121
Σ 90	Σ 1492	Σ 108	Σ 2024	Σ 1668
Media 15		Media 18		

$$r = \frac{6(1668) - (90)(108)}{\sqrt{[6(1492) - (90)^2] [6(2024) - (108)^2]}}$$

$$r = \frac{10,080 - 9720}{\sqrt{(8952) - (8100) (12144) - (11664)}}$$

$$r = \frac{288}{\sqrt{(852) (500)}}$$

$$r = \frac{288}{\sqrt{426,000}}$$

$$r = \frac{288}{652.68}$$

$$r = \boxed{0.44}$$

Este resultado numérico expresa que la fuerza de la correlación cobra significado al considerar que los coeficientes de correlación según Jack Levin (1979) se encuentran entre -1 y + 1 como sigue:

- Correlación Negativa Perfecta	-1,00
- Correlación Negativa Fuerte	-0,95
- Correlación Negativa Moderada	-0,50
- Correlación Negativa Débil	-0,10
Ninguna Correlación	0,00
+ 0,10	Correlación Positiva Débil
+ 0,50	Correlación Positiva Moderada
+ 0,95	Correlación Positiva Fuerte
+ 1,00	Correlación Positiva Perfecta

**Lo que permite determinar que el resultado obtenido (0.46) dentro de la correlación entre la calidad de liderazgo y su relación con el nivel de inteligencia emocional, de las alumnas del Colegio La Milagrosa, pertenece a una correlación positiva moderada.**

La medida de correlación se comprueba, mediante el método simplificado para comprobar la significancia de "r", en cual consiste en: encontrar una lista de valores significativos de la r de Pearson para los niveles de confianza de 0,05 y 0,01 con el número de grados de libertad de 1 a 90 en la tabla dada por Jack Levin (1979:383).

Si el coeficiente de correlación de Pearson calculado es mayor que el valor correspondiente en la tabla, se debe aceptar la hipótesis nula de que  $r = 0$ ; si, por otra parte, el r calculado es igual o mayor que el valor de la tabla se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación de que si existe correlación.

Nivel de confianza 0,05

Grados de libertad 10

Valor calculado 2,776

Valor de la tabla 2.228

Como el coeficiente de correlación calculado es mayor que el encontrado en la tabla **se rechaza la hipótesis nula y se comprueba la validez de la hipótesis de investigación, que ha sido aceptada en este estudio.**

## CAPÍTULO V

### 5. CONCLUSIONES:

Con los resultados obtenidos se procedió a su codificación, análisis e interpretación de los datos, contrastándolos con la teoría que sostuvo el presente estudio. Las conclusiones y recomendaciones se cimentaron para destacar los principales hallazgos y aprendizajes que brindó la investigación, a fin de sugerir avances relacionadas con la temática en cuestión.

1. Es de hacer mención que a nivel de maestros existe **conformidad** con el trabajo que realizan, demostrando poco espíritu de lucha.
2. En el aspecto de **independencia**, el análisis reporta que los docentes son independientes en cierta medida.
3. En cuanto al aspecto de **benevolencia** fue altamente evaluado.
4. Para el presente estudio, es importante subrayar que el **liderazgo** ocupa en la puntuación baja un segundo lugar.
5. Los datos obtenidos en el test también manifiestan que en el aspecto de **estímulo** y **reconocimiento**, a los docentes se les da poco estímulo y casi ningún reconocimiento.

## CAPÍTULO VI

### 6. RECOMENDACIONES

- a) Que la administración del centro educativo evalúe la filosofía y el proyecto educativo vigente, para hacer la reingeniería pertinente.
- b) De ser posible, el personal docente debe participar en la evaluación de la filosofía y proyecto educativo de la institución.
- c) Organizar seminarios, talleres u otras actividades que desarrollen el liderazgo docente.
- d) Permitir al docente aportar sus conocimientos e ideas innovadoras en beneficio de las estudiantes y comunidad educativa en general.
- e) Rediseñar el perfil del docente para incluir actitud de liderazgo y, conocimiento y dominio tecnológico; enlazado con nuevas formas de estímulo y reconocimiento al desempeño.
- f) Como es un centro educativo eminentemente cristiano católico que sus prácticas religiosas las realice en coherencia con la realidad, de igual manera que continúe en la práctica y fortalecimiento de los valores observados.

## CAPÍTULO VII

### 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adair J. Editores S.A. "Líderes, no jefes" septiembre, Legis 3a. Impresión. Colombia 1,994
2. Aragón Laura E., Silva Arturo. "Evaluación psicológica en el área educativa" Editorial Pax. 1a. Impresión. México 2,002
3. Armstrong, Thomas. "Las inteligencias múltiples en el aula". Manantial, 1999
4. Casares, A. David. "Líderes y educadores" Biblioteca Presidencial para la Paz. Fondo de Cultura Económica. México 2,001
5. Contenti R. Claudia P. "La inteligencia emocional y su relación con los estilos de liderazgo de los altos mandos en una institución bancaria". Tesis, Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
6. Gairín S. Joaquín "Enfoques comparados en Organización y Dirección de instituciones Educativas. Volumen I. Grupo Editorial Universitario, Granada.
7. Gardner Howard "Estructuras de la mente". Fondo de la cultura económica, México, 1994
8. Goleman, Daniel. "La Inteligencia Emocional". Vergara Editor. Grupo Zeta. México, 1995.
9. Pérsico Lucrecia. "Inteligencia Emocional". Editorial LIBSA, España, 2005
10. Uribe B. Mario "El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior". (Artículo publicado en: UNESCO OREALC; Revista PRELAC, N°1 AÑO 1 Julio 2005).

## CAPÍTULO VIII

### 8. Referencias Electrónicas

11. Lapalma, Fernando. (2008), “inteligencias múltiples”  
[www.galeon.hispavista.com/aprenderaaprender/inteligenciasmultiples/lapalma.htm](http://www.galeon.hispavista.com/aprenderaaprender/inteligenciasmultiples/lapalma.htm)
12. [www.RIE](http://www.RIE) Revista Iberoamericana de Educación
13. Tavárez Miledys Marzan (2005), “El Perfil del docente latinoamericano: Mito o Realidad”
14. [www.educar.org](http://www.educar.org)
15. Ortiz O. Alexander L. (2008), Decano de la facultad de ciencias técnicas, de la Universidad de Pedagogía “José de la Luz y Caballero”. Holguín.
16. [www.avisora.com](http://www.avisora.com)
17. Ortiz P. Andrea “informe y recopilación de: Ficha de Pensamiento Sistémico. “La Quinta Disciplina: Peter M. Senge (Ed. Granica, 1994)
18. [www.opicasso@anses.gov.a](mailto:www.opicasso@anses.gov.a)

# ANEXOS



# SIV

Nombre y apellidos:		
Edad:	Sexo: <input type="radio"/> V <input type="radio"/> M	Fecha:
Centro:	Curso/puesto:	

## INSTRUCCIONES

Este cuestionario contiene 90 frases que expresan cosas que las personas consideran importantes para su vida; se presentan en triadas, es decir, agrupadas de tres en tres.

Su tarea consiste en leer atentamente las tres frases de cada triada y escoger, aunque en algunos casos le sea difícil decidirse, la que indique lo **MÁS IMPORTANTE** para Vd. Para señalarla, marque la alternativa de la columna +. Luego debe elegir, entre las dos frases restantes, la que indique lo **MENOS IMPORTANTE** para Vd. y marcar la alternativa de la columna -. Así, pues, en cada triada quedará una frase sin señalar.

Por ejemplo:

	+	-
1 Tener una comida caliente al mediodía .....	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2 Dormir bien por la noche .....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Respirar mucho aire puro .....	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

En el ejemplo, aun siendo las tres cosas importantes, la persona que contestó ha considerado más importante "Respirar mucho aire puro", y menos importante "Tener una comida caliente al mediodía".

**CONTESTE DE ESTA FORMA A TODAS LAS TRIADAS, SIN PENSARLO DEMASIADO.**

No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Vd. valora en más y en menos. Trabaje rápidamente y no olvide contestar a todas las triadas. Si tiene dudas en alguna de ellas, decídase por la respuesta que se acerque más a su modo de ser.

Al final, asegúrese de que cada triada tiene dos marcas; una en la columna + y otra en la columna -, y que una de las frases tiene sus óvalos en blanco.

**PROCURE CONTESTAR CON SINCERIDAD.**

Los resultados serán interpretados y utilizados confidencialmente.

**AHORA, VUELVA LA HOJA Y COMIENCE A CONTESTAR.**



Copyright © 1978, 2005 by TEA Ediciones, S.A.  
Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.  
Printed in Spain. Impreso en España.



Marque sus contestaciones en la columna B ▶

	B		A	
	+	-	+	-
46 Tomar las decisiones en mi grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47 Que haya gente interesada en mi bienestar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48 Hacer lo que se considera correcto y habitual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49 Que las demás personas me admiren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50 Poder desentenderme de las cosas que me rodean si así me place	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51 Trabajar por el bienestar de otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52 Que la gente me comprenda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53 Hacer aquello que esté admitido como correcto y apropiado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54 Ayudar a los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55 Ser libre de ir y venir donde y cuando me plazca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56 Tener una gran influencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57 Cumplir las normas sociales de comportamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58 Ser tratado con amabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59 Dirigir a otros en su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60 Compartir mis bienes con las demás personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61 Tener libertad para dejar de cumplir ciertas reglas o normas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62 Tratar a todo el mundo con suma amabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63 Mostrar respeto a mis superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64 Que la gente me trate con comprensión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65 Capitanear el grupo del que forme parte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66 Seguir unas normas estrictas de conducta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67 Ocupar en mi trabajo un puesto o cargo importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68 Ser mi propio amo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69 Recibir aliento de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70 Que mi nombre sea conocido de mucha gente por mi reputación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71 Contribuir mucho a las obras de beneficencia social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72 Ser el responsable de un grupo de personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73 Hacer amistad con los menos afortunados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74 Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75 Recibir elogios de las demás personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76 Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77 Que la gente haga comentarios favorables sobre mí	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78 Que se me permita hacer las cosas a mi modo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79 Alternar con personas muy conocidas, populares o famosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80 Ajustarme estrictamente a las reglas y normas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81 Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82 Que la gente considere que soy muy importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83 Disponer los asuntos en la forma que mejor me convenga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84 Ser una persona influyente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85 Tener modales sociales correctos y apropiados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86 Dejar a un lado mis asuntos para auxiliar a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87 Que haya gente dispuesta a prestarme su ayuda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88 Ser mirado con cariño y confianza por los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89 Hacer las cosas de acuerdo con las costumbres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
90 Poder vivir mi vida exactamente como desee	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

S

f

R

I

B

L



## INSTRUCCIONES

Por favor no escriba nada en este Cuadernillo. Marque todas sus contestaciones en la Hoja de respuestas que se le ha proporcionado.

Escriba su nombre, edad y sexo en la cabecera de la Hoja de respuestas.

A continuación encontrará una serie de frases que describen ciertos comportamientos, creencias o sentimientos. Lea cada una de ellas con atención y marque la alternativa (A a E) que refleje mejor su forma de pensar o actuar. Señale:

- A** si la frase es completamente falsa en su caso, si está **en total desacuerdo** con ella.
- B** si la frase es frecuentemente falsa, si está **en desacuerdo** con ella.
- C** si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o si se considera **neutral** en relación con lo que se dice en ella.
- D** si la frase es frecuentemente cierta, si está **de acuerdo** con ella.
- E** si la frase es completamente cierta, si está **totalmente de acuerdo** con ella.

Vea los dos ejemplos (E1 y E2) que vienen aquí debajo y cómo se han contestado.

- |           |   |   |                                    |   |   |                                    |
|-----------|---|---|------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| <b>E1</b> | Conduzco a grandes velocidades                | A | <input checked="" type="radio"/> B | C | D | E                                  |
| <b>E2</b> | A la hora de vestir prefiero los tonos claros | A | B                                  | C | D | <input checked="" type="radio"/> E |

La persona que ha contestado a estos ejemplos ha indicado que **está en desacuerdo con** (letra B) que conduzca a grandes velocidades y que es **completamente cierto** (letra E) que prefiere vestir con tonos claros.

Este cuestionario tiene algunas frases «tontas», como por ejemplo, «*nunca he visto a nadie que tenga los ojos azules*». La finalidad de estas frases es detectar si alguien ha contestado distraídamente o se ha equivocado de línea. Por favor, conteste adecuadamente a estas frases.

También hay frases destinadas a detectar si alguna persona trata de dar una imagen excesivamente buena de sí. La prueba resultará invalidada si usted trata de elegir las «*mejores*» respuestas en vez de contestar sinceramente. No se preocupe si alguna frase le parece algo extraña porque no son importantes aisladamente, sino en conjunto.

Trate de responder con sinceridad y rapidez.

**NO EMPIECE HASTA QUE SE LO INDIQUE EL EXAMINADOR**



Autor: Seymour Epstein.  
Copyright © 2001 by TEA Ediciones, S. A.  
Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.  
Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino Sahagún, 24; 28036 Madrid.  
Printed in Spain, Impreso en España.



Apellidos y nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo  V  M Fecha \_\_\_\_\_

Centro / Empresa \_\_\_\_\_

Rodee la alternativa (A a E) que refleje mejor su forma de pensar o actuar.

<b>A</b> En total desacuerdo	<b>B</b> En desacuerdo	<b>C</b> Neutral	<b>D</b> De acuerdo	<b>E</b> Totalmente de acuerdo
------------------------------	------------------------	------------------	---------------------	--------------------------------

1	A B C D E	28	A B C D E	55	A B C D E	82	A B C D E
2	A B C D E	29	A B C D E	56	A B C D E	83	A B C D E
3	A B C D E	30	A B C D E	57	A B C D E	84	A B C D E
4	A B C D E	31	A B C D E	58	A B C D E	85	A B C D E
5	A B C D E	32	A B C D E	59	A B C D E	86	A B C D E
6	A B C D E	33	A B C D E	60	A B C D E	87	A B C D E
7	A B C D E	34	A B C D E	61	A B C D E	88	A B C D E
8	A B C D E	35	A B C D E	62	A B C D E	89	A B C D E
9	A B C D E	36	A B C D E	63	A B C D E	90	A B C D E
10	A B C D E	37	A B C D E	64	A B C D E	91	A B C D E
11	A B C D E	38	A B C D E	65	A B C D E	92	A B C D E
12	A B C D E	39	A B C D E	66	A B C D E	93	A B C D E
13	A B C D E	40	A B C D E	67	A B C D E	94	A B C D E
14	A B C D E	41	A B C D E	68	A B C D E	95	A B C D E
15	A B C D E	42	A B C D E	69	A B C D E	96	A B C D E
16	A B C D E	43	A B C D E	70	A B C D E	97	A B C D E
17	A B C D E	44	A B C D E	71	A B C D E	98	A B C D E
18	A B C D E	45	A B C D E	72	A B C D E	99	A B C D E
19	A B C D E	46	A B C D E	73	A B C D E	100	A B C D E
20	A B C D E	47	A B C D E	74	A B C D E	101	A B C D E
21	A B C D E	48	A B C D E	75	A B C D E	102	A B C D E
22	A B C D E	49	A B C D E	76	A B C D E	103	A B C D E
23	A B C D E	50	A B C D E	77	A B C D E	104	A B C D E
24	A B C D E	51	A B C D E	78	A B C D E	105	A B C D E
25	A B C D E	52	A B C D E	79	A B C D E	106	A B C D E
26	A B C D E	53	A B C D E	80	A B C D E	107	A B C D E
27	A B C D E	54	A B C D E	81	A B C D E	108	A B C D E

SI HA TERMINADO ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO, REPASE SUS CONTESTACIONES



Autor: Seymour Epstein.  
Copyright © 2001 by TEA Ediciones, S. A. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.  
Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino Sahagún, 24; 28036 Madrid - Printed in Spain, Impreso en España.

- 1 Creo que la mayor parte de las personas tienen buen corazón.
- 2 A veces pienso que cuando quiero con muchas ganas que algo ocurra, puedo estar contribuyendo a impedirlo.
- 3 Cuando tengo mucho trabajo que hacer con fecha límite, pierdo mucho tiempo preocupándome en vez de limitarme a hacerlo.
- 4 Creo que algunas personas tienen la capacidad de leer los pensamientos de los demás.
- 5 Cuando me sucede algo bueno tiendo a pensar que es probable que se compense con algún acontecimiento malo.
- 6 Cuando obtengo un buen resultado en una prueba, lo considero un hecho aislado y no me hace sentir una persona competente de una forma general.
- 7 Creo que hay gente que es capaz de proyectar sus pensamientos e introducirlos en las mentes de otras personas.
- 8 Tiendo a clasificar a los demás entre los que están a mi favor y los que están en mi contra.
- 9 Cuando tengo que hacer tareas pesadas trato de distraerme con pensamientos agradables o interesantes.
- 10 Creo que cuando la gente te trata mal debes comportarte de la misma manera.
- 11 Cuando me entero de que una persona que me gusta me corresponde, me siento muy valioso y capaz de conseguir todo lo que pretenda.
- 12 Cuando me ocurre algo bueno tiendo a pensar que ha sido un golpe de suerte.
- 13 Cuando he tenido un gran susto su recuerdo me vuelve a la mente muchas veces.
- 14 No dejo que las cosas pequeñas me abrumen.
- 15 No creo que la astrología sea capaz de explicar nada.
- 16 Considero que los retos, más que amenazas peligrosas, son oportunidades de probarme y aprender.
- 17 Creo que todo el mundo debería querer a sus padres.
- 18 Acepto muy mal los fracasos.
- 19 No me preocupa en absoluto lo que otros piensen de mí.
- 20 Creo que si tengo pensamientos terribles sobre otras personas se verá afectado su bienestar.
- 21 Paso mucho más tiempo analizando mis fracasos que recordando mis éxitos.
- 22 A veces me irrita la gente que tiene opiniones ilógicas.

- 23** Creo que casi siempre es mejor tomar decisiones firmes que buscar términos medios.
- 24** Si una persona que conozco es convocada a una importante entrevista de trabajo, tiendo a pensar que esa persona siempre sería capaz de conseguir un buen trabajo.
- 25** Soy muy sensible al rechazo.
- 26** He aprendido a no desear las cosas muy intensamente porque generalmente mis deseos no se cumplen.
- 27** La mayoría de las aves pueden correr más velozmente que cuando vuelan.
- 28** Creo que la luna o las estrellas pueden influir sobre los pensamientos de las personas.
- 29** Si al hablar a un grupo yo dijera una tontería, lo consideraría como una anécdota y no le daría importancia.
- 30** Cuando me enfrento a una gran carga de trabajo pendiente, pienso que nunca seré capaz de acabarlo y me dan ganas de abandonarlo.
- 31** Cuando me ocurre algo malo tiendo a pensar que es probable que me ocurran más cosas malas.
- 32** La más ligera señal de desaprobación es capaz de abatirme.
- 33** No he conseguido aprender a leer.
- 34** Si hago un gran esfuerzo y fracaso, me produce tanta frustración que rara vez pongo todo mi empeño en conseguir algo.
- 35** Creo que la mayor parte de la gente sólo se interesa por sus propios asuntos.
- 36** Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.
- 37** Cuando me doy cuenta de que he cometido un error, suelo actuar de forma inmediata para corregirlo.
- 38** Si obtengo un resultado malo en un examen importante lo considero un fracaso total y pienso que no conseguiré triunfar en la vida.
- 39** Creo que puedo conseguir que algo ocurra si lo deseo con suficiente intensidad.
- 40** Confío mucho en mis primeras impresiones.
- 41** Cuando me enfrento a una tarea difícil me concentro en pensamientos estimulantes que me ayudan a rendir al máximo.
- 42** Creo que mucha gente que usa gafas vería mejor si se las quitase.
- 43** Creo que algunas personas pueden hacer que piense en ellas sólo con pensar en mí.
- 44** Con frecuencia mi mente se enfrasca en hechos desagradables del pasado.

- 45 Soy ese tipo de persona que prefiere actuar en vez de quedarse pensando o quejándose de la situación.
- 46 Todo problema tiene dos soluciones posibles: una correcta y otra equivocada.
- 47 Creo que en la mayor parte de las situaciones es preferible destacar el lado positivo de las cosas.
- 48 Si una persona conocida tiene éxito en una prueba importante, tiendo a pensar que esa persona tendrá éxito en todo lo que se proponga en la vida.
- 49 No me preocupo demasiado de los problemas sobre los que no puedo hacer nada.
- 50 Durante el último mes, por lo menos una vez me lavé las manos antes de comer.
- 51 Si tengo que hacer algo desagradable, trato de aceptarlo lo mejor posible pensando en los aspectos positivos.
- 52 Si se me da bien un examen importante, lo considero un éxito completo y una prueba de que triunfaré en mi vida.
- 53 Creo en los fantasmas.
- 54 Cuando no consigo los objetivos que me he marcado, lo considero un completo fracaso.
- 55 En este mundo hay dos clases de personas: los triunfadores y los fracasados.
- 56 Si me convocan a una importante entrevista de trabajo, me considero importante y capaz de conseguir un buen trabajo.
- 57 Si no soy capaz de hacer un trabajo perfecto, lo considero un fracaso.
- 58 Cuando hago un examen, generalmente pienso que lo he hecho mucho peor de lo que ha sido en realidad.
- 59 Cuando me ocurre algo favorable, pienso que va a seguir la buena racha.
- 60 Soy tolerante con mis errores porque creo que son una parte necesaria del aprendizaje.
- 61 Cuando me ocurren cosas desagradables trato de olvidarlas enseguida.
- 62 La mayor parte de las personas piensan que soy una persona tolerante y que perdona con facilidad.
- 63 Si no me aceptan en una entrevista de trabajo importante, pienso que no valgo nada y que no seré capaz de encontrar un buen trabajo.
- 64 Cuando no soy capaz de hacer algo bien pero considero que he hecho lo que he podido, no me preocupo lo más mínimo.
- 65 Tiendo a tomarme las cosas de forma personal.
- 66 Tengo por lo menos un amuleto de la suerte.

**A** En total desacuerdo

**B** En desacuerdo

**C** Neutral

**D** De acuerdo

**E** Totalmente de acuerdo

- 67 Nunca he visto a nadie que tuviese los ojos azules.
- 68 No necesito conseguir resultados fantásticos para considerarme una persona valiosa.
- 69 La gente debería tratar de parecer feliz, con independencia de cuáles sean sus verdaderos sentimientos.
- 70 Rechazo los retos difíciles para evitar la decepción que me produce el no conseguirlos.
- 71 Sólo confío de verdad en mí mismo.
- 72 No me importa que la gente que sabe menos que yo actúe como si fuese superior y me dé consejos.
- 73 Soy muy sensible a las burlas de otros.
- 74 Aunque es cierto que las mujeres en ocasiones llevan pantalones, por regla general no los llevan tan a menudo como los hombres.
- 75 He comprobado que hablar mucho de los éxitos que estoy esperando alcanzar puede contribuir a evitar que se consigan.
- 76 Siempre que me ocurren cosas favorables pienso que lo he merecido.
- 77 Pienso que siempre hay muchas formas incorrectas, y sólo una correcta, de hacer las cosas.
- 78 Paso mucho tiempo pensando en los errores que he cometido, incluso cuando soy consciente de que no puedo hacer nada para corregirlos.

- 79 Me gusta tener éxito en lo que acometo, pero si fracaso no lo tomo como un desastre.
- 80 En algunas ocasiones, cuando estoy cansado o enfermo, tengo ganas de irme a la cama muy temprano.
- 81 Confiar plenamente en otra persona es insensato porque puede hacerte daño.
- 82 Cuando tengo muchas cosas de las que ocuparme suelo hacer un plan y lo respeto al máximo.
- 83 Si una persona a la que quiero me rechaza, me siento abatido y pienso que nunca lograré nada importante en la vida.
- 84 Se puede llegar a morir por no comer.
- 85 Acostumbro a recrearme más en los acontecimientos agradables del pasado que en los desagradables.
- 86 Creo en augurios o presagios; tanto en los buenos como en los malos.
- 87 Cuando alguien me insulta sin razón no me molesta lo más mínimo.
- 88 Cuando algún conocido mío ama a otra persona y es correspondido, pienso que se trata de gente estupenda y que pueden conseguir lo que se propongan.
- 89 Cuando me doy cuenta de que estoy haciendo alguna tarea de forma poco adecuada, me altero tanto que tiendo a hacerla cada vez peor.

- 90** Trato de aceptar a las personas como son, sin juzgar sus comportamientos.
- 91** Cuando me ocurre alguna cosa desagradable, no permito que me ronde mucho por mi cabeza.
- 92** Si tengo un resultado desfavorable en un examen o una prueba pienso que se trata de una única prueba y no considero que sea una persona incompetente.
- 93** Creo que el criminal será siempre un criminal.
- 94** Creo que algunas personas son capaces de predecir el futuro.
- 95** Creo que cualquier persona que no sea perezosa es capaz de conseguir un puesto de trabajo.
- 96** Cuando he tomado una decisión me cuesta mucho cambiar de opinión.
- 97** No creo en supersticiones de ninguna clase.
- 98** Cuando otras personas cometen errores no me siento alterado sino que trato de afrontar el asunto de una forma constructiva.
- 99** Cuando me enfrento a una situación difícil o a un reto complicado, trato de pensar en el éxito que puedo conseguir y evito pensar en todo lo que puede salir mal.

- 100** Pienso que si hago buenas acciones me ocurrirán cosas favorables.
- 101** Creo en los platillos volantes.
- 102** Trato de esforzarme al máximo en todas las cosas que intento.
- 103** He aprendido por amargas experiencias que no es de fiar la mayor parte de la gente.
- 104** Cuando me enfrento a una situación nueva y desconocida tiendo a pensar en el peor resultado posible.
- 105** Cuando se me presentan de repente sucesos desagradables suelo estudiar cuidadosamente cuál es la mejor forma de enfrentarme a ellos.
- 106** Dos más dos es igual a cuatro.
- 107** Hay dos clases de personas en el mundo: las buenas y las malas.
- 108** Cuando me ocurre algo desgraciado, me acuerdo de todas las cosas tristes que me han ocurrido en el pasado y ello me hace sentir más desgraciado.

**FIN DE LA PRUEBA**  
**SI HA TERMINADO**  
**ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO,**  
**COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO**  
**A TODAS LAS FRASES**

Guatemala, 03 de mayo de 2016

MA Bayardo Mejía  
Decano FACED  
Universidad Galileo

Estimado maestro Bayardo:

Por medio de la presente,

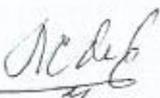
Yo María del Carmen Beber Aceituno de Castillo, identificada con carné:

2004-4991 y DPI: 1767 63872 0101, autorizo a la Facultad de Educación a la publicación del Trabajo de Graduación

“RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL DOCENTE Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS ESTUDIANTES EN EL COLEGIO LA MILAGROSA” en el Tesario virtual de la Universidad.

Como autor material de la investigación sustentada mediante el protocolo de FACED, expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto de mi asesor y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencias y todo tipo de fuentes, establecidos en el Reglamento de la Universidad Galileo.

Sin otro particular, me suscribo.

F. 

María del Carmen Beber Aceituno de Castillo.

Carné: 2004-4991