



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Liderazgo Emocional y Rendimiento Académico

Trabajo de Titulación previa a la obtención del Título de licenciada de Trabajo Social.

AUTORA:

Liseth Maricela León Tenorio

TUTOR:

Dra. Anita Dalila Espín Miniguano

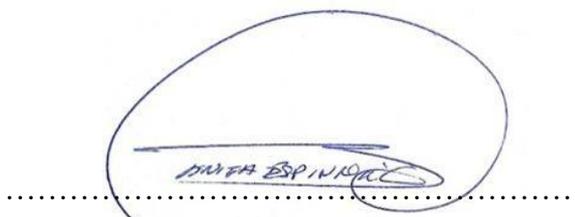
Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Titulación sobre el tema “**LIDERAZGO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO**”, de la Srta. **Liseth Maricela León Tenorio**, estudiante de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certifico que dicho trabajo se encuentra concluido y que reúne los requisitos necesarios para ser sometido a evaluación por parte del Tribunal de Grado que el H. Consejo Directivo de la Facultad Designe.

Ambato, 24 de Julio 2023



Dra. Anita Dalila Espín Miniguano
TUTOR TRABAJO TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Las opiniones, críticas, comentarios realizados en el Trabajo de Titulación presentado sobre el tema “**LIDERAZGO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO**”, le corresponde exclusivamente a mi persona, Liseth Maricela León Tenorio, estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, certificando que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 24 de julio del 2023



Liseth Maricela León Tenorio

C.I. 0504116922

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, 24 de julio 2023



Liseth Maricela León Tenorio

C.I. 0504116922

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre “LIDERAZGO EMOCIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO” presentado por la Sra. Liseth Maricela León Tenorio, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....2023.

Para consistencia firma:

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y brindarme sabiduría en momentos difíciles, especialmente a mis padres **Amador** y **Filomena** que han estado presente cada momento, siendo ejemplo a seguir de humildad, perseverancia, honestidad y responsabilidad. Gracias a su apoyo y amor incondicional, todos mis logros se los debo a ellos que me formaron en base a reglas y valores, motivándome constantemente para alcanzar mis sueños.

A mi hermano por estar presente en cada etapa de mi vida apoyándome para cumplir mis metas.

A mis tíos y tías que han estado presente con sus consejos y palabras de aliento.

Liseth Maricela León Tenorio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme, brindarme sabiduría y permitirme vivir esta etapa acompañada de personas maravillosas.

Especialmente agradezco infinitamente a mis padres, por permitirme formarme como profesional, gracias a su amor, paciencia, esfuerzo y confianza en esta travesía llena de lindas experiencias.

De manera especial agradecer a la Dra. Anita Espín, por el conocimiento impartido, el tiempo dedicado y por ser la guía en este proceso.

Liseth Maricela León Tenorio

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Antecedentes investigativos.....	1
1.1.1 Problema científico.....	3
1.1.2 Delimitación del problema.....	3
1.1.3 Unidades de observación.....	4
1.1.4 Identificación de la línea de investigación.....	4
1.1.5 Investigaciones previas.....	4
1.2 Desarrollo teórico.....	9
1.2.1 Desarrollo teórico de la variable liderazgo emocional.....	9
1.2.2 Desarrollo de la variable dependiente: Rendimiento académico.....	22
1.3 Objetivos.....	36
1.3.1 Objetivo general.....	36
1.3.2 Objetivos específicos.....	36
1.4 Hipótesis.....	36

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	37
2.1 Materiales	37
2.2 Métodos	37
2.2.1 Enfoque.....	37
2.2.2 Tipos de investigación	37
2.2.3 Nivel.....	38
2.2.4 Método	39
2.3 Población	39
2.4 Muestra	40
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
3.1 Análisis y discusión de resultados	42
3.1.1 Elaboración del instrumento variable liderazgo emocional.....	42
3.2 Análisis de resultados	49
3.3 Discusión	75
3.4 Verificación de hipótesis.....	77
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
4.1 Conclusiones	82
4.2 Recomendaciones	83
Referencias bibliográficas.....	84
Anexos	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de calificaciones.....	28
Tabla 2. Muestreo estratificado	41
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad prueba piloto.....	43
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad Inteligencia Emocional	44
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad Liderazgo.....	44
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad Liderazgo Emocional	45
Tabla 7. Baremos.....	47
Tabla 8. Percentil de dimensiones	47
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad Escala de Rau	48
Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad Dimensiones RAU.....	48
Tabla 11. Análisis Descriptivo de las Variables Sociodemográficas.....	49
Tabla 12. Análisis Descriptivo Autoconciencia emocional.....	50
Tabla 13. Análisis Descriptivo Autocontrol	52
Tabla 14. Análisis Descriptivo Motivación.....	53
Tabla 15. Análisis Descriptivo Empatía	54
Tabla 16. Análisis Descriptivo Habilidades Sociales	56
Tabla 17. Análisis Descriptivo de la Primera Dimensión	57
Tabla 18. Análisis Descriptivo Líder Visionario	58
Tabla 19. Análisis Descriptivo Líder Entrenador.....	60
Tabla 20. Análisis Descriptivo Líder Afiliativo	61
Tabla 21. Análisis Descriptivo Líder Democrático	62
Tabla 22. Análisis Descriptivo Líder Ejemplar.....	64
Tabla 23. Análisis Descriptivo Líder Autocrático.....	65
Tabla 24. Predominancia del Estilo De Liderazgo.....	66
Tabla 25. Análisis Descriptivo General Liderazgo emocional.....	68
Tabla 26. Rangos según el género.....	69
Tabla 27. Nivel dimensión aportación actividades académicas	70
Tabla 28. Nivel dimensión dedicación estudio	71
Tabla 29. Nivel dimensión falta de organización.....	72
Tabla 30. Nivel de percepción de rendimiento académico	74
Tabla 31. Pruebas de normalidad	78
Tabla 32. Correlaciones No Paramétricas	78

Tabla 33. Validación de expertos.....	105
---------------------------------------	-----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de Autoconciencia Emocional.....	51
Gráfico 2. Porcentaje de Autoconciencia Emocional.....	52
Gráfico 3. Porcentaje de Motivación	53
Gráfico 4. Porcentaje de Empatía.....	55
Gráfico 5. Porcentaje de Habilidades Sociales	56
Gráfico 6. Porcentaje de Inteligencia Emocional.....	57
Gráfico 7. Porcentaje de Líder Visionario.....	59
Gráfico 8. Porcentaje líder entrenador	60
Gráfico 9. Porcentaje líder Afiliativo	61
Gráfico 10. Porcentaje líder democrático.....	63
Gráfico 11. Porcentaje líder ejemplar	64
Gráfico 12. Porcentaje líder autocrático.....	65
Gráfico 13. Estilo de liderazgo predominante.....	67
Gráfico 14. Porcentaje de liderazgo emocional	68
Gráfico 15. Porcentaje de aportación actividades académicas.....	70
Gráfico 16. Porcentaje de dedicación al estudio	71
Gráfico 17. Porcentaje de falta de organización	73
Gráfico 18. Porcentaje de percepción de rendimiento académico	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sumatoria indicadores (Transformar-Calcular variable) en SPSS.....	45
Figura 2. Análisis descriptivo en SPSS	46
Figura 3. Dimensión a ser analizada en SPSS	46
Figura 4. Percentiles.....	47
Figura 5. Grado de relación.....	79

RESUMEN

El liderazgo emocional en el mundo permite reconocer la importancia de las emociones y habilidades que aportan la inteligencia emocional en diferentes contextos, es fascinante como las personas pueden ejercer influencia en otras, el líder que domine las competencias de la inteligencia emocional podrá facilitar el proceso de construcción de relaciones interpersonales positivas basadas en la comunicación, respeto y compromiso encaminados hacia el cumplimiento de objetivos en común. En el entorno educativo el liderazgo emocional genera motivación, climas de aprendizaje positivos, ambientes de apoyo emocional, cambia la mentalidad y se enfoca en el crecimiento tanto individual como grupal, aporta estrategias de afrontamiento que guían al estudiante a superar desafíos incrementado su desempeño académico.

Tomando en cuenta estos aspectos la presente investigación busca determinar la incidencia del liderazgo emocional en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, la metodología tiene un enfoque cuantitativo, utilizando un nivel descriptivo-correlacional, se realizó con una población de 881 estudiantes, obteniendo una muestra de 268 los cuales permitieron establecer características peculiares. Se diseñó un instrumento que permite identificar el nivel de liderazgo emocional en estudiantes universitarios que consta de 29 ítems, conformados por dos dimensiones: inteligencia emocional y estilos de liderazgo emocional, el cual fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados demostraron que existe incidencia del liderazgo emocional en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, datos obtenidos mediante la prueba estadística de Rho Spearman con una correlación positiva moderada, entre mayor sea el nivel de liderazgo emocional, mayor nivel de rendimiento académico.

Palabras clave: Liderazgo emocional, rendimiento académico, relaciones interpersonales, inteligencia emocional, motivación.

ABSTRACT

Emotional leadership in the world allows recognizing the importance of emotions and skills that provide emotional intelligence in different contexts, it is fascinating how people can influence others, the leader who masters the skills of emotional intelligence can facilitate the process of building positive interpersonal relationships based on communication, respect and commitment towards the achievement of common goals. In the educational environment, emotional leadership generates motivation, positive learning climates, emotionally supportive environments, changes the mentality and focuses on individual and group growth, provides coping strategies that guide students to overcome challenges and increase their academic performance.

Taking into account these aspects, the present research seeks to determine the incidence of emotional leadership in the academic performance of students of the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences of the Technical University of Ambato, the methodology has a quantitative approach, using a descriptive-correlational level, it was conducted with a population of 881 students, obtaining a sample of 268 which allowed establishing peculiar characteristics. An instrument was designed to identify the level of emotional leadership in university students, consisting of 29 items, made up of two dimensions: emotional intelligence and emotional leadership styles, which was subjected to validity and reliability tests. The results showed that there is an incidence of emotional leadership in the academic performance of university students, data obtained through the Rho Spearman statistical test with a moderate positive correlation, the higher the level of emotional leadership, the higher the level of academic performance.

Key words: Emotional leadership, academic performance, interpersonal relationships, emotional intelligence, motivation.

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

La ausencia de liderazgo emocional en el entorno educativo podría afectar el desarrollo personal creando ambientes hostiles e incrementar los problemas relacionados a la toma de decisiones, resolución de conflictos, relaciones interpersonales conflictivas, falta de apoyo y orientación. El liderazgo emocional pretende crear ambientes adecuados para el aprendizaje y desarrollo integral de estudiantes a su vez mejorar el rendimiento académico.

El liderazgo emocional tiene su base en la inteligencia emocional lo cual busca desarrollar diversas aptitudes y habilidades con el entorno para lograr un comportamiento que se adapte a las diferentes situaciones de manera positiva. Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2021), el manejo inadecuado de emociones produce problemas de salud afectando el bienestar integral de las personas, crea problemas de exclusión social, discriminación, dificultades educativas, bajo rendimiento, deserción escolar, comportamientos de riesgo esto a largo plazo existirían problemas en la edad adulta.

Según el Banco Mundial (2021), existe una crisis educativa la cual se denomina “pobreza de aprendizaje” el cual define que niños de escuelas primarias entendidas como el 51% y el 62,5% son incapaces de leer y comprender textos simples. A futuro, esto causará un bajo rendimiento académico, se puede asociar a otros problemas sociales como la deserción escolar, efectos físicos, psicológicos y emocionales en los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

En España, el 73% de docentes atribuyen la importancia de formación de competencias emocionales, así mismo el 100% de directivos aseguran que se puede mejorar la motivación y el rendimiento escolar, además los prepararía para el mundo laboral. El desarrollo de competencias emocionales contribuye a generar liderazgo en base a la autoestima, autocontrol, empatía y mejora de habilidades comunicativas entre estudiantes y docentes de acuerdo a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2021).

Ahora bien, en Latinoamérica, se demostró que el 28% de 500 empresas tienen dificultades para conseguir personal que ejerzan el rol de líderes, los cuales no

desarrollan a su totalidad competencias blandas como son la planificación, escucha activa, trabajo en equipo, adaptabilidad, manejo de emociones, resolución de conflictos, empatía, lo mencionado puede ocasionar que la persona no consiga el éxito personal y empresarial (Castro, 2022).

En Ecuador, mediante un estudio de carácter descriptivo se demostró que personas que ejercen funciones gerenciales del Frente de Organizaciones Sociales de las diferentes regiones del país el 33% que representa la mayoría desconocen la definición de ser líder, el 43% argumentan no conocer las características de un líder, el 43% expresa que no se promueve la participación de todos los miembros mientras que el 38% manifiesta que no se fomenta el trabajo en equipo. Esto presenta una problemática la cual disminuye la capacidad de cooperación, contribuye al déficit de comunicación y el aumento de emociones negativas que causan ambientes hostiles, por otro lado, el líder debe dirigir el grupo mediante estrategias que fortalezcan el vínculo de la organización, impulsa la eficiencia y productividad (Chere Quiñónez, 2018).

Según el informe del Ministerio de Educación del Ecuador, (2020) muestra que las problemáticas relacionadas a la deserción escolar, rezago escolar y bajo rendimiento académico incrementan según el nivel de escolaridad en el cual el 3.3% de estudiantes de bachillerato abandonan el período académico y el 1.5% abandona la educación general básica (EGB) en el año 2019, por otro lado, en relación al periodo 2017-2018 existe un varianza de acuerdo a los resultados del examen nacional de evaluación educativa “Ser Bachiller” en el cual indica que el rendimiento académico muestra una mejora general estableciendo una diferencia entre las instituciones particulares y las fiscales.

En Ambato, se argumenta que existe varias problemáticas relacionadas con la falta de empatía, comunicación y estilos de liderazgo estos se encuentran mal orientados entre los empleados, da cuenta que el 50% de los colaboradores de la empresa Herdoiza tienen poca inteligencia emocional y que predomina un 35% de liderazgo insuficiente, lo cual provoca diferentes problemáticas como falta de adaptabilidad, escasa resiliencia, problemas de comunicación, relaciones interpersonales conflictivas, actitudes y comportamientos que afectan el clima organizacional (Paleta, 2018).

Según el Diario El Herald (2023) en Ambato, menciona que uno de los factores que contribuye al bajo rendimiento académico es el uso de la tecnología y redes sociales de manera inadecuada, el uso excesivo ha generado la aparición de importantes consecuencias negativas para niños, adolescentes, y hasta personas adultas, por cuanto interfieren en la vida diaria, provoca bajo rendimiento, aislamiento social, relaciones sociales insatisfactorias.

La investigación es importante porque contribuye a los estudiantes a obtener la capacidad de gestionar acciones y orientar las emociones a fines de obtener un rendimiento académico óptimo, así mismo trabajar en base a la autoconciencia, autocontrol, empatía, motivación y desarrollo de habilidades sociales para el desarrollo personal y profesional. La presente investigación tiene el propósito de interpretar el liderazgo emocional y su influencia en el rendimiento académico en estudiantes universitarios, puesto que el manejo de emociones juega un papel importante en las relaciones interpersonales. Saber reconocer las emociones propias y de los demás contribuye a generar confianza y garantiza el desarrollo integral del estudiante.

Los beneficiarios directos son los estudiantes universitarios los cuales podrán adquirir habilidades de gestión de emociones, autocontrol de emociones que ayudara a fortalecer los estilos de liderazgo. Los beneficiarios indirectos es la familia y docentes los cuales forman parte del círculo de relaciones en los que se encuentran los estudiantes. La investigación cuenta con el apoyo de la institución superior y la colaboración de los estudiantes de los diferentes niveles de Trabajo Social. Se cuenta con contenido bibliográfico relacionado al tema el cual brinda apoyo durante todo el proceso de la investigación.

1.1.1 Problema científico

En la investigación se planteó la siguiente interrogante.

¿De qué manera incide el liderazgo emocional en el rendimiento académico?

1.1.2 Delimitación del problema

Contenido

- Campo Social
- Área Psicoeducativo
- Aspecto Liderazgo emocional-rendimiento académico
- Delimitación espacial La presente investigación se realizar en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato
- Delimitación temporal la investigación se llevó a cabo en el período comprendido abril septiembre 2023

1.1.3 Unidades de observación

Estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

1.1.4 Identificación de la línea de investigación

Comportamiento social y educativo

1.1.5 Investigaciones previas

Según Villa Sánchez (2021) en su artículo “Liderazgo emocional: la base del liderazgo” mediante la revisión bibliográfica, examina los ámbitos empresariales, educativos y su relación con los aspectos emocionales. El estudio hace énfasis en las competencias interpersonales, sociales y emocionales las cuales tienen relación con la inteligencia emocional, define el liderazgo emocional sintoniza sentimientos de los individuos y los direccionan al alcance de objetivos, busca el bienestar colectivo. Se concluye que el liderazgo emocional es la base de cualquier liderazgo, este permite alcanzar niveles de éxito personal y organizativo en los ámbitos estudiados.

Para Zanker (2018) en su artículo denominado “La influencia de las emociones en el liderazgo” determina que los individuos están afectados por las emociones en el contexto, las emociones tienen influencia en la forma que percibimos el mundo afectando la toma de decisiones, creatividad y relaciones interpersonales. Indica que el 67% de habilidades clave se relacionan con la inteligencia emocional. El autor hace referencia que cuanto más intente suprimir o controlar emociones estas adquiere

control sobre pensamiento y comportamientos dificultado el proceso de liderazgo emocional.

Según el artículo de Peña Acuña (2021) denominado “Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio” basado en la revisión bibliográfica especialidad indica que un líder capacitado por su visión global puede influir en los colaboradores para que construyan una visión compartida, la persona encargada debe desarrollar habilidades socioemocionales y aprender a gestionarlas generando un liderazgo emocional conjunto a otras habilidades el individuo será capaz de asumir responsabilidades, relacionarse de manera efectiva, organizarse y adaptarse al cambio.

Por otro lado, Fariña, L. (2020), en su investigación “La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo” define que la inteligencia emocional juega un papel importante en los miembros del equipo de trabajo, incluido el líder, la investigación pretende analizar la gestión de la inteligencia emocional del líder y cómo influye en el cumplimiento de objetivos empresariales. Expone que el trabajo del líder es fundamental para alcanzar la capacidad emocional grupal, este orienta actitudes y comportamientos de los colaboradores creando sentido de pertenencia además de generar confianza, lo mencionado crea ambientes armónicos de trabajo y la eficiencia en el cumplimiento de objetivos.

En el trabajo investigativo de Villa Sánchez (2017) titulado “Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo” menciona que el liderazgo tiene un gran impacto en el ámbito educativo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, se utilizaron cuestionarios en el cual se determinó los diferentes estilos de liderazgo para la educación. Destaca que el liderazgo emocional es fundamental para el liderazgo educativo, por ende, requiere atención en la formación de emociones en los directivos y estudiantes.

Para Cifuentes et al., (2020) en su artículo titulado “Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje” el cual se basó en la revisión documental señala que existe una relación entre el liderazgo y el rendimiento escolar. El estudio demuestra que el liderazgo influye de manera positiva en los resultados escolares a través de variables intervinientes: contexto sociocultural, familiar, y género. Estas variables juntas a las condiciones educativas definen el éxito o fracaso de la vida escolar.

Para Lotito (2022) en su artículo titulado “Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte del negocio” basado un enfoque cualitativo, realizado mediante la revisión de la literatura destacó la importancia de las emociones y su influencia en el entorno, señalando que las personas emocionalmente inteligentes tienen actitudes positivas y proyectan altos estándares. Concluye que los líderes emocionalmente inteligentes tienen mayor influencia en sus colaboradores, mejorar habilidades y competencias se lo puede realizar a través de la experiencia personal y la práctica cotidiana, las habilidades de la inteligencia emocional permiten adaptarse al manejo de diversas situaciones, construir vínculos de confianza, persuadir y generar una visión compartida.

El estudio del “SECEL 2022: Rendimiento académico de alumnos de bachillerato sigue deteriorándose” mediante un enfoque cuantitativo, expone que tras vivir una crisis sanitaria por el covid-19 se crearon brechas en el sistema educativo dando como resultado un déficit de competencias en distintas áreas de aprendizaje, señala que son varios los factores que influyen en el rendimiento académico el contexto social, familiar, situación económica, el poco conocimiento en el área digital además de las metodologías aplicadas, el autor comentó que los estudiantes carecen de autorregulación lo que resulta negativo para el aprendizaje e incluso la identificación de dificultades de aprendizaje relacionado al aspecto psicológico (Lafontant, 2022).

El trabajo investigativo de Calachua (2021) denominado “Inteligencia emocional y rendimiento académico en los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico Juana María Condesa, Corire, 2019” se basó en un diseño no experimental, descriptiva y correlacional tuvo como objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y el rendimiento académico. La investigación demostró que existe una relación significativa positiva entre las variables estudiadas, dado que existe relación positiva entre las habilidades de percepción emocional, la comprensión emocional, regulación emocional con el rendimiento académico. Expone la importancia del manejo correcto de emociones, el cual mejora la capacidad de relación con otras personas y el entorno, dota de habilidades para pensar y resolver situaciones problemáticas colaborando al proceso de toma de decisiones.

En la investigación titulada “Rendimiento académico en la educación primaria: relaciones con inteligencia emocional y habilidades sociales”, por Martí et al., (2022)

tuvo como objetivo examinar la relación entre el rendimiento académico y la inteligencia emocional (IE) y habilidades Sociales (HHSS), su metodología consistió en aplicar cuestionarios a 180 alumnos de educación primaria, demostró que existe relación entre las variables estudiadas. Los componentes de adaptabilidad de la IE, comunicación además de HHSS tienen gran impacto en los estudiantes, por lo que es importante que los estudiantes desarrollen habilidades socioemocionales para alcanzar su máximo potencial en diferentes ámbitos educativos, profesionales y sociales. El desarrollo de habilidades socioemocionales contribuye a la persona a cumplir metas y objetivos siendo un ejemplo a seguir para las demás personas dentro de un grupo.

De la misma manera Arntz Vera y Trunce Morales (2019) en su investigación “Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición” plantea el aprendizaje socioemocional en educación debido a la gran importancia de la relación entre competencias genéricas y rendimiento académico, considera fundamental la incorporación en el proceso de enseñanza-aprendizaje la dimensión emocional en el saber ser, sobre todo porque los aspectos determinantes de este proceso no son exclusivamente los conocimientos, sino también la conciencia y la capacidad que el alumnado tiene de gestionar y controlar sus propias emociones.

Para Cedeño et al., (2018) en su artículo denominado “Incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios” propone como objetivo valorar la incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios, considera la importancia que tiene la inteligencia emocional en el desarrollo de la autoconciencia, bienestar psicológico y aprendizaje significativo. Señala que la educación se orienta de forma integral tomando en cuenta el desarrollo emocional y cognitivo del estudiante, liderar las emociones mejora la calidad de relaciones interpersonales. Por otro lado, el rendimiento académico según la investigación puede ser afectado por la falta de equilibrio emocional, motivación, resiliencia, autoconocimiento y capacidades intelectuales. Sugiere fortalecer los aspectos psicosocial- afectivos para la formación académica y desempeño profesional.

Para Medina (2022) en su artículo denominado “Factores que indican en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Pilar” sistematiza que el rendimiento académico se relaciona con la valoración del

aprendizaje haciendo referencia a la motivación intrínseca y extrínseca, el estudio se basa en la revisión de bibliográfica, el cual expone que la motivación es esencial para actuar con eficiencia durante el periodo académico además del acompañamiento del docente aplicando estrategias de aprendizaje el estudiante puede mejorar y lograr alcanzar el aprendizaje significativo.

De acuerdo a Soria (2019) en su artículo investigativo “Contexto familiar y los factores intervinientes en el rendimiento académico del sujeto educativo. Aproximación diagnóstica” señala cuales son los diferentes modelos y estilos parentales que están presentes en el ámbito educativo, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo-cualitativo en el cual se tuvo como resultado que el bajo rendimiento académico predomina en familias formadas por una persona adulta e hijos, es decir, hombre o mujer que se encargan de la atención y cuidado de los niños. De igual manera aclara que otros factores que inciden en el rendimiento académico es el uso inadecuado de redes sociales y valores familiares.

Según Piovano et al., (2019) en su artículo denominado “Competencias socioemocionales y estrés. Cómo se relacionan con el rendimiento académico en estudiantes de educación superior” menciona que el rendimiento académico está condicionado por las competencias socioemocionales y las estrategias de afrontamiento el cual tuvo un enfoque cuantitativo, el estudio demuestra que existe relación entre las variables estudiadas además que aquellos estudiantes que tienen el más alto promedio son los que se encuentran con valores más altos de acuerdo a las dimensiones emocionales, empatía y que tiene mejor autocontrol.

La revisión bibliográfica de las distintas investigaciones proporciona un gran aparataje de conocimiento en cuanto a buen manejo de emociones y como este afecta en diferentes ámbitos en los que se relaciona el estudiante. En la formación del ser humano en su diario vivir tendrá que enfrentarse a distintos obstáculos, es fundamental el control de las emociones, desarrollo de habilidades emocionales y la vincularlo con proceso de cognición, como resultado se tendrá actores sociales con formación integral y capacidad transformadora.

El líder emocional mejora las relaciones interpersonales creando vínculos de confianza, en el cual predominen habilidades de autoconciencia, autorregulación, y motivaciones aplicadas al contexto.

1.2 Desarrollo teórico

1.2.1 Desarrollo teórico de la variable liderazgo emocional

Liderazgo emocional

El líder no nace, se forma y tiene su base en la inteligencia emocional, trata de influenciar a otros considerando sus sentimientos, su forma de pensar además está enfocado en establecer relaciones positivas (Daza y Fontalvo, 2017). Las emociones son parte fundamental en las relaciones las cuales tiene influencia en los pensamientos, la inteligencia, en comportamiento, en la comunicación entre otros aspectos.

El liderazgo y la inteligencia emocional permiten movilizar y desarrollar habilidades en el control de impulsos propios y mostrar empatía, muestra un desempeño guiado al desarrollo de habilidades sociales desde los grupos, permite a cada persona conocerse a sí misma y encontrar en la demás información relevante para liderar (Bonilla Cruz, 2016)

El líder emocionalmente inteligente es quien toma decisiones eficaces e influye positivamente en quienes le siguen mediante un alto desempeño en el uso de sus capacidades para percibir, comprender, y regular las emociones tanto propias, como las de su equipo de trabajo, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos e impulsar organizaciones saludables (Cortés Valiente, 2017).

Por otro lado, Soriano Márquez y Díaz Cerón (2019) el liderazgo emocional representa un punto de partida para las relaciones humanas dentro de una organización, se considera que el líder emocional debe ser indispensable, debido que es aquella persona capaz de influir de forma positiva y llevarlos alcanzar objetivos planteados

Para Osorio-Moreno (2021) el liderazgo emocional constituye una influencia social que ayuda a maximizar todos los esfuerzos de los individuos al alcance de metas y logros propuestos, la inteligencia emocional juega un papel importante, permite determinar, evaluar y controlar e identificar las emociones de uno mismo.

De acuerdo con Villa-Sánchez (2021) el liderazgo emocional está configurado por las dimensiones de la inteligencia emocional, el líder gestiona y canaliza las emociones para que un determinado grupo alcance los objetivos, brinda apoyo y buscan el bienestar el cual los lleva a compartir ideas, aprender unos de otros, asumen decisiones y responsabilidades

El liderazgo emocional tiene su origen en la inteligencia emocional, el cual se puede mostrar en distintos grados y estimula las habilidades para un rendimiento superior esto se puede aplicar en diferentes ámbitos personales y profesionales también aquellas personas que poseen habilidades de la IE son mayormente capaces de enfrentarse a situaciones que generar crisis, los líderes que cuentan con información del entorno, apoyo externo e interno y orientación se sienten motivados (Goleman et al., 2021).

El desarrollo del liderazgo emocionalmente inteligente es importante porque se basa en establecer relaciones interpersonales saludables, comprender las emociones tanto propias como ajenas permite que el proceso de comunicación sea positivo. El liderazgo emocional contribuye a la resolución de conflictos, al proceso de toma de decisiones, motiva, inspira y guía a otras personas de manera efectiva, busca bienestar colectivo, genera estrategias de afrontamiento y autocuidado, todos estos aspectos mejoran el clima escolar, social, familiar incrementando el rendimiento y la satisfacción.

Inteligencia emocional

El autor Goleman (1999) define a la inteligencia emocional (IE) como la capacidad de motivar, controlar impulsos, regular los estados de ánimo propios, empatizar y establecer relaciones con el contexto, establece habilidades emocionales y cognitivas relacionadas a identificar, expresar, controlar, evaluar la intensidad de sentimientos.

La IE hace referencia a la competencia personal y social establece la forma como las personas se relacionan consigo mismo y con los demás. Clasificación de las competencias según Goleman, (2010):

- Competencia personal: son habilidades intrapersonales, está constituida por la conciencia de uno mismo, la autorregulación, autocontrol, motivación, confianza, compromiso entre otros.

- Competencia social: aquellas habilidades que ayudan a la establecer relaciones con otras personas, entre estas habilidades se encuentra la empatía haciendo referencia a la comprensión de situaciones ajenas y las habilidades sociales que es el conjunto de rasgos para establecer vínculos.

En la actualidad la inteligencia emocional ha adquirido un papel importante en todos los ámbitos, es la capacidad de los seres humanos para identificar emociones y manejarlas de acuerdo a la situación de la misma manera establece vínculos con otras personas.

Emociones

Las emociones son consideradas procesos psicológicos los cuales son experimentados por todos los seres humanos, el cual varía según la intensidad sea positiva o negativa (Bericat, 2012). Por otro lado, desde la perspectiva social las emociones son construcciones sociales, que se obtienen como resultado de la interacción con otros actores sociales (Torregrosa, 1984). Las emociones contienen información, esta puede ser transmitida por diferentes medios, el manejo inadecuado no solo puede traer consecuencias para nosotros sino también para el entorno.

Competencias emocionales

El autor Frago Luzuriaga (2015) menciona a la autora Carolyn Saarni (1997-1999), quien define las competencias emocionales como en el conjunto de capacidades y habilidades, el sujeto se encuentra interactuando en un entorno cambiante.

Para Bisquerra (2003) las competencias emocionales son “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas” (p.21). De acuerdo a esto el manejo de competencias emocionales resulta fundamental para el desarrollo del individuo la toma de conciencia de emociones, comprensión de las mismas, expresión emocional, regulación emocional, habilidades de afrontamiento, responsabilidad, autoeficacia emocional, asertividad, habilidades de vida y bienestar proporciona al sujeto estrategias para el desarrollo integral a nivel cognitivo y emocional.

Cascante (2018) señala que el liderazgo emocional parte de un proceso de autoconocimiento y reflexión de sí mismo para luego proyectarse hacia las demás

personas del entorno social. Para esta investigación se utilizó el modelo de inteligencia emocional de Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee, (2002) quienes aportan componentes del liderazgo emocional: autoconciencia, autorregulación, motivación; competencias sociales: empatía y habilidades sociales.

Autoconciencia

La autoconciencia involucra tener conocimiento de las emociones propias, fortalezas y debilidades, permite a la persona ser consciente de sí mismo, saber a dónde se dirige, toma decisiones, sus acciones concuerdan con sus valores (Goleman et al., 2021). Hace referencia a la capacidad de conocerse, comprensión de sí mismo, es importante considerar la relación de los estados emocionales que influyen en el comportamiento y son regulados por el razonamiento que tiene la persona.

La autoconciencia también conocida como conciencia emocional por Bisquerra (2003) menciona que esta competencia es la base para desarrollar las otras competencias de la inteligencia emocional, el desarrollo de la misma permite gestionar emociones, comprender sentimientos y el comportamiento del entorno. Otros aspectos que influyen en la autoconciencia son:

Autoconfianza: tener conocimiento sobre sí mismo ayuda al proceso de toma de decisiones y resuelve problemas con independencia, el sujeto será capaz de aceptar puntos de vista además obtendrá la capacidad de conocer sus límites.

Autoconcepto: hace referencia a la imagen que tiene la persona de sí misma engloba autopercepciones del entorno social, afectivo, cognitivo y físico, se va desarrolla y modifica con el paso del tiempo (Vega, 2015).

Autorregulación

La autorregulación también conocida como control emocional y autocontrol es la habilidad de manejar, regular sentimientos además se basa en la conciencia sobre sí mismo y control sobre emociones negativas y positivas (Serrano y García, 2010). Esta habilidad permite a las personas por medio de la autoconciencia emocional gestionar las emociones dirigir y orientar hacia el cumplimiento de metas y objetivos.

Manejar las emociones permite adecuarlos a la situación, esta capacidad se la desarrolla y perfecciona con el tiempo. Se relaciona con la habilidad de percibir, dirigir

y administrar el estado afectivo lo cual puede utilizarse para beneficio y desarrollo personal (Canales-Rodríguez et al., 2010). Aspectos relacionados al autocontrol por Bisquerra, (2003): emoción, cognición y comportamiento, expresión emocional, regulación emocional y competencia para autogenerar emociones positivas en situaciones de crisis.

Motivación

Dentro del liderazgo emocional la motivación es parte fundamental pues para alcanzar una meta activa, orienta y dirige la conducta para cumplirlo. De acuerdo con Lema y Yasaca, (2016) la motivación se considera el impulso del actor social a elegir y realizar las acciones necesarias de forma eficiente, empuja a la persona a la búsqueda continua de mejora en el ámbito personal y social.

Se considera motivación al motor de la conducta humana, esta es despertado por un estímulo o necesidad que tiene el ser humano lo que lleva a desarrollar estrategias para buscar la satisfacción y entrar en estado de equilibrio, al encontrarse en un entorno de cambio siempre habrá necesidades que necesitan ser satisfechas mediante la motivación puede generar acciones que orienten la conducta (Carrillo et al., 2009). La motivación es un factor que debe ser considerado para impulsar el rendimiento de la persona en todos los ámbitos. La persona debe estar segura y motivada de sí mismo a esto se lo conoce como automotivación.

Afán del triunfo: la persona busca la excelencia, está orientado a la mejora continua. En el caso de estudiantes la motivación juega un papel importante, entre más motivación exista por parte de la familia, el entorno escolar y social el estudiante busca estrategias para cumplir objetivos y mejorar su rendimiento.

Compromiso: la persona en busca de la excelencia contrae obligaciones, estas se las considera un acuerdo que debe cumplir entonces se puede asumir que es el impulso a seguir adelante comprometido con sí mismo y con personas a su alrededor.

Iniciativa: es la capacidad de detectar oportunidades de forma creativa e innovadora para alcanzar las metas y objetivos planteados.

Optimismo: permite a la persona ver el lado positivo, una situación problemática se puede convertir en una oportunidad.

Empatía

Para López et al., (2014) la empatía es facultad de comprender las emociones y sentimientos de los demás, se basa en el reconocimiento de la otra persona, es decir, la persona reconoce la existencia de otra, percibe sentimientos y emociones. Al tratar de entender el concepto de empatía se hace referencia a frases como “ponerse en el lugar del otro”, “sentir lo que el otro siempre” asimilando la comprensión de la situación de personas en situaciones difíciles.

La empatía es una habilidad de la inteligencia emocional, promueve las conductas pro-sociales, la promoción de empatía forma personas capaces de identificar, comprender y tolerar situaciones, necesidades de otras personas (Rodríguez-Slatos et al., 2020). De acuerdo con el modelo de Davis en 1996 la empatía posee componentes cognitivos y emocionales (Muñoz y Chaves, 2013).

Componentes cognitivos: interpreta y comprende emociones, sentimiento desde procesos mentales.

- Toma de perspectiva: desde el punto de vista lógico comprende la situación de la otra persona, asimila la capacidad de entender la causa, intensidad y opciones de solución.
- Fantasía: mediante la imaginación crea posibles situaciones, el sujeto idealiza estar en el lugar del otro.

Componente emocional: las emociones y sentimientos de la otra persona puede comprenderse como situaciones propias, los sentimientos como el dolor, alegría, angustia genera reacciones de compasión, sensibilidad conectando emocionalmente con la otra persona.

- Preocupación empática: los sentimientos se orientan a la conexión con la otra persona, brinda sensación de apoyo y comprensión, a la vez genera mecanismos de ayuda para enfrentar desafíos y fortalecer las relaciones interpersonales.
- Distrés: son sentimientos de malestar, sufrimiento o angustia por la situación negativa que otra persona enfrenta, puede causar sobrecarga emocional en la persona que lo experimenta.

Habilidades sociales

Dongil y Cano (2014) mencionan que las habilidades sociales (HHSS) permiten establecer relaciones interpersonales satisfactorias mediante el conjunto de capacidades y estrategias que permiten relacionar al individuo en el contexto social: la comunicación, colaboración, trabajo en equipo, adaptabilidad, resiliencia.

Son conductas que se adaptan a la relación interpersonal expresa sentimientos, deseos, actitudes, puntos de vista respetando el valor propio y de la otra persona (Garaigordobil y Peña, 2014). Consiste en establecer mecanismos que permiten crear vínculos con otras personas se basa en mantener relaciones sanas, comunicación clara además de resolver problemas y trabajar en equipo para cumplir metas planteadas.

Asertividad

Para Gaeta y Galvanovskis (2009) el comportamiento asertivo es aquel que permite expresar sentimientos, opiniones, necesidades y pensamientos de forma directa en el momento oportuno sin vulnerar los derechos de la otra persona. La persona asertiva se expresa con claridad, confía en sí misma, aprecia el punto de vista de la otra persona, desarrolla habilidades asociadas a la escucha activa, comunicación clara y directa, establece límites basados en el respeto.

Para Cañon Montañez y Rodríguez Acelas (2011) afirma que la asertividad no permite que el individuo se deje manipular por el entorno, el estudiante asertivo obtendrá beneficios en el área personal y profesional, esta habilidad le permite actuar de forma independiente, responsable, equilibrada.

Comunicación asertiva

La comunicación puede ser de forma verbal y no verbal, permite que la persona transmita información coherente y adecuada, el mensaje recibido debe ser comprendido por la otra persona. El proceso de comunicación es esencial para el ser humano, cada persona se comunica de manera diferente y es necesario reconocerlo como único e irrepetible, al estar involucrado en el entorno social la persona que se comunica debe compartir experiencias y tomar en cuenta la existencia del otro (Dompínguez, 2013).

Escucha activa

Mediante la escucha activa la persona puede entender y comprender ideas que el emisor expresa, el receptor presta atención sin interrumpir, tiene la finalidad de conocer al otro, conocer sus sentimientos, intereses o necesidades Hernández Calderón y Lesmes-Silva, (2017). Permite crear ambientes de confianza y compañerismo lo que facilita el proceso de comunicación, al mostrar un interés genuino en la información que da otra persona se puede evitar mal entendidos que generen discrepancia y conflictos en el entorno.

Gestión de conflictos

Las habilidades sociales son conductas que dirigen a la persona a aprovechar su máximo potencial, de acuerdo a la resolución de conflictos se utiliza diferentes habilidades la comunicación y la escucha activa que permite comprender desde diferentes perspectivas. La persona es capaz de generar alternativas de solución mediante estrategias y métodos que satisfagan las necesidades de las partes involucradas en el conflicto.

Los conflictos son parte de la vida, son inherentes a la persona, se producen entre dos o más personas que interactúan en el mismo espacio, al ser abordado de forma positiva se los puede considerar como una oportunidad para aprender y mejorar relaciones interpersonales (Jaramillo Hernandez et al., 2021).

Adaptabilidad

Es la capacidad de responder a los cambios producidos por el entorno. Adaptarse implica tener diferentes perspectivas de una situación determinada, ser flexible permite que los estudiantes se ajusten a las demandas de la sociedad. De acuerdo Torres, (2021) la adaptabilidad permite reaccionar de manera flexible acoplándose a una nueva realidad, la persona se adapta a situaciones imprevistas y responde adecuadamente con los recursos que dispone a su alrededor.

Liderazgo

El liderazgo orienta las acciones a cumplir metas y objetivos planteados sea de índole personal o colectivo, se la describe como la capacidad que tiene una persona de influir, orientar, motivar, apoyar y organizar a otras personas (Newstrom, 2007). Características que distinguen al líder son: la creatividad, actitud positiva, confianza,

asertividad, alta adaptabilidad, responsabilidad, honestidad, integridad, es proactivo además busca el bienestar colectivo. Como señala Sánchez Reyes y Barraza Barraza, (2015) la persona que ejerce la función de líder debe contar con habilidades, capacidades y destrezas específicas que le permitan trabajar con grupos de personas y a su vez ser reconocido en el contexto como una figura positiva.

Desarrollo integral

Comprende a los alumnos como personas diferentes que tienen comportamientos, valores, actitudes que lo desarrollan durante las diferentes etapas de su vida, según Hernández, (2006) busca que los estudiantes asuman retos con una mentalidad abierta cambio, capaces de superar los obstáculos y problemáticas del mundo actual. Desde el otro punto de vista el desarrollo integral busca que el estudiante adquiera competencias y habilidades que los ayuden adaptarse a los cambios.

Competencias reflexivas-críticas: las cuales hacen referencia al razonamiento, investigación, reestructuración, anticipación a situaciones problemáticas, toma de decisiones efectivas con pensamiento crítico y autocontrol.

Competencias interactivas: da cuenta del comportamiento social dentro de ello intervienen factores de comunicación, relaciones interpersonales, relación con los valores de cada persona y el orden ético.

Competencias autodirectivas: son aquellas que están relacionadas con la autonomía y el autodesarrollo. Hacen referencia a la toma de decisiones de forma libre y desarrollo de habilidades adecuadas a cada situación.

Pensamiento autónomo

El pensamiento autónomo son aquellas ideas propias que se tiene sobre algún tema específico, son opiniones que no se ven influenciadas por otras personas, es pensar en sí mismo lo que hace a cada persona única y diferente (Auz y Pérez Fabricio, 2013). Hace referencia al desarrollo de habilidades que permitan cuestionar, evaluar, analizar perspectivas de diferentes puntos obteniendo conclusiones propias y permitan facilitar el proceso de toma de decisiones en cualquier ámbito que se encuentre el estudiante sea escolar, laboral o social.

Habilidades de comunicación

La comunicación permite las relaciones entre seres humanos los cuales expresan sentimientos, deseos, peticiones y experiencias a través de distintas formas y estilos. Es considerada una necesidad puesto que se intercambian información, las habilidades comunicativas se pueden desarrollar mediante el saber escuchar, hablar con coherencia y claridad, saber responder, ser asertivo, flexible y empático, una buena comunicación permite afrontar desafíos, obtener oportunidades que aporten al crecimiento personal y profesional (Batista y Romero, 2007).

Las habilidades de comunicación permiten mantener las relaciones en todos los ámbitos, una buena comunicación ayuda a establecer, regular y mantener vínculos con las demás personas. Para Urive-Echeverría, (2006) las habilidades comunicativas facilitan el poder de comunicarse de manera eficiente ante cualquier situación, aplicando un lenguaje apropiado.

Orientación a resultados

El liderazgo orientado a resultados pretende plantearse el objetivo de las acciones y que resultados se esperan, mediante el control de acciones e implementación de mejoras busca seleccionar acciones, estrategias para dar cumplimiento a metas previstas (Carreras et al., 2010). El líder debe tener clara su misión y visión, que es lo que desee conseguir, como lo va a conseguir, que acciones aplicar, el seguimiento a realizar y la evaluación de sus acciones con proyección al futuro.

Estilos de liderazgo emocional basado en la inteligencia emocional

Un estilo se distingue por rasgos y características determinadas de una persona, por lo tanto, el estilo de liderazgo comprende la orientación del comportamiento, manejo de actitudes y habilidades que permiten guiar a un determinado grupo al cumplimiento de metas y objetivos. La investigación se basó en los autores Goleman, Boyatzis y McKee (2002) en su libro “El líder resonante: crea más” estilos de liderazgo emocionalmente inteligentes, estos generan resultados positivos en otras personas, desarrollan habilidades emocionales y sociales que contribuyen a mejorar rendimiento.

Liderazgo Visionario

Tiene una visión inspiradora, es capaz de orientar el trabajo en equipo generando compromiso e implicarlos a profundidad en determinada situación, se distingue por

ser transparente, compartir conocimiento, busca el éxito colectivo además de motivar a sus colaboradores (Guerrero, 2016). Se caracteriza por inspirar, motivar a los miembros del equipo a cumplir metas y objetivos mediante el empoderamiento logra influir de forma positiva, crea sentido de pertenencia, promueve la participación activa, activa la imaginación, creatividad y demuestra conocimiento del proceso a realizar.

Entrenador- coaching

La persona que ejerce el rol de líder entrenador debe tener un alto nivel de autoconciencia, conocer sus fortalezas y debilidades. Este estilo de liderazgo requiere tiempo para ser desarrollado, conocer a su equipo de trabajo, demostrar confianza, estimular la autonomía, generar empatía, motivación y crear vínculos de confianza vinculados a creación de ambientes armónicos que mejoren el desempeño (Arévalo, 2018). El líder entrenador busca desarrollar habilidades centradas en el crecimiento y desarrollo individual, guía, orienta y capacita para obtener un mejor rendimiento. Utiliza el feedback positivo, reconoce y valora el esfuerzo realizado por otros, impulsa la mejora continua.

Liderazgo Afiliativo

Se basa en la creación de ambientes de unión y apoyo emocional, se centra en el individuo igualmente estimula la creación de lazos afectivos, este estilo de liderazgo es ideal cuando el grupo pasó circunstancias difíciles, antepone a la persona, por sobre tareas y metas establecidas (Carocca, 2016). El líder se centra en escuchar, comprender y apoyar emocionalmente a la persona así mismo busca construir relaciones interpersonales sólidas basadas en aplicación de valores.

Democrático

Promueve la participación del grupo en la toma de decisiones, se basa en la confianza del líder en su equipo para decidir y delegar tareas (Guerrero, 2016). El líder acepta opiniones y sugerencias para el cumplimiento de metas, fomenta la colaboración, busca llegar a un acuerdo que satisfaga las opiniones y necesidades de todos los miembros, no es recomendable ejercerlo en situaciones de crisis.

Ejemplar -Timonel

El líder se marca como ejemplo a seguir teniendo el conocimiento y experiencia en determinada área, se basa en la obtención de resultados de forma rápida limitando la creatividad y omitiendo sugerencias de los colaboradores, marca altos estándares de excelencia además tiene poca tolerancia a los errores y al fracaso (Arévalo, 2018). Este estilo de liderazgo se centra en la obtención de resultados eficientes de forma rápida, tiene una visión unidireccional, dirige dando el ejemplo, no acepta sugerencias, carecen de empatía además no deposita confianza total en el equipo de trabajo.

Autoritario – Autocrático

Este estilo de liderazgo se distingue por la centralización del poder, la toma de decisiones lo realiza de forma individual, las acciones son dirigidas y controladas (Newstrom, 2007). En estados de crisis resulta favorable para la obtención de respuestas rápidas, el líder sabe cuándo aplicar con firmeza mano dura, se basa en el refuerzo indicando posibles consecuencias negativas, utiliza estrategias para llamar la atención de igual manera se basa en la obtención de resultados.

Funciones del líder emocionalmente inteligente

El líder está presente explícitamente e implícitamente, aprueban, respaldan positivamente a los miembros del grupo, realizan críticas constructivas o destructivas de acuerdo a las exigencias del medio, así mismo transmite seguridad, claridad, orientación y flexibilidad al cambio con el fin de alcanzar objetivos propuestos (Goleman et al., 2016). La emociones juega un papel fundamental, el líder emocional desempeña diversas funciones aplicadas al campo personal o profesional.

Alienta la cooperación: el líder emocional a través de las distintas habilidades promueve la comunicación abierta, basada en valores, los miembros expresan necesidades, preocupaciones y sentimientos creando un ambiente de confianza. A través de la comunicación establece metas claras así mismo crea una visión compartida alentando a los miembros a trabajar por ello, reconoce y de valora el esfuerzo realizado.

Brinda orientación: guía, direcciona el camino para cumplir metas y objetivos propuestos, varía según las necesidades del equipo, reconoce la importancia de actitudes, comportamientos al enfrentarse a dificultades fomenta una visión positiva además tiene un enfoque adaptativo. Los líderes emocionales se relacionan con la ética, se preocupan por el desarrollo de todos los miembros.

Fortalece las relaciones interpersonales: un alto nivel de inteligencia emocional en el líder permite desarrollar habilidades que le permiten comunicarse efectivamente con otras personas. Fomentar la empatía, la escucha activa, comunicación y habilidades de resolución de conflictos dentro del equipo promueven un ambiente armónico además proporciona crecimiento personal y colectivo.

Promueve el compromiso: mediante la empatía el líder emocional conecta con los miembros de su equipo, contagia optimismo, entusiasmo y fomenta las actitudes positivas encaminados a cumplir metas propuestas. La motivación y el reconocimiento al trabajo realizado genera compromiso también refuerza el comportamiento deseado creando espacios amigables.

Organiza: el líder mediante estrategias y técnicas realiza una planificación cuidadosa, distribuye los recursos disponibles de manera eficiente teniendo en cuenta las necesidades de sus colaboradores, la organización dentro del equipo se basa en la escucha activa de inquietudes y sugerencias que ayuda a facilitar el proceso de toma de decisiones, la persona que dirige al grupo debe tener presente sus obligaciones y responsabilidades para orientar al grupo.

Controla y evalúa: el líder reconoce que las emociones influyen en el rendimiento, por ende valora el esfuerzo realizado tomando en cuenta los sentimientos generados dentro del equipo, da seguimiento durante el desarrollo de la tarea mediante la observación, la comunicación en el caso de ser necesario brinda retroalimentación sobre los efectos de emociones positivas o negativas. Se encarga de evaluar los resultados obtenidos a su vez evalúa el bienestar emocional del equipo, con base a la evaluación ajusta y realiza correcciones.

Cultiva el clima saludable: a través de la aplicación de diversas estrategias el líder instaura una visión inspiradora, establece relaciones basadas en el respeto mutuo, el diálogo es utilizado para la resolución de conflictos, el líder delega responsabilidades y empodera a los miembros de su equipo, también busca el bienestar mediante el apoyo ante situaciones difíciles. Tiene como fin el equilibrio emocional entre el trabajo y la vida personal.

1.2.2 Desarrollo de la variable dependiente: Rendimiento académico

Según Touron, (2000) el rendimiento académico hace referencia a la intervención que realiza el profesor y es reproducido por el estudiante, es la suma de elementos institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos que interactúan para que se produzca el aprendizaje.

El autor Bolaños Barquero y Rojas Torres, (2013) define al rendimiento académico como la influencia de distintos factores en el resultado académico, los factores están relacionados con la capacidad cognitiva, las emociones, elementos sociales y económicos además está representado por los resultados de evaluaciones de conocimientos y pruebas de aptitudes.

De acuerdo con Albán Obando y Calero Mieles, (2017) el rendimiento académico “responde al proceso de aprendizaje ligado a la capacidad y esfuerzo del estudiante, se relaciona con el grado de cumplimiento de propósitos de carácter académico” (p.214).

El rendimiento académico es entendido como aquel resultado que se dio durante un proceso de enseñanza, en el cual intervienen diferentes factores e intereses, es un indicador de funcionamiento del ámbito educativo (Grasso, 2020). En otras palabras, el rendimiento académico hace referencia a la productividad que el estudiante demuestra en determinado período de aprendizaje.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, (2020) el rendimiento académico se refiere al alcance de objetivos dado por el proceso educativo, se expresa a través de una escala de calificaciones de evaluaciones, deberes, lecciones entre otros. Esta condicionado por factores emocionales, biológicos, sociales y cognitivos. El apoyo durante el proceso educativo busca que el aprendizaje sea de calidad, contribuya al crecimiento y desarrollo tanto personal como social.

Las habilidades y el esfuerzo son aspectos que intervienen en el rendimiento académico, pero otro aspecto a considerar es la influencia de los pares en el proceso de enseñanza- aprendizaje. De acuerdo con Soza Mora, (2021) el rendimiento académico es un término multidimensional, se considera como el dominio de habilidades y destrezas desarrolladas durante cierto periodo académico, esta puede medirse de manera cuantitativa o cualitativa.

Desempeño académico

Según Quintero y Orozco, (2013) es el esfuerzo empleado para el cumplimiento de objetivos depende de la asimilación del conocimiento además implica la valoración del aprendizaje adquirido, mediante las capacidades y estrategias desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El rendimiento académico y el desempeño son considerados sinónimos que se caracterizan por evaluar el potencial del estudiante mediante notas, evaluaciones y aportaciones del estudiante en el centro educativo.

Participación

Permite al estudiante involucrarse en actividades académicas, contribuye al aprendizaje individual y colectivo, pretende que el estudiante participe activamente en actividades que desarrollen su potencial y lo involucren con el entorno, además la participación activa crea escenarios democráticos (Pérez y Ochoa, 2017).

La participación del estudiante en el entorno académico es fundamental pues se lo considera el principal actor responsable de crear y adquirir conocimientos, el estudiante debe participar activamente en clase, colaborando en proyectos, generando nuevos conocimientos, analiza y argumenta desde un punto de vista científico, participa en actividades de su interés clubs académicos, tutorías entre otras que estimulen el aprendizaje.

Compromiso académico

De acuerdo con los autores Hirschfield y Gasper, (2011) el compromiso académico tiene relación con el sentimiento de pertenencia que tiene el estudiante en el contexto educativo, toma en cuenta la relación docente-alumno, vínculos afectivos con los compañeros, participación en actividades académicas, considera primordial este aspecto para evitar de deserción estudiantil y obtener un rendimiento académico adecuado.

El compromiso académico se relaciona con la dedicación y la responsabilidad del estudiante, el interés y la actitud positiva son aspectos clave para conseguir objetivos académicos. La motivación impulsa al estudiante a adquirir conocimientos conjuntamente de la autodisciplina.

Responsabilidad académica

Es un valor que regula la actuación del estudiante permite tomar consciencia de sus actos y consecuencias, se relaciona con las exigencias que demanda el entorno académico, la responsabilidad académica se ve reflejada en asistir a clases, cumplir con tareas y evaluaciones, prepararse con anticipación, ser puntual en actividades académicas (González Y. , 2022).

Para Rojas Freire, (2015) la responsabilidad académica no recae solamente en los ministerios de educación, sino que corresponde a una responsabilidad compartida entre la institución educativa, padres de familia poniendo en énfasis el interés y la participación activa del estudiante. El estudiante responsable acata y cumple tareas sin la ayuda de un tercero mediante la autodisciplina, motivación, autonomía, compromiso asimismo se rige por la necesidad de alcanzar objetivos. La responsabilidad como valor tienen su origen en la familia la aplicación permite un mejor rendimiento académico y mayor posibilidad de éxito.

Capacidad de aprendizaje

Se relaciona con el interés de aprender de forma autónoma en función de sus necesidades y objetivos así mismo de acuerdo a las habilidades cognitivas. La capacidad de aprendizaje del estudiante se caracteriza por: la toma de iniciativa, participación activa, exploración de estrategias efectivas y adecuadas a las necesidades, la autodisciplina, responsabilidad y compromiso (Casanellas et al., 2014).

Interés

Consiste en la actitud que muestra el estudiante por adquirir conocimientos, el interés despierta la motivación, pero no solo depende del estudiante sino también del docente de acuerdo a métodos y técnicas empleados (Chamorro, 2020). El personal docente puede aplicar estrategias encaminadas al desarrollo del pensamiento, afrontamiento del fracaso, desarrollo del autoconcepto positivo, trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo.

El interés estimula al estudiante a explorar, descubrir, indagar, investigar sobre fenómenos del entorno social, al sentirse estimulado comienza hacerse preguntas sobre el cómo, porqué, dónde, para qué, buscando respuestas se ven involucrados a un nuevo mundo de experiencias y perspectivas.

Pensamiento crítico

Dentro del ámbito educativo implica que el estudiante desarrollo destrezas de análisis, interpretación, reflexión, razonamiento, explicación además de la evaluación sobre conocimiento adquiridos reconoce que no existe una verdad absoluta (Tamayo et al., 2015). Al pensamiento crítico se la reconoce como la capacidad de seleccionar información de manera objetiva que guía el proceso de toma de decisiones informas explorando diferentes perspectivas mediante la investigación y su análisis previo.

El pensamiento crítico permite al estudiante cuestionar la validez de argumentos, resolver problemas, desarrolla la capacidad de razonamiento, valorar y brinda juicios de valor. Para el desarrollo de esta habilidad se requiere entrenamiento, vincular el conocimiento, habilidades y actitudes que permitan dar solución a problemas del entorno social (López et al., 222).

Flexibilidad cognitiva

Para Escudero, (2018) a la flexibilidad cognitiva es la capacidad de ajustar el pensamiento y comportamiento a situaciones cambiantes e inesperadas, permite la adaptación, pensamiento crítico de la realidad, brinda solución a problemas también se relaciona con habilidades de planificación, organización, aplicación de estrategias que enfoca la atención a puntos relevantes. De acuerdo a esto la creatividad al manejar situaciones inesperadas resulta imprescindible, el estudiante se encuentra en un entorno cambiante debe actuar con rapidez y generar alternativas de solución que le permite enfrentarse a las demandas de la sociedad.

Metacognición

Es la capacidad que tiene el estudiante para conocer, reflexionar y regular el conocimiento sobre el mismo, da cuenta del conocimiento del desempeño, planifica, da seguimiento y evalúa nuestra actividad mental propia (González, 2009). El control metacognitivo puede ayudar al estudiante a mejorar su medimiento académico, el aprendizaje significativo se basa en la autodisciplina y la autorregulación que va dirigido a cumplir una meta. El autoconocimiento y el autocontrol son componentes que facilitan al estudiante controlar los procesos cognitivos, a su vez tiene el propósito de organizalos, revisarlos y modificarlos en función de su aprendizaje (Ruiz, 2002).

Resiliencia

Según Uriarte, (2006) la resiliencia es la capacidad que tiene el individuo para sobreponerse ante circunstancias difíciles, en el ámbito educativo la resiliencia contribuye al estudiante a superar dificultades y retos académicos que lo ayudan a optimizar su rendimiento. Promover esta capacidad en el ámbito educativo prepara y dota de habilidades de afrontamiento de problemas al estudiante, esto puede ser aplicado a su diario vivir.

Esta capacidad permite generar la actitud positiva en el aprendizaje, el alumno puede enfrentarse a situaciones complicadas, pero logrará superar y adaptarse a los cambios producidos por el entorno, las dificultades se visualizan como oportunidades de aprendizaje y experiencias para mejorar procesos educativos e implementar estrategias para contrarrestar efectos negativos.

Autopercepción del rendimiento académico

Corresponde a la evaluación de múltiples factores que intervienen en el rendimiento académico, la autopercepción refiere a la imagen de la persona, el nivel para reconocer capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos sobre sí mismo. El autoconcepto y la motivación son factores que terminan el exitoso o el fracaso del estudiante en su trayectoria académica.

Autoconcepto académico

Hace referencia a las estrategias y esfuerzos que el alumno ejecuta para realizar actividades académicas siendo consciente de sus habilidades y capacidades, en el desarrollo del autoconcepto interviene la influencia de factores sociales, familiares e individuales, con el tiempo el individuo adquiere la capacidad de control conductas y actitudes (García, 2003).

El autoconcepto positivo influye efectivamente en el rendimiento académico, mediante la motivación el estudiante adquiere el deseo de aprender, de la misma manera el rendimiento académico adecuado incide de manera positiva en el autoconcepto del estudiante permitiendo tener una visión positiva de sí mismo y su capacidad intelectual (García, 2003)

Motivación académica

Dentro del ámbito académico la motivación es fundamental, implica un proceso encaminado a cumplir metas propuestas, estar motivado significa realizar acciones por impulso propio o influencia por el entorno, a mejor motivación mejor rendimiento académico. La motivación es un proceso que guía, orienta y dirige comportamientos, también es la razón porque las personas realizan determinadas acciones Castro y Donoso, (2015).

- Motivación intrínseca: proviene del interés propio del sujeto, se encamina hacia la curiosidad y descubrimiento de lo nuevo (Ospina, 2006). El estudiante se plantea desafíos obteniendo satisfacción al cumplirlos, la motivación puede estar condicionada por el estrés, el autoconcepto, la autoestima o el miedo al fracaso (Llanga Vargas et al., 2019).
- Motivación extrínseca: proviene del medio externo, se relaciona a factores: familiares, el ambiente del aula, vínculos emocionales con otras personas, factores económicos, la influencia cultural y diferencias sociales (Llanga Vargas et al., 2019). La mala relación entre estos factores puede influir de manera negativa creando crisis, los efectos negativos se ven reflejados en comportamientos inadecuados, malas calificaciones y el abandono de estudios.

Evaluación de habilidades

La evaluación permite llevar un control del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede evaluar de forma cuantitativa el nivel alcanzado de rendimiento académico y cualitativa el desarrollo de habilidades, capacidades como destrezas aplicadas a la resolución de problemas (Morales López et al., 2020).

La información recolectada sobre el rendimiento académico permite identificar fortalezas, debilidades, áreas que necesitan refuerzo y permite la toma de decisiones informadas que orienten el proceso y proporcione apoyo académico. El rendimiento académico se puede medir a través de las calificaciones que tiene el estudiante durante el período de aprendizaje, de acuerdo con su puntaje puede ser positivo, regular o negativo (Hernández Herrera, 2015).

Según el Ministerio de Educación del Ecuador, (2013) el rendimiento académico del estudiante se expresa de forma cualitativa y cuantitativa.

Tabla 1.

Escala de calificaciones

Cualitativo	Cuantitativo
Supera aprendizajes requeridos	10
Domina los aprendizajes requeridos	9
Alcanza los aprendizajes requeridos	8-7
Próximo alcanzar los aprendizajes requeridos	6-5
No alcanza los aprendizajes requeridos	≤ 4

Nota: Recuperado de Ministerio de Educación del Ecuador, (2013)

Dedicación al estudio

Se basa en la responsabilidad y compromiso que tiene el alumno ante su formación académica, desde la institución educativa es fundamental propiciar espacios que favorezcan el desarrollo de la creatividad, pensamiento crítico, comunicación asertiva y habilidades de resolución de problemas adaptados al entorno cambiante, el trabajo debe ser responsable, eficiente, colaborativo y cooperativo entre estudiantes, miembros de la institución y personas que tenga relación directa (Espindola et al., 2020).

Organización escolar

Se la reconoce como estrategia que permite organizar recursos y el tiempo destinado a actividades académicas de forma sistémica. Para Gutiérrez-Ruiz et al., (2017) es el conjunto de actividades que la persona realiza para aprovechar al máximo su potencial estas actividades se relaciona con la planificación del tiempo, gestión de recursos tanto materiales como didácticos, organización del espacio.

Planificación del tiempo: corresponde a la distribución adecuada del tiempo, establece horarios para realizar actividades académicas y de esparcimiento. Permite planificar, organizar y priorizar actividades fijando metas a corto y largo plazo.

Gestión de recursos: hace referencia a utilizar los recursos existentes de manera eficaz, consiste en el manejo calendarios, agendas y aplicaciones tecnológicas que faciliten el proceso de organización.

Organización del espacio: comprende el área física donde el estudiante realiza deberes, trabajos y evaluaciones. En el espacio de estudio no debe existir distracciones, debe

estar ordenado y limpio además complementar con materiales necesarios que contribuyen a mejorar el rendimiento.

Hábitos de estudio

Elizalde Sánchez, (2017) menciona que los hábitos de estudio son métodos y estrategias utilizadas con frecuencia por el estudiante, permite generar rutinas que ayudan a facilitar el proceso de aprendizaje y asimilación del conocimiento. Para generar hábitos de estudio saludables se quiere dedicación, compromiso, esfuerzo acompañado de disciplina por parte del estudiante.

Tipos de hábitos de estudio según Elizalde Sánchez, (2017):

- Estudio independiente: involucra compromiso y disciplina del estudiante, considerado como un proceso de autocontrol orientado al desarrollo de habilidades de aprendizaje.
- Administración del tiempo: el estudiante organiza y planifica sus actividades escolares.
- Concentración: de manera voluntaria el estudiante muestra atención sobre la actividad u objetivo educativo.
- Habilidades para procesar información: son aquellas estrategias que le permiten al estudiante ordenar información, busca comprender y administrar información.
- Espacio de estudio: es el espacio físico donde el estudiante realiza tareas sin distracciones.

Ambiente positivo de aprendizaje

Un ambiente positivo equilibrado propicia el desarrollo y desenvolvimiento óptimo del sujeto. Generar un ambiente positivo facilita el proceso de aprendizaje y genera motivación por parte del estudiante a través de metodologías aplicadas por el docente, la organización de la institución, relaciones establecidas en la comunidad educativa.

Según Navarro Huringa et al., (2022) la relación del docente hacia el alumno debe estimular el aprendizaje desde una visión holística comprendiendo el bienestar: psicológico, intelectual, físico y emocional. El docente toma el papel de guía, orientador y facilitador del aprendizaje significativo.

Plan de estudio

Para De Miguel Díaz, (2006) los planes de estudio deben centrarse en adquirir competencias básicas que busquen el desarrollo holístico del estudiante en los ámbitos personales y profesionales, mas no en limitarse a repartir asignaturas y créditos. Una buena planificación permite orientar los esfuerzos tanto de estudiantes y docentes para alcanzar las metas de la institución educativa.

Retroalimentación positiva

La retroalimentación está relacionada ayudar a los estudiantes a aprender, la información transmitida por los docentes debe ser clara, significativa y comprensible donde el estudiante realice conexiones lógicas y pueda emitir juicios críticos sobre su realidad (San Andrés Soledispa et al, 2021). El feedback positivo en la relación estudiante-docente estimula el aprendizaje, ayuda a la motivación, mejora la confianza del estudiante además contribuye guía el proceso de aprendizaje.

Factores que inciden en el rendimiento académico

En el proceso educativo el rendimiento académico se ve influenciado por factores internos y externos al estudiante. De acuerdo a Bustamante y Cabrera, (2022) los factores que inciden de forma característica son las aptitudes, habilidades cognitivas, el conocimiento adquirido, creatividad, el autoconcepto, el apoyo, motivación y las relaciones que se establecen dentro de las instituciones educativas.

Los estudiantes universitarios pasan por diversos cambios, estos están influenciados por la presión de la sociedad que va desarrollándose de manera acelerada. Según Garbanzo, (2007) menciona tres factores: personales, sociales e institucionales.

Factores Personales:

Son aquellos que tienen relación con las habilidades, capacidades, aptitudes cognitivas e intelectuales. El rendimiento académico se ve influenciado por el entorno familiar, expectativas académicas, la motivación, el autoconcepto, bienestar psicológico y la calidad en la educación (Borja et al., 2021).

- Motivación: impulsa al estudiante ejecutar acciones positivas o negativas al rendimiento académico.

- El autoconcepto: atribuye confianza en las capacidades y brinda altas expectativas.
- Bienestar emocional del individuo: el estrés, la falta de autoestima, cambios de humor puede afectar de forma negativa a los estudiantes causando dificultad para concentrarse, insomnio, ansiedad, mala relaciones con sus compañeros y entre otros problemas.
- Estado físico: un estilo de vida poco saludable genera en los estudiantes cansancio, alteraciones en el sueño, dificultad para adaptarse a rutinas y horarios.

Factores sociales:

Son las relaciones que el estudiante establece, estas se encuentran interactuando entre sí. Estudios demuestran que las desiguales sociales determinan el éxito o fracaso del estudiante. El apoyo proporcionado por el entorno social genera interacciones saludables, sentido de pertenencia y fortalece los vínculos sociales.

- Entorno familiar: se muestra muy marcado puesto que el clima familiar incide significativamente, una mala convivencia o relación puede provocar un bajo rendimiento académico o en otros casos el abandono de estudios.
- Nivel educativo de los progenitores: existe una influencia directa, mientras más alto sea el nivel educativo mayor motivación, exigencias académicas serán planteadas por parte del estudiante.
- Nivel socioeconómico: entre más recursos económicos tenga el estudiante podrá continuar con sus estudios, contar con el material adecuado (libros, cuadernos, internet, móvil, computadora), participar en actividades extracadémicas pueden garantizar la calidad de la educación, pero no el éxito.
- Lugar de procedencia: según el autor Rodríguez y Guzmán, (2019) se ha demostrado que aquellos estudiantes que provienen contextos desfavorecidos son próximos a alcanzar logros educativos inferiores, se establece una comparación de acuerdo al control de riqueza, poder y estatus social en el entorno que se encuentra en el estudiante.

Factores institucionales

Están generalmente condicionados por la institución académica, los factores institucionales tienen un valor significativo en relación influencia de docentes, metodologías de enseñanza, el ambiente, la satisfacción con la carrera escogida, dificultad de materias, métodos de evaluación, servicios prestados por la institución (becas, asistencia médica, psicológica). Cabe mencionar que la relación docente-alumno es fundamental para establecer relaciones de respeto, apoyo y compromiso académico.

Para Poveda Garcés et al., (2022) los factores institucionales están relacionados con: baja calidad educativa, mala administración, personal docente sin experiencia, descuido en la infraestructura institucional, personal poco comprometido académicamente y mallas mal estructuradas.

Tipos de rendimiento académico

Para (Botía, 1993) los tipos de rendimiento académico se clasifican en individuales, general, específico y social.

- **Rendimiento individual:** es el conocimiento que adquiere la persona, es expresado en el periodo de aprendizaje. Mide las capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes y conocimientos a lo largo del proceso educativo.
- **Rendimiento general:** se lo realiza en el centro de enseñanza por lo general es expresado por las calificaciones obtenidas por el estudiante en las diferentes materias.
- **Rendimiento específico:** se lo aplica en las habilidades de gestión de conflictos en ámbitos: escolares, familiares, laborales y sociales.
- **Rendimiento social:** este tipo de rendimiento es aquel que recibe la influencia de la sociedad, en el caso de estudiantes universitarios la academia ejerce influencia.

Niveles de rendimiento académico

Alto

Se caracteriza por el dominio de habilidades y capacidades cognitivas que permiten al estudiante obtener calificaciones sobresalientes y logros significativos. El buen rendimiento académico está condicionado por la motivación, el interés, el

compromiso, la autorregulación que tiene el estudiante por alcanzar metas académicas también se lo reconoce por la capacidad de brindar soluciones adecuadas ante estímulos del entorno (Enrique de Génez, 2020).

Moderado

El alumno alcanza el aprendizaje requerido, entendido como el rango intermedio en el cual el alumno cumple con actividades académicas requeridas, tiene sentido de pertenencia hacia la institución, no destaca, pero demuestra conocimientos adquiridos dentro del aula de clase, participa, demuestra creatividad, pensamiento crítico, tiene actitud positiva hacia el aprendizaje.

Bajo

Se determina mediante el promedio general de calificaciones, las causas bajo rendimiento pueden ser multifactoriales, relacionados con las capacidades de aprendizaje que tiene el estudiante o situadas en problemas emocionales y sociales. También conocido como rendimiento insatisfactorio se caracteriza cuando el alumno no alcanza los aprendizajes requeridos, esto puede tener consecuencias relacionadas a la repetición y retraso escolar (Enríquez Guerrero et al., 2013).

Estrategias que contribuyen a mejorar el rendimiento académico

Las estrategias didácticas aplicadas durante el proceso académico son de acuerdo a la necesidad del estudiante, teniendo en cuenta los tipos de inteligencia y la motivación el estudiante pueden desarrollarse de forma autónoma y responsable. Para Torres Torres y et al., (2021) estas estrategias buscan mejorarla responsabilidad, contribuir al compromiso académico, facilitar el proceso de adquisición de conocimientos, generar ambientes armónicos, contribuye a mejorar la calidad de educación además se ven orientados a cumplir metas de la institución educativa.

Aprendizaje basado en problemas

El aprendizaje basado en problemas (ABP) se centra en el estudiante, se produce por las propias experiencias. El autor John Dewey (1859-1952) menciona que el estudiante al encontrarse con un problema se ve estimulado, produce que centre su atención, realiza observaciones, obtenga información necesaria y proponga soluciones de acuerdo con su experiencia (Luy Montejó, 2019).

Para Barrows (1986) citado por Morales Bueno y Landda Fitzgerald, (2004) se refiere al aprendizaje basado en problemas como el método que utiliza problemas para la adquisición de nuevos conocimientos, las características que sobresalen son: el aprendizaje centrado en el estudiante, aprendizaje en grupos pequeños, docentes ejercen el rol de guía, orientador y facilitador, el problema como estímulo de aprendizaje, los problemas permiten el desarrollo de habilidades sociales, aprendizaje autodirigido por parte del estudiante.

De acuerdo con (Molina Montoya, 2013) el aprendizaje basado en problemas permite al estudiante generar pensamiento crítico de la realidad, capacidad de aprender por experiencias propias, resolver problemas. Mediante esta metodología de aprendizaje el estudiante tiene un rol activo, se menciona que es constructor de conocimiento influenciado de su exterior. Al igual que cualquier otro método el ABP tiene sus ventajas y desventajas basándose en los estudios de Morales Bueno y Landda Fitzgerald, (2004); Poot Delgado, (2013) se estableció:

Ventajas

- Facilita la comprensión de nuevos conocimientos.
- Genera motivación en los estudiantes.
- Promueve la colaboración y cooperación.
- Desarrolla el pensamiento crítico.
- Estimula el aprendizaje.

Desventajas:

- Requiere de tiempo.
- Resistencia al cambio.
- Implica una modificación curricular.
- Falta de experiencia.
- Diferencia entre la perspectiva del problema.
- Atiende un problema específico.

Aprendizaje basado en proyectos

El aprendizaje basado en proyectos (PBL) tiene su origen en el constructivismo de acuerdo con los trabajos de Vygotsky, Bruner, Piaget y Dewey proponen que el estudiante es capaz de construir nuevo conocimiento a partir del conocimiento previo, mediante de su interacción con el entorno (Rekalde Rodríguez y García Vílchez, 2015). El PBL se enfoca en el problema o proyecto, pretende identificar, establecer, revisar y llevar a cabo un proyecto con la finalidad de adquirir nuevos aprendizajes, el aprendizaje basado en proyectos desarrolla las habilidades de: trabajo en equipo, organización del tiempo, aprendizaje autónomo, resolución de problemas entre otras habilidades sociales (Alcober et al., 2011).

De acuerdo a Maldonado Pérez, (2008) el aprendizaje basado en proyectos permite desarrollar capacidades, habilidades, destrezas y actitudes, de acuerdo a un problema específico el estudiante se motiva por aprender e investigar utilizando los recursos existentes a su alrededor. Requiere un diseño estructurado: organización, planificación, ejecución y evaluación.

Algunas ventajas de esta metodología: permite lograr el aprendizaje significativo cumpliendo metas y objetivos planteados por el centro educativo, integra conocimientos de diferentes áreas, organiza actividades, define intereses, da paso a la creatividad, responsabilidad, contribuye al trabajo en equipo (Maldonado Pérez, 2008).

Las características de esta metodología según Barquero Ruiz, (2020):

- Centrado en el estudiante.
- Incluye problemas del mundo real.
- El conocimiento nuevo se adquiere mediante la investigación
- Impulsa el juicio crítico.
- El estudiante debe formular respuestas, buscar y generar conclusiones sobre determinado fenómeno.
- Promueve el trabajo en equipo y autoaprendizaje.
- Conduce al proceso de toma de decisiones.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del liderazgo emocional en el rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar los estilos del liderazgo emocional desarrollado por los estudiantes.
2. Determinar el nivel de autopercepción del rendimiento académico.
3. Describir los factores que influyen el rendimiento académico.

1.4 Hipótesis

H0: El liderazgo emocional no incide en el rendimiento académico.

H1: El liderazgo emocional incide en el rendimiento académico.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

La investigación emplea técnicas e instrumentos de enfoque cuantitativo, se procedió a elaborar un instrumento para la **variable liderazgo emocional**, está constituido de 29 ítems con opciones de respuesta de escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). El instrumento se basó en el análisis del marco teórico, fue elaboración propia de la autora y aprobado por expertos de investigación de diferentes áreas de psicología, trabajos social y psicopedagogía.

El nivel de rendimiento académico fue evaluado por la percepción estudiantil utilizando el instrumento de la escala de Rendimiento Académico (RAU) elaborado por (Preciado Serrano et al., 2021) a partir de la teoría socio-cognitiva de Zimmerman, (2013). El instrumento con de 20 ítems parte de 3 dimensiones subjetivas actividades académicas, dedicación al estudio, falta de organización. Utiliza la escala tipo Likert con opciones de respuesta: nunca=0; casi nunca=1; algunas veces=2; regularmente=3; a menudo=4; casi siempre=5; siempre=6. La confiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach de elaboración propia.

2.2 Métodos

2.2.1 Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, se emplea técnicas de recolección de datos numéricos y porcentajes para posteriormente analizarlos e interpretarlos. Para Neill y Cortez, (2018) la investigación cuantitativa recopila y analiza datos, utilizando herramientas estadísticas que permita conocer la realidad a través de variables numéricas.

Por otro lado, Hernández Sampieri et al., (2014) utiliza “la recolección de datos para probar hipótesis con base en el cálculo numérico y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento, probar teorías y extraer conclusiones” (p.4).

2.2.2 Tipos de investigación

Investigación bibliográfica-documental

La investigación se realizó mediante la revisión bibliográfica-documental en el cual se empleó diferentes técnicas de recolección de información a través documentos científicos de fuentes confiables. Según Reyes Ruiz y Carmon Avarado, (2020) pretende recolectar, recopilar y obtener información mediante la revisión de libros, documentos, revistas, periódicos, artículos entre otras fuentes que sustenten la investigación

Investigación de campo

La investigación de campo consiste en la recopilación y obtención de datos en lugar que ocurren, se base en la realidad, los datos no pueden ser manipulados o controlados (Palella y Martins, 2010). Por lo tanto, la obtención de datos se basó en el acercamiento directo al grupo de estudio para la recopilación de información verídica, empleando técnicas e instrumentos pertenecientes al enfoque cuantitativo.

2.2.3 Nivel

Descriptivo

La investigación descriptiva pretende definir propiedades y características del grupo de estudio, recoge información de la variable de forma independiente y analiza su comportamiento, incluso da cuenta de los elementos que lo componen (Salinas y Cárdenas , 2009). El nivel de la investigación es descriptivo, se presenta una búsqueda detallada sobre las características, propiedades del liderazgo emocional y el rendimiento académico por medio de las diferentes fuentes de información.

Correlacional

Para Hernández-Sampieri et al., (2014) los estudios correlacionados buscan medir el grado de relación entre variables, determina si están relacionadas entre sí, además responden a preguntas propias de la investigación. Se asocian las variables mediante un patrón predecible, su finalidad es conocer el grado de asociación entre conceptos o características, este mide, cuantifica y analiza el grado de relación, sustenta la hipótesis y determina el grado de relación de las variables liderazgo emocional y rendimiento académico.

2.2.4 Método

Analítico-sintético

El método analítico-sintético descompone un todo en sus partes o elementos para estudiarlos de forma individual este procedimiento se lo conoce como análisis, posteriormente estudia todos los elementos de forma integral dando cuenta de sus propiedades y características (Rodríguez F. , 2007).

Histórico-crítico

Este método consiste en la revisión bibliográfica de libros, revistas, artículos académicos y otras fuentes, investiga hechos pasados para analizarlos, extraer conclusiones dando cuenta de aspectos, características transcendentales a lo largo del tiempo además responde al sentido común y brinda una interpretación clara, coherente de acuerdo al área de investigación (Sánchez Molina y Murillo Garza, 2021).

Hipotético deductivo

Este método parte de una hipótesis la cual se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales deben ser confrontadas con los hechos (Arispe-Alburque et al., 2020). El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que intenta dar respuesta a los distintos problemas que se plantea la ciencia a través de la postulación de supuestos que se toman como verdaderas o falso. La investigación pretende identificar si el liderazgo emocional incide o no incide en el rendimiento académico de estudiantes universitarios.

Método de medición

La medición constituye un proceso que da lugar a un resultado final concreto que es de tipo numérico, a la medida, pero obedece a toda la lógica del proceso de investigación, al modelo de análisis y a la tarea específica de la operativización (López Roldán y Fachelli, 2015). Este método permitió la recolección de información y obtención de medidas numéricas que permiten analizar, describir y tomar decisiones en base a datos estrictamente numéricos.

2.3 Población

Compone el total de los participantes de la investigación, comparten características comunes a partir de las cuales se pretende analizar y estudiarlas (Tamayo M. , 2004). La población a trabajar está constituida de 881 estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato pertenecientes a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de las carreras de: Derecho, Comunicación Social, Trabajo social.

2.4 Muestra

La muestra estadística permite seleccionar una parte significativa de una población o universo, facilita la obtención y análisis de datos sometidos a la observación científica López Roldán y Fachelli, (2015).

Al tener una población mayor a 100 personas, se identificó la necesidad de trabajar con una muestra para obtener información significativa, esta se obtuvo mediante la aplicación de la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

n = Muestra

p = Probabilidad a favor (0.5)

q = Probabilidad en contra (0.5)

z = Nivel de confianza (1.96 – 95%)

e = Error de muestra (0.05)

N = Población (881)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 881}{0.05^2(881 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 881}{0.0025 (881 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{846.11}{3.16}$$

$$n = 267.72$$

$$n = 268$$

Se utilizó el muestro probabilístico aleatorio estratificado, el cual consiste en seleccionar subgrupos también llamados estratos con características similares, permite establecer cuantos elementos de la muestra se han de seleccionar de cada uno de los estratos, estos deben ser proporcionales a la población original (Otzen y Manterola, 2017).

Tabla 2.

Muestreo estratificado

Estratos	Carrera	Muestra de asignación proporcional
1	Derecho	89
2	Comunicación Social	78
3	Trabajo Social	101
Total		268

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de resultados

3.1.1 Elaboración del instrumento variable liderazgo emocional

Mediante la revisión bibliográfica en base al autor Daniel Goleman (1999) se estableció la dimensión inteligencia emocional con los siguientes indicadores: Autoconciencia Emocional; Autocontrol; Empatía; Motivación; Habilidades Sociales. Los estilos de Liderazgo Emocional se basaron en los autores Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee, (2002). El instrumento está constituido de 29 ítems, se utilizaron opciones de respuesta de escala tipo Likert (nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4, siempre=5).

Para crear el instrumento para la variable liderazgo emocional se utilizó la validación de contenido por el método de juicio de expertos lo cual permite medir el juicio lógico de las características que se pretenden evaluar, según Robles Garrote y Rojas (2015) el juicio de expertos permite verificar la validez y fiabilidad mediante la consulta a profesionales calificados en determinado ámbito de investigación los cuales emiten opiniones y valoraciones sobre el tema.

A continuación, se utilizó la técnica de validación de expertos. Los profesionales fueron seleccionados por su amplia experiencia en el tema, se eligió 3 expertos de las áreas de psicología, trabajo social y psicopedagogía. Se utilizó el formato de validación de expertos que mide la coherencia, claridad, escala y la relevancia mediante el método de agregados individuales de (Hernández Nieto, 2002).

Para Corral (2009) el método de agregados individuales consiste en: el experto debe asignar una estimación del ítem evaluado, permite que se genere diferentes puntos de vista del tema a investigar. El papel que cumplieron los expertos durante el proceso de validación fue evaluar las preguntas del instrumento y realizar cambios pertinentes a la redacción de las preguntas. Según Hernández Nieto (2002) el coeficiente de validez de contenido hace referencia al grado de acuerdo de expertos, en relación al contenido de los ítems que constituyen el instrumento elaborado.

En la Tabla 33 se describe los resultados de la calificación por ítem de los expertos, esto aporta a la confiabilidad de contenido del instrumento, particularmente el Coeficiente general fue de 0,95, lo que determina una excelente validez. Además, al revisar los ítems no se elimina ninguno por puntuaciones inferiores de 0,70 para a aplicación en el grupo de estudio.

Teniendo en cuenta a Mayorga Ponce et al., (2020) la prueba piloto crea estimaciones reales de investigaciones, ayuda asegurar la validez del procedimiento además pretende verificar si los ítems son comprensibles para el grupo de estudio teniendo en cuenta la redacción y coherencia. Algunas características que comprende la prueba piloto: contribuye a mejorar la validez y confiabilidad, reduce los posibles errores en la obtención de datos, orienta y mejora la metodología de la investigación, la aplicación de la prueba piloto ayuda a conocer la validez estadística previa del instrumento (Abeile Mora et al., 2015).

La prueba piloto fue aplicada a jóvenes que comprende la edad de 18 hasta los 26 años de cierta institución educativa, el grupo fue seleccionado porque tiene características similares al grupo que se pretende estudiar. Se utilizó la herramienta en línea de “Google Forms” que permitió la aplicación del instrumento, a continuación, los resultados obtenidos fueron analizados mediante el programa IBM SPSS Statistics 26 mediante este programa se obtuvo el Alfa de Cronbach ($\alpha= 0,924$) que determina una medida de confiabilidad excelente.

Tabla 3.

Estadísticas de fiabilidad prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	29

Con la aplicación de la prueba piloto se procedió a mejorar la redacción y corrección de las preguntas para sean claras y comprensibles para el grupo de estudio, al tener una buena confiabilidad de las preguntas no se eliminaron ítems del instrumento creado para la variable del liderazgo emocional.

Baremo para medir el liderazgo emocional

El liderazgo emocional está configurado por indicadores: Autoconciencia, Autocontrol, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales, esto de la dimensión inteligencia emocional. Por lo tanto, el instrumento mide las habilidades de gestionar y canalizar las emociones de un determinado grupo. Para Veranes Garzón et al., (2021) el liderazgo emocional permite a cada persona conocerse a sí misma, utilizar el potencial y capacidades individuales para trabajar individualmente y grupal, busca generar bienestar en el entorno en cual se relaciona el sujeto.

De acuerdo con la dimensión de la inteligencia emocional al trabajar con sus indicadores mencionados, se estableció la confiabilidad del Alpha de Cronbach de $\alpha=0,840$ correspondiente a 17 ítems.

Tabla 4.
Estadísticas de fiabilidad Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	17

Por otro lado, al trabajar con la dimensión de estilos de liderazgo emocionalmente inteligentes, en cual se describe las características de los diferentes estilos de liderazgo se obtuvo una confiabilidad con Alpha de Cronbach de $\alpha=0,829$ con 12 ítems trabajados.

Tabla 5. *Estadísticas de fiabilidad Liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	12

El instrumento consta de tiene 29 ítems, se basó en dos dimensiones: Inteligencia emocional y estilos de liderazgo emocionalmente inteligentes, al ser aplicado se

obtuvo un coeficiente de confiabilidad general de $\alpha = 0,899$, correspondiente al grupo de estudio.

Tabla 6.
Estadísticas de fiabilidad Liderazgo Emocional

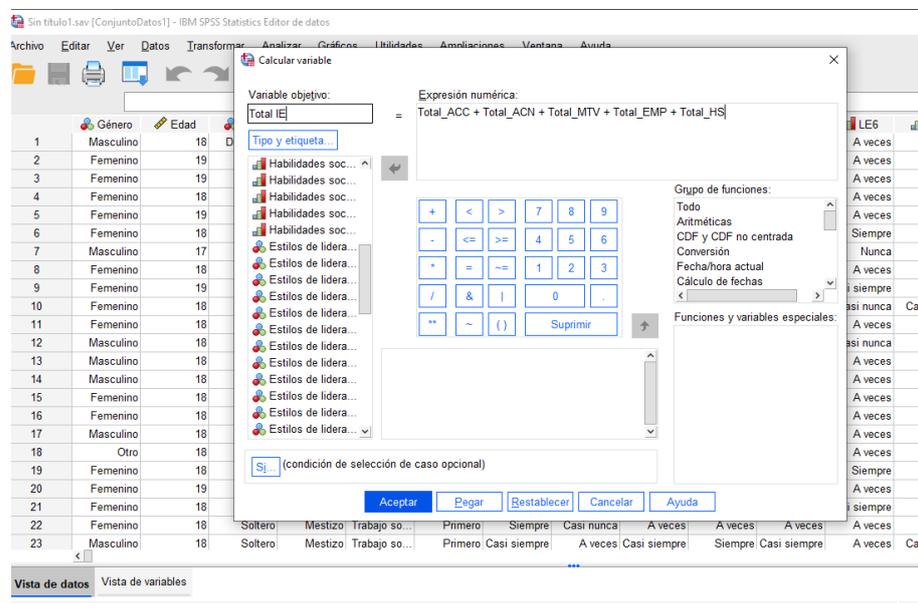
Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	29

Demostrada la confiabilidad se continuó con el diseño del baremo:

1. Se realizó la sumatoria de cada indicador de la inteligencia emocional: autoconciencia emocional, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales.

Figura 1.

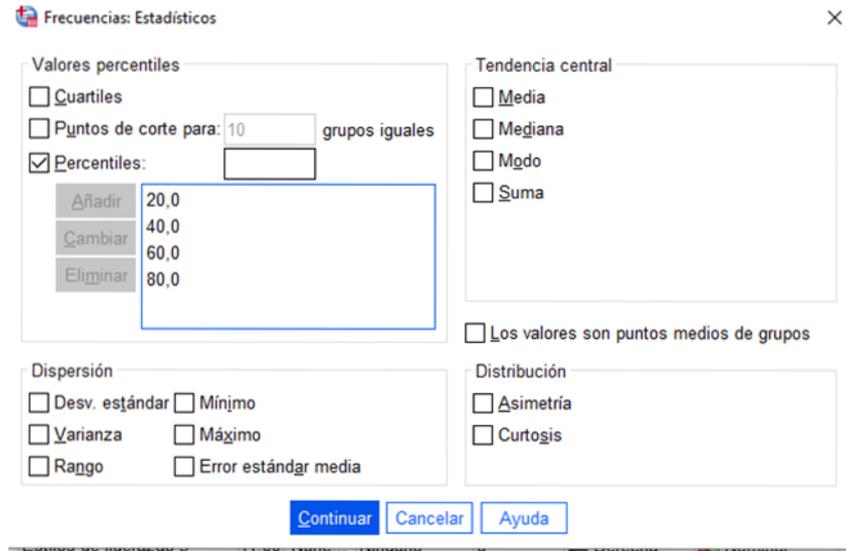
Sumatoria indicadores (Transformar-Calcular variable) en SPSS



2. Con los resultados en el SPSS Statistics 26, se seleccionó analizar-estadísticos descriptivos-frecuencias.

Figura 4.

Percentiles



4. Se obtuvo los baremos que ayuda identificar el nivel de liderazgo emocional en base a los percentiles presentados.

Tabla 7.

Baremos

	Autoconciencia emocional	Autocontrol	Motivación	Empatía	Habilidades Sociales	Inteligencia Emocional
Percentiles 20	12	9	6	6	18	53
40	14	9	7	7	20	59
60	15	10	8	8	22	62
80	16	11	9	9	24	67

6. Finalmente, con los percentiles se pueden establecer los baremos en categorías de estándares establecidos en cinco niveles desde Muy bajo a Muy alto.

Tabla 8.

Percentil de dimensiones

Percentiles de las dimensiones	Categoría
1 a 20	Muy bajo
21 a 40	Bajo

41 a 60	Moderado
61 a 80	Alto
81 a 99	Muy alto

Baremo para medir el nivel de rendimiento académico

Para análisis de datos de la variable rendimiento académico se utilizó el instrumento de la escala de RAU que mide la percepción del rendimiento académico de estudiantes universitarios. Este instrumento fue elaborado México y cuenta con un análisis factorial, se pretendió una aproximación en el contexto ecuatoriano con la réplica de la metodología para obtener los baremos de este estudio. Para los resultados, se utilizó la aplicación de los 20 ítems a estudiantes universitarios, así se procedió a verificar su fiabilidad mediante el alfa de Cronbach tabla 8 que determinó una confiabilidad excelente de $\alpha=0,91$.

Tabla 9.
Estadísticas de fiabilidad Escala de Rau

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

Consecutivamente, de acuerdo a la tabla 9 se comprueban la confiabilidad de las dimensiones: Aportación de las Actividades Académicas de ($\alpha=0,863$), Dedicación al Estudio ($\alpha=0,787$), Falta de Organización de los Recursos ($\alpha=876$).

Tabla 10.
Estadísticas de fiabilidad Dimensiones RAU

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Aportación de las Actividades Académicas	0,863	5
Dedicación al Estudio	0,787	5
Falta de Organización de los Recursos	0,876	10

Para analizar el nivel de percepción del rendimiento académico se realizó baremos de bajo, medio y alto, estos baremos siguieron las instrucciones del instrumento de

(Preciado Serrano et al., 2021). El análisis de resultados de la escala de RAU se realizó por dimensiones, que indican la media, frecuencia y el porcentaje que tiene cada una y al final se estableció el nivel de la percepción rendimiento académico.

3.2 Análisis de resultados

3.2.1 Características Sociodemográficas

Tabla 11.

Análisis Descriptivo de las Variables Sociodemográficas

		<i>F</i>	<i>%</i>
Género	Masculino	84	31,30
	Femenino	182	67,90
	Otro	2	0,70
Estado civil	Soltero	259	96,60
	Casado	5	1,90
	Unión libre	2	0,70
	Divorciado	2	0,70
Etnia	Indígena	21	7,80
	Mestizo	243	90,70
	Blanco	2	0,70
	Afroecuatoriano	1	0,40
	Otro	1	0,40
Carrera	Trabajo social	101	37,70
	Comunicación social	78	29,10
	Derecho	89	33,20
Semestre	Primero	109	40,70
	Segundo	89	33,20
	Tercero	70	26,10

Nota: f = frecuencia; y %= porcentaje

El estudio se basó en una muestra de 268 estudiantes de una población de 881 de diferentes niveles y carreras de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Por medio del análisis estadístico, se identificó que la edad media corresponde a $X=19$ años ($DS=3,93098$; $Min=17$; $Máx=74$). De acuerdo con la tabla 2, se identifica que el género que predomina es femenino ($n=182$) con el 67,9%, seguido por género

masculino (n=84) con el 31,3%, el restante de la población se identifica con otros géneros (n=2) con el 0,7%.

En el análisis del estado civil se puede evidenciar que la población se encuentra soltera (n=259) con el 96.6%, mientras que existe algunos estudiantes casados (n=5;1,9%), existen un bajo porcentaje de 0,70% personas que se encuentran en unión libre (n=2), y el restante de la población representadas (n=2; 0,7%) divorciadas.

En cuanto, la etnia el grupo de estudio se identifica en mayor parte como mestizos (n=243) representado por el 90,7%, seguido por indígena con el 7,8%, y un bajo porcentaje de la población representado por el 1,5% se identifica con otro tipo etnias planteadas en el instrumento.

Los resultados demuestran que la carrera que predomina en el presente estudio es Trabajo social (n=101) correspondiente al 37,7% seguidas por comunicación social y derecho. El semestre con mayor número de participantes es primero con el 40,7% de la población encuestada seguido por segundo 33,2% y tercero 26,1%.

3.2.2 Análisis de la variable independiente liderazgo emocional

Para la variable liderazgo emocional se trabajó mediante el análisis de las dimensiones inteligencia emocional y estilos de liderazgo. La dimensión inteligencia emocional comprenden los siguientes indicadores:

Indicador autoconciencia emocional

Tabla 12.

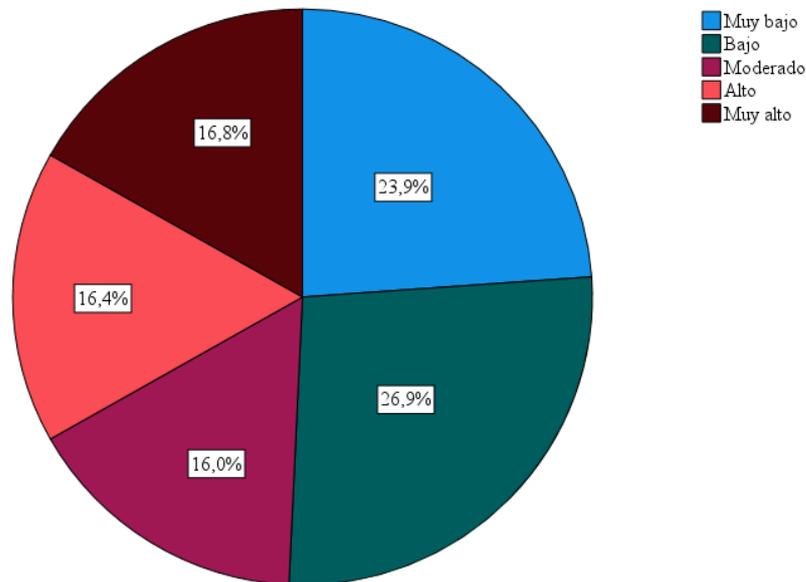
Análisis Descriptivo Autoconciencia emocional

	<i>F</i>	%
Autoconciencia Muy bajo	64	23,9
Bajo	72	26,9
Moderado	43	16,0
Alto	44	16,4
Muy alto	45	16,8

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 1

Porcentaje de Autoconciencia Emocional



Por medio de los resultados del instrumento aplicado a estudiantes correspondiente a la autoconciencia emocional se obtuvo una media $X= 14,27$ puntos ($DS=2,51$; $Min=5$; $Máx=20$). Del mismo modo, refleja que el 26,9% del grupo de estudio tiene un bajo; seguido por el 23,9% que representa a la población que tienen dificultad para la identificación de sus emociones, fortalezas y debilidades; el resto de la población podrían tener la capacidad de reconocer sus emociones con facilidad.

Por lo tanto, se puede evidenciar que más de mitad del grupo de estudio presenta una insuficiente forma de comprender emociones propias y ajenas en la interacción con otros, lo que puede afectar al equilibrio emocional y las relaciones con sus pares. Según Rodríguez y Reverté (2019) la autoconciencia emocional permite reconocer sentimientos, fortalezas y como estos afectan a la vida diaria del sujeto, tener un nivel alto puede llegar a ser un indicador de éxito y fortalecer otras habilidades sociales.

Indicador autocontrol

Tabla 13.

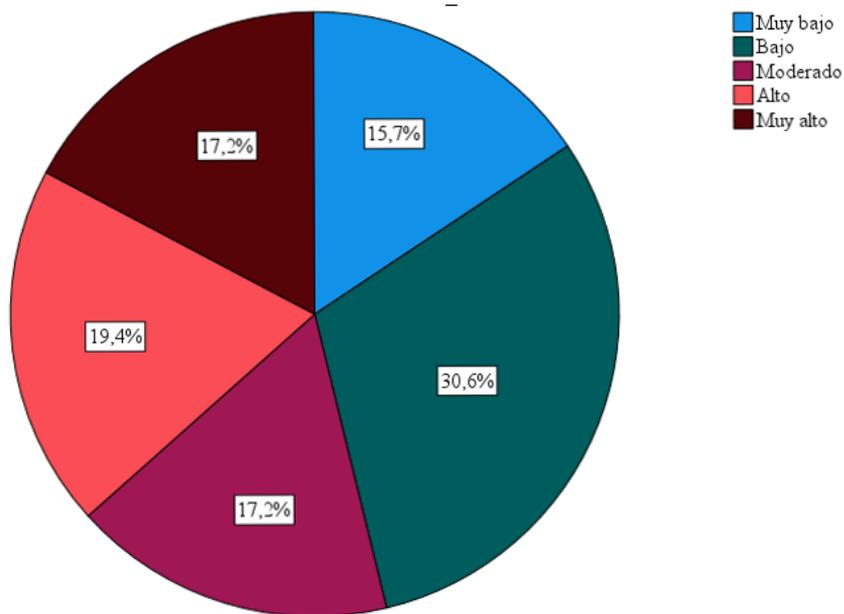
Análisis Descriptivo Autocontrol

		<i>F</i>	<i>%</i>
Autocontrol	Muy bajo	42	15,7
	Bajo	82	30,6
	Moderado	46	17,2
	Alto	52	19,4
	Muy alto	46	17,2

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 2

Porcentaje de Autoconciencia Emocional



Según la tabla 13 se puede dar cuenta de una media de $X=9,88$ puntos ($DS=1,91$; $Min=3$; $Máx=15$), a su vez existe un nivel bajo ($n=82$) de autocontrol representado por 30,6% este dato podría demostrar la baja capacidad de manejo de emociones y las formas de actuar en relación a la influencia del estado de ánimo en la toma de decisiones, por el contrario, los estudiantes con el 19,4% tiene un nivel alto ($n=52$), esto toma en cuenta la posible habilidad de regular y canalizar las diferentes emociones.

Aunque se puede observar que existe discrepancia entre los resultados, la ausencia de autocontrol en los estudiantes podría conllevar a problemas de adaptación en su entorno, además al no identificar y manejar de forma adecuada emociones y sentimientos su comportamiento puede verse afectado negativamente. Para Valenzuela et al., (2018) la persona que maneje sus emociones desarrolla habilidades de identificar, analizar y facilitar el proceso de toma de decisiones en situaciones difíciles asimismo garantiza establecer relaciones sanas.

Indicador motivación

Tabla 14.

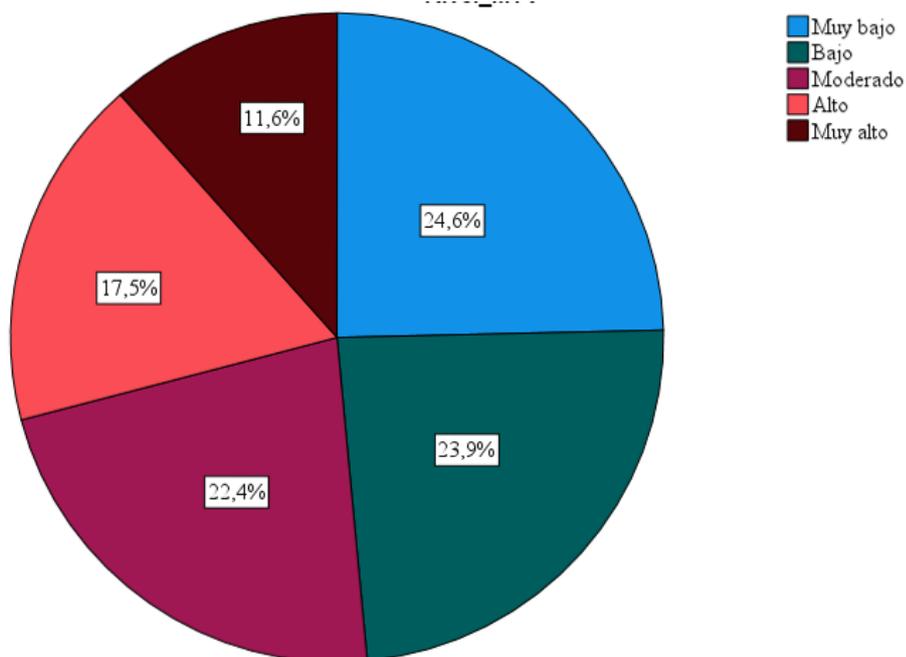
Análisis Descriptivo Motivación

		<i>F</i>	<i>%</i>
Motivación	Muy bajo	66	24,6
	Bajo	64	23,9
	Moderado	60	22,4
	Alto	47	17,5
	Muy alto	31	11,6

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 3

Porcentaje de Motivación



Los resultados obtenidos reflejan que la media del grupo es de $X=7,72$ puntos ($DS=1,42$; $Min=4$; $Máx=10$), solo el 11,6% tiene un nivel muy alto ($n=31$) de motivación, mientras que existe un considerable porcentaje del 24,6% que tiene un nivel muy bajo ($n=66$), seguido del 23,9% que representa un nivel bajo ($n=64$), el restante del grupo presenta un nivel de motivación de moderado ($n=60$) y alto ($n=47$).

Al existir diferentes problemáticas relacionadas al desempeño del estudiante en el entorno bajas calificaciones, falta de comunicación, relaciones insatisfactorias entre otras, la motivación podría deteriorarse y repercutir en la satisfacción, el desarrollo de metas futuras, o simplemente la planificación de actividades que disfruten los estudiantes. La motivación está relacionada a la autoestima y el optimismo que presentan los sujetos, en tal sentido la ausencia de esta genera pensamientos negativos, falta de compromiso, crea ambientes hostiles provocando que el sujeto no logre cumplir objetivos y metas propuestas (Barrera Gálvez et al., 2019)

Indicador empatía

Tabla 15.

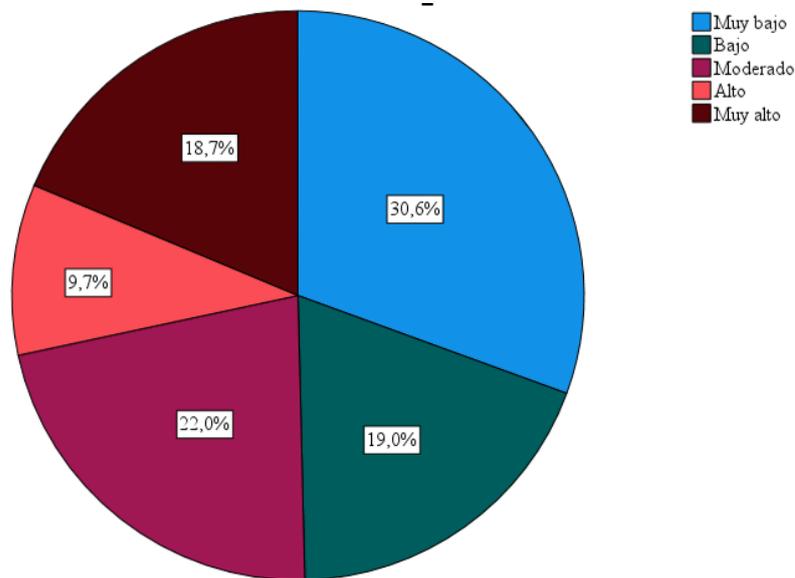
Análisis Descriptivo Empatía

		<i>F</i>	<i>%</i>
Empatía	Muy bajo	82	30,6
	Bajo	51	19,0
	Moderado	59	22,0
	Alto	26	9,7
	Muy alto	50	18,7

Nota: *f* = frecuencia; y *%* = porcentaje

Gráfico 4

Porcentaje de Empatía



En relación con los resultados en la tabla 15, se puede evidenciar una media $X=7,57$ puntos ($DS=1,61$; $Min=4$; $Máx=10$), dentro del grupo de estudio también existen valores de empatía representativos un 30,6% que refleja niveles muy bajos ($n=82$), el nivel bajo ($n=51$) representando por el 19%, y nivel moderado ($n=59$) por el 22%, mientras tanto que el 18,7% tiene niveles muy altos ($n=50$), entendiendo que la empatía puede llegar a facilitar la identificación y comprensión de las necesidades de otras personas, sin realizar previos juicios morales.

Al parecer, la ausencia de empatía entre estudiantes puede impedir el entendimiento de perspectivas diferentes, esto genera problemas para la convivencia en el medio, así mismo dificulta la comunicación y resulta complejo establecer relaciones con vínculos afectivos. El 30,6% da cuenta que probablemente que exista la necesidad de desarrollar habilidades para comprender pensamientos y sentimientos de otras personas. De acuerdo con Cid-Gutiérrez y Urrutia (2022) en el plano social la habilidad de empatía genera relaciones sanas, promueve la conducta asertiva y proactiva en relación con el bienestar individual y colectivo.

Indicador habilidades Sociales

Tabla 16.

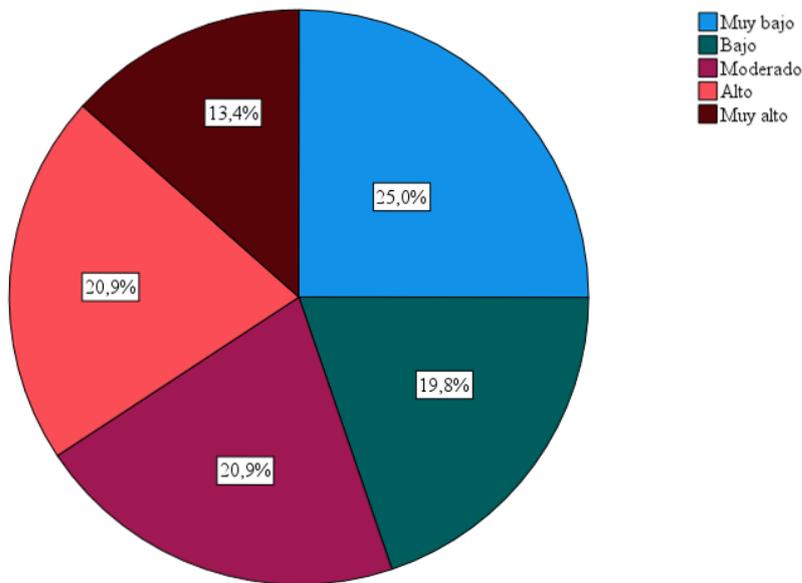
Análisis Descriptivo Habilidades Sociales

		<i>f</i>	<i>%</i>
Habilidades Sociales	Muy bajo	67	25,0
	Bajo	53	19,8
	Moderado	56	20,9
	Alto	56	20,9
	Muy alto	36	13,4

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 5

Porcentaje de Habilidades Sociales



Entre el grupo de estudio se obtiene una media $X=21,06$ ($DS=3,48$; $Min=9$; $Máx=30$), se puede observar que el 25% posee un nivel muy bajo ($n=67$) de habilidades sociales es importante considerar el desarrollo de estas, ahora bien, el 20,9% tiene un nivel moderado ($n=56$) al igual que un nivel alto ($n=56$), y el 13,4% de estudiantes poseen un nivel muy alto ($n=36$).

Las personas que se encuentran con una habilidad de interactuar y mantener relaciones satisfactorias con los miembros de su entorno, de acuerdo a esto se puede interpretar que tienen buena comunicación, se adaptan a los cambios, son personas resilientes, con capacidad de resolución de conflictos y pueden trabajar en equipo. En contraste a los estudiantes con puntajes bajos puede existir problemas relacionados establecer

relaciones con otras personas, además de una preferencia al aislamiento. Para Orbea Guarnizo (2019) las habilidades sociales son destrezas que se desarrollan desde la infancia, la persona puede desenvolverse y emitir respuestas adecuadas también adquiere capacidad de administrar grupos, transmitir deseos y necesidades.

Dimensión inteligencia emocional

Tabla 17.

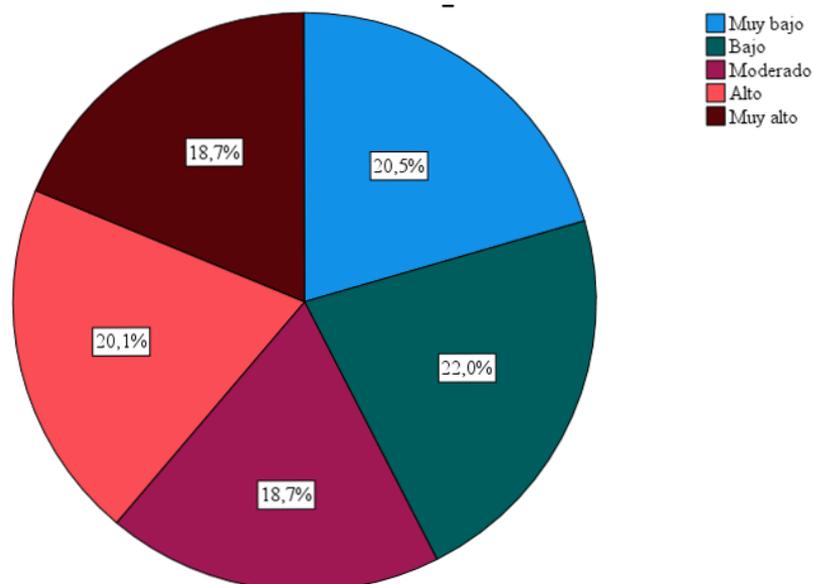
Análisis Descriptivo de la Primera Dimensión

		<i>F</i>	<i>%</i>
Inteligencia Emocional	Muy bajo	55	20,5
	Bajo	59	22,0
	Moderado	50	18,7
	Alto	54	20,1
	Muy alto	50	18,7

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 6.

Porcentaje de Inteligencia Emocional



En base a la recolección de información se puede evidenciar los resultados refieren una media de $X = 60,41$ puntos con una desviación estándar de $DS = 8,07$ (Min=32; Máx=85). Además, el 22% de la población tiene niveles bajos ($n = 59$) de inteligencia

emocional, mientras que el 20,5% tiene niveles muy bajos (n=55), por otro lado, los resultados dan cuenta que el 18,7% se encuentran en un nivel moderado (n=50), el restante del grupo de estudio se encuentra entre 20,1% y 18,7% en niveles de alto (n=54) y muy alto (n=50) respectivamente.

El grupo de estudio en cierta cantidad muestra un déficit de inteligencia emocional que posiblemente dificulten su comportamiento, actitud y afecto propio al momento de relacionarse con las demás personas. También es importante mencionar, que gran parte se encuentra en niveles adecuados, permitiendo identificar capacidades y estrategias desarrolladas respecto a la forma de interactuar con su contexto social. Según, Fragozo Luzuriaga (2019) las competencias atribuidas de la inteligencia emocional deben ser manejadas por cualquier persona, pues de esto dependerá del desarrollo integral en la vida personal y profesional.

Dimensión estilos de liderazgo

Líder Visionario

Tabla 18.

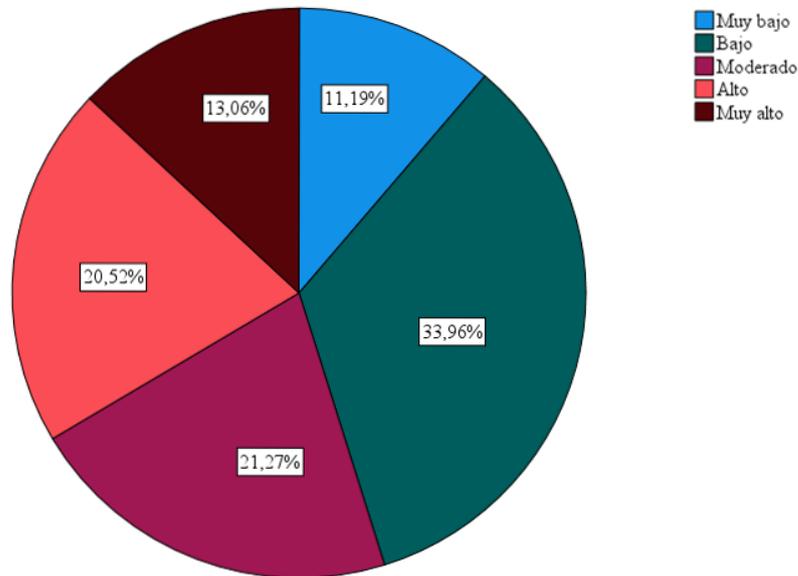
Análisis Descriptivo Líder Visionario

		<i>F</i>	<i>%</i>
Visionario	Muy bajo	30	11,2
	Bajo	91	34,0
	Moderado	57	21,3
	Alto	55	20,5
	Muy alto	35	13,1

Nota: *f* = frecuencia; y *%* = porcentaje

Gráfico 7

Porcentaje de Líder Visionario



Mediante los resultados se obtuvo una media $X=6,91$ ($DS=1,47$; $Min=2$; $Máx=10$), el 34% de los estudiantes poseen un bajo nivel de liderazgo visionario, seguido por el 21% ($n=57$) correspondiente al nivel moderado, el 20,5% ($n=55$) de estudiantes tiene un nivel alto.

Se puede evidenciar que existen estudiantes, con características de Liderazgo Visionario referente a imaginar y visualizar un futuro deseable con oportunidades creativas e innovadoras promoviendo el cambio positivo, pero gran porcentaje lo manifiesta en una mínima cantidad. El liderazgo visionario promueve la actitud positiva, es capaz de convertir las debilidades en fortalezas y ver oportunidades antes que los demás, define metas, propósitos y responsabilidades con los miembros de su equipo (Pérez, 2006).

Líder Entrenador

Tabla 19.

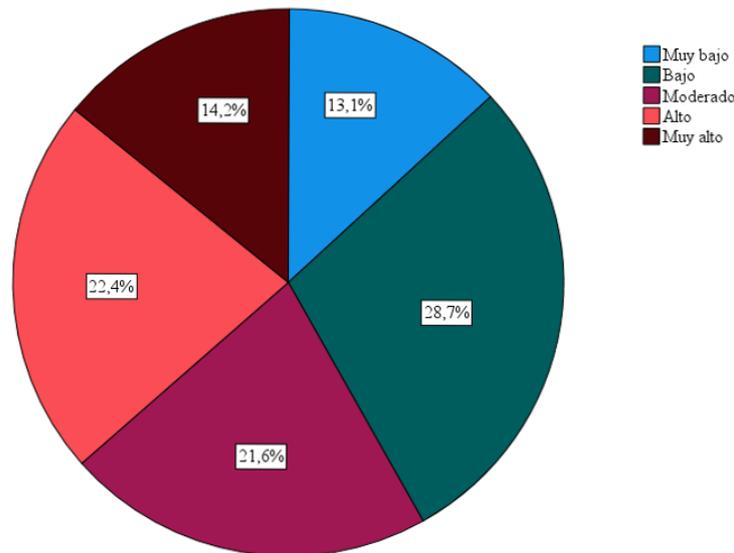
Análisis Descriptivo Líder Entrenador

		<i>F</i>	<i>%</i>
Entrenador	Muy bajo	35	13,1
	Bajo	77	28,7
	Moderado	58	21,6
	Alto	60	22,4
	Muy alto	38	14,2

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 8

Porcentaje líder entrenador



Los resultados reflejaron en los estudiantes una media de $X=6,96$ ($DS=1,52$; $Min=2$; $Máx=10$), De acuerdo con el nivel de Liderazgo Entrenador un 28% ($n=77$) de estudiantes tiene un nivel bajo, se puede evidenciar que existe niveles moderado ($n=58$) referente al 21,8% y alto ($n=60$) con el 22,4%, esto supone que en su mayoría cuentan con características en relación con el estilo de liderazgo.

El líder Entrenador se distingue por el apoyo, la contribución al desarrollo integral, la promoción de la participación y la búsqueda de oportunidades, estas características se observan en los estudiantes con puntuaciones altas, pero una parte probablemente prefieren trabajar de forma individual, centrar su atención en objetivos y metas individuales. Para García (2017) ejercer el estilo de liderazgo entrenador requiere tiempo y mejora procesos que implican diferentes aspectos: realizar capacitaciones,

mostrar interés, promoción de la participación, identificar fortalezas y debilidades de los miembros de su equipo todo esto se lo puede aplicar en condiciones pertinentes.

Líder Afiliativo

Tabla 20.

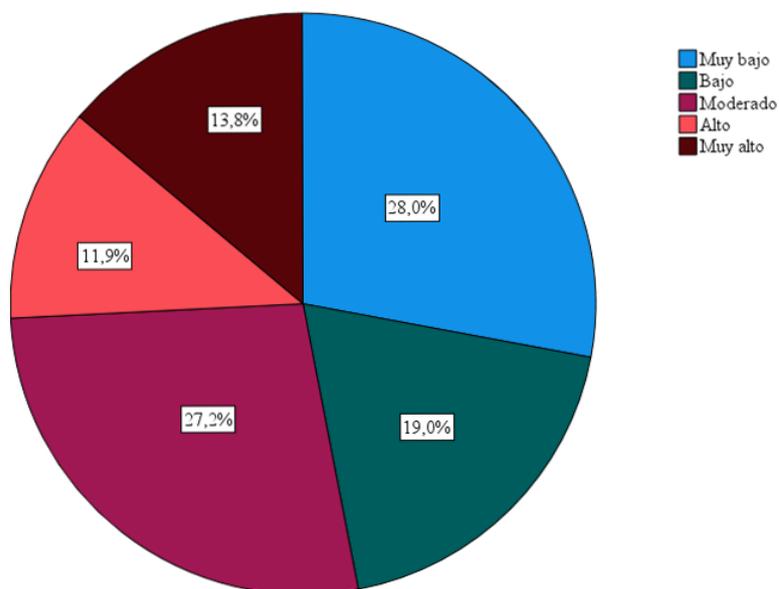
Análisis Descriptivo Líder Afiliativo

		<i>F</i>	<i>%</i>
Afiliativo	Muy bajo	75	28%
	Bajo	51	19%
	Moderado	73	27,2%
	Alto	32	11,9%
	Muy alto	37	13,8%

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 9

Porcentaje líder Afiliativo



Se obtuvo en el grupo de estudio una media de $X=7,55$ ($DS=1,53$; $Min=2$; $Máx=10$), El 28% de los estudiantes ($n=75$) tiene un nivel muy bajo de este estilo liderazgo, el 27% ($n=73$) tienen un nivel moderado, mientras que un considerable grupo representando por 19% tiene un nivel bajo ($n=51$), los resultados correspondientes al

nivel alto (n=32) con el 11,9% y muy alto (n=37) del 13,8% evidencian mayormente características atribuidas.

Una parte de la población mostró preferencia a ejercer el estilo de Liderazgo Afiliativo, indicando que optan por establecer ambientes basados en el respeto, brindar apoyo emocional, comprende perspectivas y se preocupa por el bienestar colectivo, aquellas personas probablemente con puntuaciones inferiores se les dificulte con establecer vínculos afectivos, relaciones amigables y posiblemente se limiten a cumplir tareas y obligaciones. Según Arévalo Valdivieso (2018) el líder afiliativo se basa en las personas, pretende establecer relaciones positivas, armónicas, de comunicación, genera empatía y brinda libertad al momento de realizar determinadas acciones.

Líder Democrático

Tabla 21.

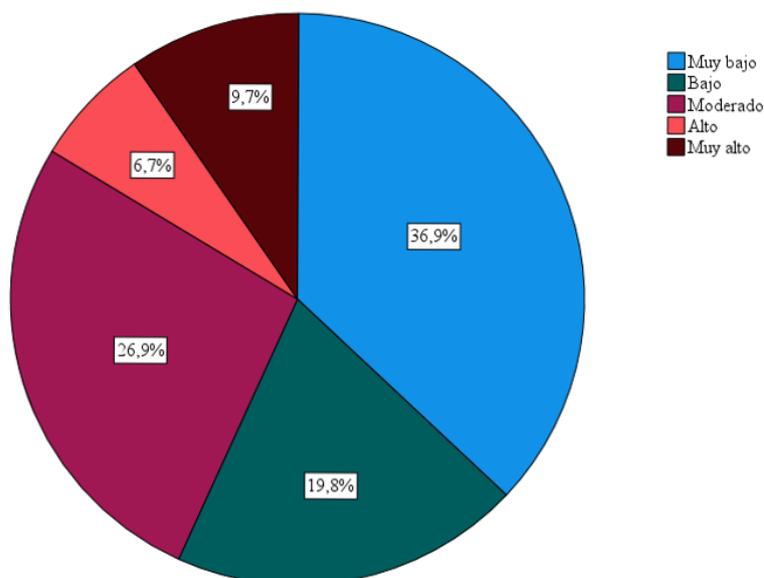
Análisis Descriptivo Líder Democrático

		F	%
Democrático	Muy bajo	99	36,9%
	Bajo	53	19,8%
	Moderado	72	26,9%
	Alto	18	6,7%
	Muy alto	26	9,7%

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 10

Porcentaje líder democrático



Mediante la obtención de resultados se evidencia que el total de los participantes tienen una media $X=7,15$ ($DS=1,57$; $Min=2$; $Máx=10$), los resultados descriptivos oscilan entre el 36,9% que pertenece al nivel muy bajo ($n=99$) de liderazgo democrático, el 19,8% al nivel bajo ($n=53$), mientras que el 26,94% tiene un nivel moderado ($n=72$), y los datos restantes entre el nivel alto ($n=18$) para el 6,7% y nivel muy alto ($n=26$) para el 9,7%.

Se puede determinar que las características como: la escucha activa, aceptación de diferentes puntos de vista, fomentar la participación, delegar tareas no están presentes entre los estudiantes, quizá ellos presenten un gusto por trabajar de manera autónoma, toman decisiones por sí solos y que la comunicación es lineal. Según Arévalo Valdivieso (2018) desarrollar este estilo de liderazgo pretende que los estudiantes tengan una visión clara, tome en cuenta opiniones de otras personas, desarrollen capacidades de escucha activa, fomenten el empoderamiento y comunicación asertiva acompañados de habilidades de inteligencia emocional.

Líder Ejemplar- Timonel

Tabla 22.

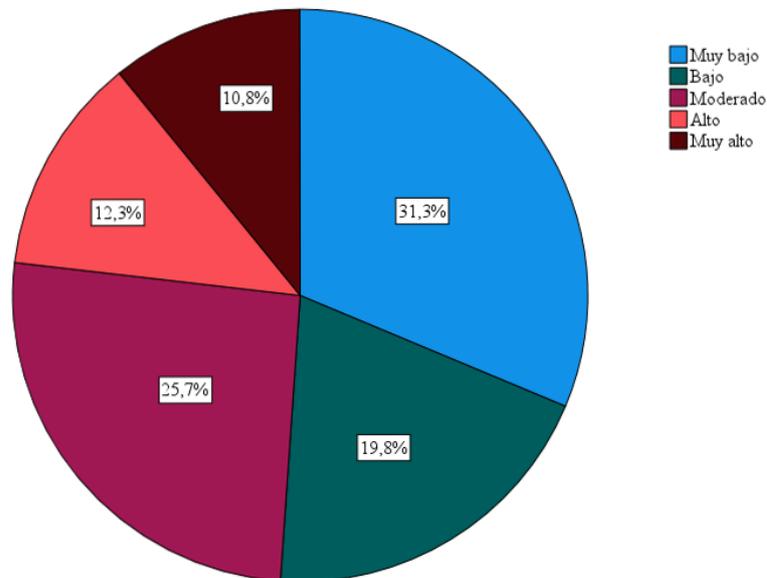
Análisis Descriptivo Líder Ejemplar

		F	%
Ejemplar	Muy bajo	84	31,3%
	Bajo	53	19,8%
	Moderado	69	25,7%
	Alto	33	12,3%
	Muy alto	29	10,8%

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 11

Porcentaje líder ejemplar



En relación con los resultados se obtuvo una media $X=7,41$ ($DS=1,51$; $Min=2$; $Máx=10$), existe un nivel muy bajo ($n=84$) del 31,3% de estudiantes que se identifican con el estilo de liderazgo ejemplar, el 19,8% tiene un nivel bajo ($n=53$), mientras que el 25,7% tiene un nivel moderado ($n=69$), entre los niveles altos ($n=33$) del 12,3%, y muy altos ($n=29$) del 10,8% existe poca diferencia.

El líder ejemplar es una figura a seguir, enseña con el ejemplo, mediante la investigación se obtuvo que una parte de los estudiantes no se siente identificados con este estilo de liderazgo, por otro lado, aquellos estudiantes que están dentro del nivel moderado a muy alto posiblemente tienen como base la experiencia en determinada área lo que brinda seguridad ante las otras personas además de la práctica de valores y el compromiso de mejorar cada día apoyan como guía ante las otras personas. Kouzes y Posner (2018) mencionan que este estilo muestra la dirección, guía, inspira una visión compartida, evalúa el proceso y busca los mejores resultados.

Líder Autocrático

Tabla 23.

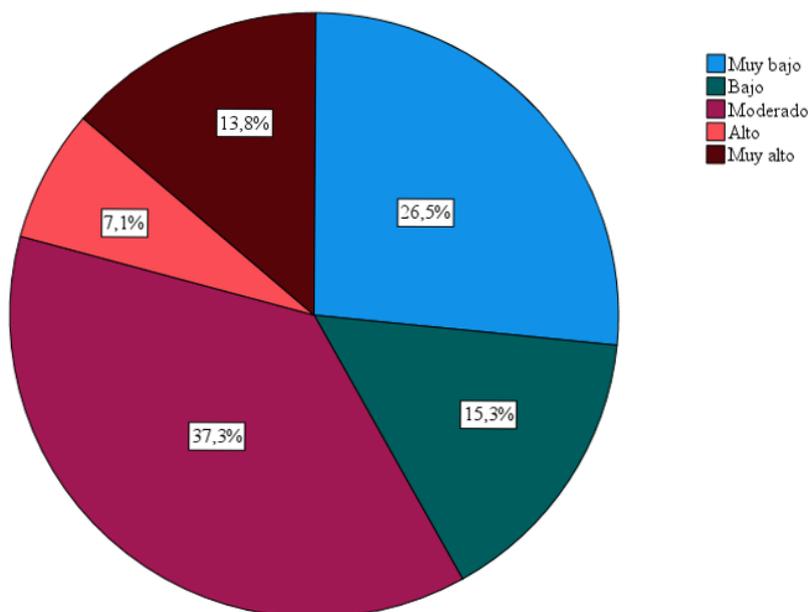
Análisis Descriptivo Líder Autocrático

		<i>f</i>	%
Autocrático	Muy bajo	71	26,5%
	Bajo	41	15,3%
	Moderado	100	37,3%
	Alto	19	7,1%
	Muy alto	37	13,8%

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 12

Porcentaje líder autocrático



Los resultados obtenidos reflejan para los estudiantes una media de $X=5,07$ ($DS=2,11$; $Min=2$; $Máx=10$), existe un nivel moderado ($n=100$) del 25,7%, seguido por el 26,5% que representan un nivel muy bajo ($n=71$), el 15,3% de la muestra tiene un nivel bajo ($n=41$), por otra parte, el nivel muy alto ($n=37$) está presente con el 13,8% y el nivel alto ($n=19$) en mínima proporción del 7,1%.

De acuerdo con la tabla 23 se puede identificar que gran parte de los estudiantes prefieren trabajar de forma individual, toman sus decisiones de acuerdo a la situación y ejercen poder cuando trabajan en equipo, es decir, posiblemente se limitan a dar órdenes y ejercer control sobre otras personas, lo mencionado son características de este estilo de liderazgo. Aquellas personas que no posean estas características pueden identificarse con otro estilo de liderazgo. Para Sánchez Reyes y Barraza Barraza (2015) el líder autocrático es todo lo contrario al líder democrático, es decir, este estilo de liderazgo ejerce el poder y toma decisiones sin consultar a los demás, el liderazgo es unidireccional.

Estilo de liderazgo predominante

Tabla 24.

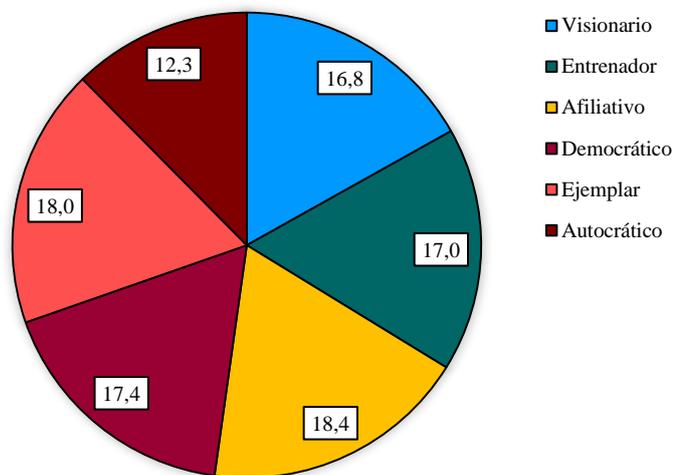
Predominancia del Estilo De Liderazgo

	PD	%
Visionario	1853	16,8
Entrenador	1867	17,0
Afiliativo	2025	18,4
Democrático	1917	17,4
Ejemplar	1985	18,0
Autocrático	1359	12,3
	11006	100

N: PD=puntaje directo; y %=porcentaje

Gráfico 13

Estilo de liderazgo predominante



El análisis para determinar el estilo predominante se realizó mediante un puntaje directo de la suma de las respuestas, se refleja que existe en mayor porcentaje un estilo de Liderazgo Afiliativo representado por 18,4%, seguido por el Liderazgo Ejemplar con 18,0%, continuo a este el Liderazgo Democrático 17,4%, el Liderazgo Entrador o Coaching tiene un 17,0%, los estudiantes también manifiestan tener un estilo de Liderazgo visionario con el 16,8%, una minoría expresa tener un estilo de Liderazgo Autocrático representado por 12,3%.

Existen diferentes estilos de liderazgo emocional dentro de la muestra estudiada, se puede asumir que los estilos tienen características similares, los estudiantes pueden poseer orientación hacia el logro de objetivos, pero las ejecutan de acuerdo a la situación que enfrente la persona y su equipo. La persona que asuma el papel del líder tiene que acoplar su comportamiento y actitudes al entorno social, considerando que este está en constante cambio. Por otro lado, se podría decir que la persona líder ejerce diferentes estilos de liderazgo de acuerdo a la situación y a las necesidades que necesitan ser satisfechas. Yukl (2013) menciona que los líderes son aquellas personas que se adaptan y tienen un enfoque flexible, requiere de diferentes estilos de liderazgo para complementarse según la situación y características del grupo.

Nivel Liderazgo emocional

Tabla 25.

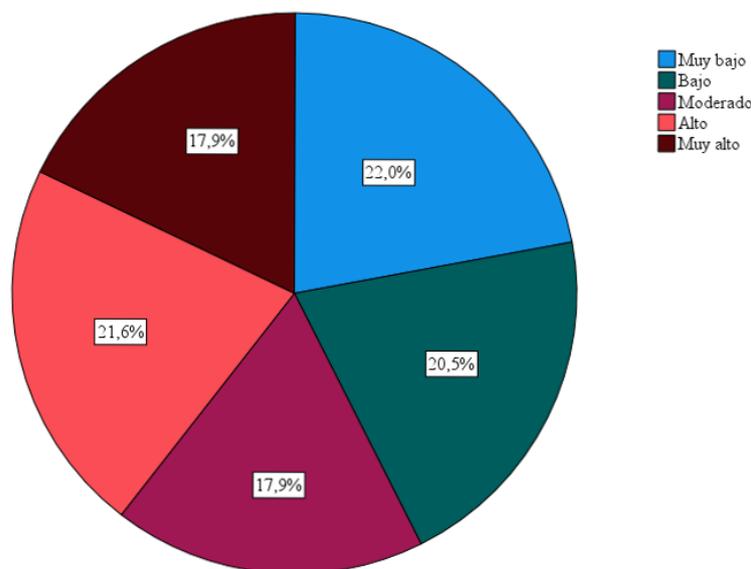
Análisis Descriptivo General Liderazgo emocional

		<i>F</i>	<i>%</i>
Liderazgo Emocional	Muy bajo	59	22,0
	Bajo	55	20,5
	Moderado	48	17,9
	Alto	58	21,6
	Muy alto	48	17,9

Nota: *f* = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 14

Porcentaje de liderazgo emocional



Los datos obtenidos reflejan una media de $X=101,48$ ($DS=13,47$; $Min=57$; $Máx=145$), se puede determinar existe un nivel muy bajo de liderazgo emocional representado por el 22% ($n=59$), nivel bajo con el 20.5% ($n=55$), por otro lado, el nivel moderado y muy alto se encuentra en igual medida con el 17,9% ($n=48$), por último, el nivel alto se encuentra marcado con el 21,6% ($n=58$) de la muestra restante.

Al parecer existe una leve diferencia entre los resultados del nivel muy bajo y alto, pueden existir capacidades de gestionar y dirigir emociones tanto propias como ajenas,

pero no se encuentran desarrolladas en su totalidad, lo que afecta el proceso de guiar y orientar a otras personas para la consecución de metas propuestas. El liderazgo emocional se origina a partir de la inteligencia emocional, busca desarrollar diversas habilidades tanto intrapersonales e interpersonales, este desarrollo se da de diferente manera en cada individuo, los grandes líderes tienen habilidades para distinguir fortalezas y debilidades en relación con sus aptitudes emocionales (Arteaga y Ramón, 2009).

Liderazgo emocional según el género

Tabla 26.

Rangos según el género

	Género del grupo de estudio	Muestra	Rango promedio	Suma de rangos
Liderazgo Emocional	Masculino	84	137,87	11581
	Femenino	182	131,48	23930
	Total	266		

En la tabla 26 se utilizó el rango promedio (RP), asumiendo que esta medida estadística permite determinar el valor representativo de la muestra, se puede evidenciar que entre el género masculino y femenino existe una leve diferencia, asumiendo que el género masculino tiene predominancia RP= 137,87 mientras que las mujeres obtuvieron RP= 131,48. Lo que podría decir que el género masculino tiene un alto nivel de inteligencia emocional aplicado a habilidades de liderazgo. De acuerdo con Arteaga y Ramón (2009) ambos géneros tienen diferente forma de liderar a los miembros de un equipo, se pueden dedicar tanto a obtener resultados eficientes como a atender sentimientos y emociones basados en la empatía.

3.2.3 Análisis de la variable dependiente rendimiento académico

La variable dependiente se trabajó mediante el análisis de cada una de las dimensiones: a) Aportación de actividades académicas; b) Dedicación al estudio, como se describe continuación; c) Falta de organización de recursos didácticos;

Aportación de Actividades Académicas

Tabla 27.

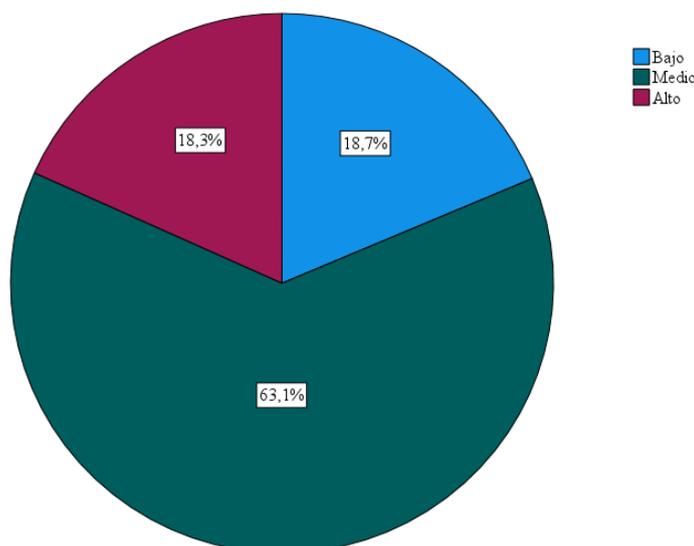
Nivel dimensión aportación actividades académicas

	<i>F</i>	<i>%</i>
Bajo	50	18,7%
Moderado	169	63,1%
Alto	49	18,3%

Nota: f = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 15

Porcentaje de aportación actividades académicas



Según la tabla 26 se puede identificar una media de $X=18,24$ puntos ($DS=5,79$; $Min=3$; $Máx=30$), refleja que la mayoría de los estudiantes encuestados tienen un nivel moderado $n=169$ con el 63.1%, mientras que existe una mínima diferencia entre el nivel bajo $n= 50$ con el 18,7% y el nivel alto $n=49$ con el 18,3%.

La mayoría de la muestra manifiesta tener habilidades en el entorno educativo, estas acciones están orientadas a mejorar el rendimiento académico, los estudiantes participan en clase, realizan actividades, proyectos de investigación, comparten información y participa en actividades extracadémicas porque generan nuevos conocimientos. Además, refieren tener información, experiencia que favorece al crecimiento personal y se proyectan a los beneficios a futuro, desde otro punto de vista el estudiante con puntuaciones bajas en esta dimensión probablemente cumple con estas

actividades porque se siente obligados por influencia del entorno social, familiar y escolar. Echeverría et al., (2011) menciona que el estudiante que refleja una alta participación en el entorno educativo responde a la motivación intrínseca y extrínseca relacionados con la satisfacción y la adquisición de habilidades en su trayectoria académica con proyección a su vida profesional.

Dimensión dedicación al estudio

Tabla 28.

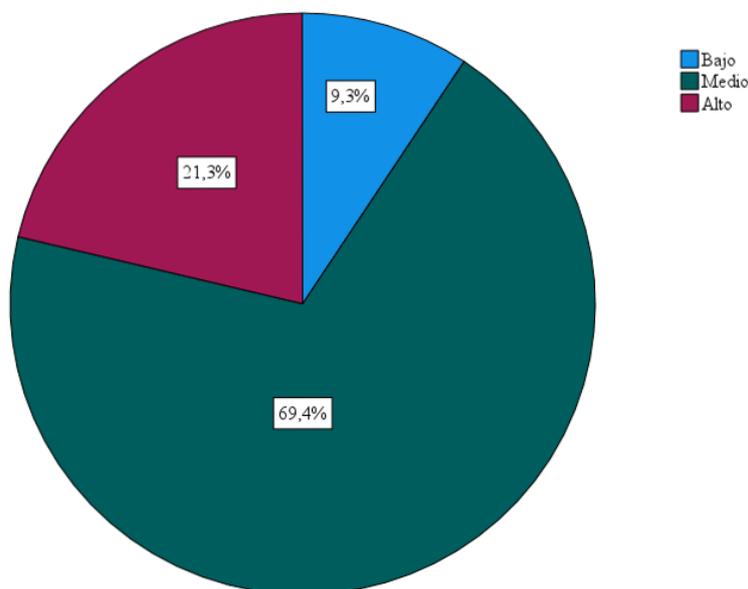
Nivel dimensión dedicación estudio

	<i>F</i>	<i>%</i>
Bajo	25	9,3%
Moderado	186	69,4%
Alto	57	21,3%

Nota: f = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 16

Porcentaje de dedicación al estudio



En relación a la dedicación del estudio los resultados reflejan una media de $X=12,57$ puntos ($DS=6,31$; $Min=1$; $Máx=30$), el 69,4% tiene un nivel moderado $n=186$, seguido por el nivel alto con 21,3% $n=57$ y el nivel bajo representado por 9,3% $n=25$ resultados que reflejan en la tabla 27.

En base a los resultados más de la mitad de los estudiantes, organizan su tiempo para realizar actividades académicas, se preparan con anticipación para lecciones, exámenes, presentan tareas asimismo implementan nuevos recursos didácticos, porque posiblemente tienen un alto grado de compromiso, evitan la procrastinación y desarrollaron habilidades de autodisciplina estableciendo metas y cumpliendo con responsabilidades académicas, tanto la organización como la planificación son características fundamentales por lo que demanda el uso de recursos materiales y tecnológicos. El grupo de estudiantes que presentan niveles inferiores, posiblemente tenga problemas asociados al entorno, conflictos personales, familiares, algunas personas trabajen y estudien, factores asociados al nivel económico o sean personas residentes de otras ciudades.

Tristán Monrroy et al., (2021) sostiene que los estudiantes tienen una alta conexión hacia las actividades académicas pueden asumir desafíos con un factor positivo, estimula el interés correspondiente a la relación que tiene el estudiante con el entorno académico, el alto grado de la dedicación al estudio hace referencia al compromiso académico.

Falta de Organización de Recursos Didácticos

Tabla 29.

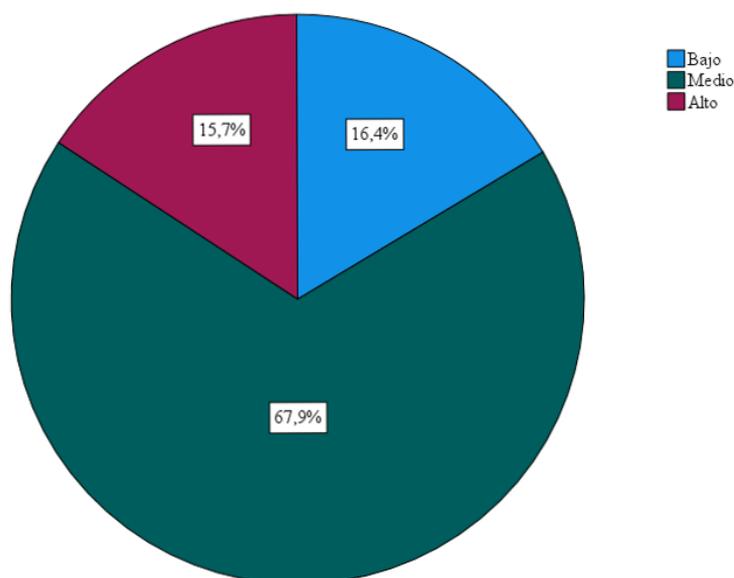
Nivel dimensión falta de organización

	N	%
Bajo	44	16,4%
Moderado	182	67,9%
Alto	42	15,7%

Nota: f = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 17

Porcentaje de falta de organización



Por medio de la información recogida se obtuvo una media de $X=33,67$ puntos ($DS=10,17$; $Min=8$; $Máx=60$), mediante la tabla N se puede identificar que predomina un 67,9% correspondiente al nivel moderado $n=182$, el 16,4% corresponde al nivel bajo $n=44$ y el nivel alto es considerado por el 15,7% $n=42$.

De acuerdo a los resultados entre los estudiantes, la falta de organización está marcada a una tendencia leve a puntuaciones bajas, comprende horas de dormir, carencia de recursos materiales, cognición efímera en la captación de conocimientos, entrega de tareas y faltas injustificadas, la suma de todos estos factores podría llevar al estudiante a un estado de confusión y desorden provocando la pérdida de tiempo y limitada adaptación al entorno, además podría causar efectos en la salud mental generando estrés entre otros problemas incluyendo al deserción.

Como manifiesta Poveda Garcés et al., (2022) existen muchos factores que afectan el rendimiento académico entre ellos se visualizan la falta de apoyo de los padres, docentes, los estudiantes no se sienten identificados con la carrera que estudian, problemas personales que no permiten la concentración y carencia de recursos económicos.

Nivel de percepción del Rendimiento Académico

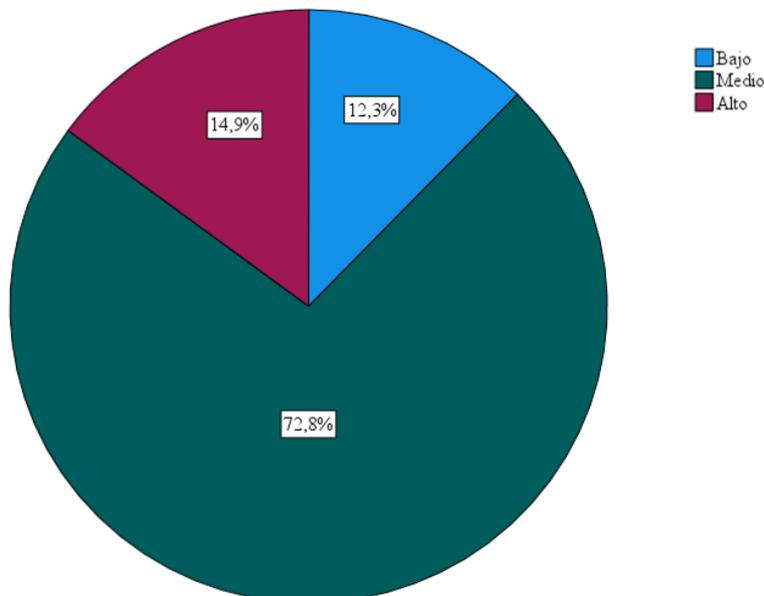
Tabla 30. Nivel de percepción de rendimiento académico

	N	%
Bajo	33	12,3%
Medio	195	72,8%
Alto	40	14,9%

Nota: f = frecuencia; y % = porcentaje

Gráfico 18

Porcentaje de percepción de rendimiento académico



Los resultados reflejan una media de $X=65,17$ puntos ($DS=18,69$; $Min=20$; $Máx=120$), de acuerdo a las dimensiones: aportaciones de actividades académicas, dedicación al estudio y la falta de organización de recursos didácticos se pudo determinar que existe un nivel medio de autopercepción de rendimiento académico representado por el 72,8% $n=195$, seguido por el nivel alto 14,9% $n=40$ y en poca cantidad se refleja el nivel bajo con 12,3% $n=33$.

El nivel de rendimiento académico hace referencia a la percepción que tiene el estudiante sobre su nivel de competencia y satisfacción en el ámbito académico. Además, las dimensiones estudiadas reflejan resultados positivos de acuerdo con las

habilidades, capacidades y estrategias utilizadas como la organización, el análisis, investigación, responsabilidad, compromiso, esfuerzo por parte del estudiante, hay que tomar en cuenta la satisfacción con la carrera universitaria. Al obtener un nivel medio se podría trabajar en la implementación de estrategias que ayude al estudiante a generar empoderamiento e incrementa el nivel de satisfacción.

Bolívar y Rojas (2014) argumenta que, desde el punto de vista educativo el nivel de autopercepción del rendimiento académico depende de la satisfacción y la influencia de factores relacionados directamente al estudiante entre ellos factores de orden personal, social, institucional.

3.3 Discusión

La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo emocional en el rendimiento académico en los estudiantes universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, por medio de un enfoque cuantitativo, el cual consistió en la recolección de información mediante cuestionarios aplicados tanto para el liderazgo emocional y el rendimiento académico. La población en estudio es de 881, como la población es mayor a 100 se trabajó con una muestra de 268 estudiantes comprendidos entre las carreras de Derecho, Comunicación Social y Trabajo Social.

En la variable liderazgo emocional, los resultados de la autora reflejan que existen niveles muy bajos y bajos relacionados a la: autoconciencia emocional, autocontrol, motivación, empatía y habilidades sociales en los estudiantes universitarios de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, todas estas habilidades corresponden al nivel de inteligencia emocional el mismo que obtuvo un nivel bajo, en contra posición la investigación de Vallejos Valdivia (2022) demuestra que la inteligencia emocional presenta un nivel marcadamente alto en estudiantes de psicología de acuerdo al sexo, ciclo académico y edad, el autor menciona que esta diferencia podría darse porque psicología involucra el desarrollo de habilidades de interacción con las personas.

El liderazgo emocional se basa en habilidades emocionales basadas en la inteligencia emocional, en este sentido reconocen que la IE juega un papel importante en el proceso

del desarrollo humano y adquisición de habilidades que distinguen a la persona que ejerce el rol del líder dentro de un determinado grupo, resultados que concuerdan con las investigaciones de (Vázquez Hernández y Guerra Herrera, 2018; Cardeño Portela et al., 2018). Gestionar sentimientos y emociones contribuye a la obtención de resultados a través de la transmisión de optimismo y entusiasmo.

Uno de los hallazgos más notables de esta investigación fue el liderazgo emocional en el género, se puede evidenciar que existe una leve diferencia donde el género masculino predomina sobre el género femenino, por otro lado, los resultados de (Cortese , 2005; Arteaga y Ramón, 2009) infieren que las formas de liderar entre hombres y mujeres es totalmente diferente, los hombres se limitan a dar órdenes, mientras que las mujeres motivan, guían y orientan el trabajo en equipo, asumiendo que las mujeres tienen un nivel más alto de liderazgo emocional.

Los resultados de los estilos de liderazgo se demostraron que existe predominancia del estilo afiliativo, datos que concuerda con la investigación de Arévalo Valdivieso (2018) que señalan un estilo afiliativo dominante, este busca crear ambientes amigables y de apoyo emocional, tomando en cuentas las emociones de los colaboradores también da la importancia de crear relaciones positivas entre los miembros evitando conflictos y ambientes hostiles. Por otro lado, la investigación de Hernández Díaz y Bodden Méndez (2017) demuestra una predominancia del estilo coaching en personal docente de una institución educativa demostrando que alientan a los miembros de la institución y acompañan en el proceso para cumplir objetivos propuestos. A partir de este análisis se puede determinar que los estilos de liderazgo emocional pueden variar dependiendo el área y la necesidad que necesite ser satisfecha, el estilo debe adaptarse a la situación.

Por otro lado el rendimiento académico se basa en múltiples elementos y factores interaccionando entre sí, se analizó los resultados sobre la percepción del rendimiento académico, existe un nivel moderado entre los estudiantes, es decir, los alumnos dedican tiempo al estudio, tienen organización de sus actividades y el espacio, además cuentan con recursos didácticos, resultados que concuerdan con las investigaciones de (González Morales, 2005; Dunai et al., 2018; Hernández Prados y Álvarez Muñoz, 2020) que demuestran que estudiantes planifican y organizan de actividades académicas, mencionan que la valoración académica está condicionada por el esfuerzo, el involucramiento de los padres, la motivación, hábitos o comportamientos,

recursos materiales y tecnológicos, el ambiente familiar y escolar, la comunicación y su nivel de satisfacción académica.

El objetivo de la investigación consistió en determinar la incidencia del liderazgo emocional en el rendimiento académico lo cual arrojó una correlación positiva donde las habilidades de liderazgo emocional basadas en la inteligencia emocional influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. Datos que concuerdan con la investigación de Bolívar (2010) demostrando el impacto del liderazgo en los resultados de aprendizaje, concluye que los líderes influyen indirectamente, transmiten hábitos de organización, contribuyen al aprendizaje, promueven la participación, coordinan actividades, establecen metas a corto y largo plazo, son estratégicos, generan ambientes de apoyo además contribuyen al buen desempeño académico.

3.4 Verificación de hipótesis

Para la comprobación de la pregunta de investigación y objetivo, se planteó la hipótesis la hipótesis nula (H0) y alterna (H1):

H0: El liderazgo emocional no incide en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

H1: El liderazgo emocional incide en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

La comprobación hipótesis se desarrolló a partir de la prueba estadística de normalidad con la finalidad determinar el estadístico correcto en correlacional de las variables de interés. Al tener una muestra superior a 50 personas se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, que permite analizar si las puntuaciones son paramétricas o no paramétricas (Ruiz Mitjana, 2019).

Tabla 31.*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov- Smirnov	Gl	p- value
Liderazgo Emocional	0,079	268	0,001
Autopercepción Académico	0,065	268	0,008

El p-value permite reconocer la significancia de un valor, determina la probabilidad de obtener resultados iguales o diferentes (Pascual Huerta, 2016). Se identificó que las variables liderazgo emocional con p-value=0,001 y rendimiento académico con p-value=0,008 son variables no paramétricas, es decir, no tienen una distribución normal de acuerdo a los datos obtenidos

Por lo tanto, para la investigación se utilizó la prueba estadística de correlación Spearman correspondiente a variables no paramétricas. La prueba estadística de Rho Spearman permite conocer el grado de asociación entre dos variables cuantitativas y de escala tipo Likert, determina el grado de relación mientras más cerca este del número 1 tendrá una asociación positiva, entre más alejado tendrá la asociación negativa (Mendivelso y Rodríguez, 2021).

Tabla 32.*Correlaciones No Paramétricas*

		Autopercepción Académico
Liderazgo Emocional	Rho de Spearman	0,615**
	p-value	0,001

Decisión

Los parámetros indican si p-value>0,05 se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0), si p-value<0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula (Molina Arias, 2017). De acuerdo con el resultado obtenido mediante la prueba estadística de Spearman con p-value=0,001 siendo p-value<0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El liderazgo emocional incide en el

rendimiento académico de los estudiantes universitarios de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Según el coeficiente de correlación de Rho spearman de 0,615 existe una correlación positiva considerable, es decir, que tienen un grado de asociación moderado si el liderazgo emocional incrementa el rendimiento igual.

Figura 5.

Grado de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Recuperado de Mondragón Barrera, (2014) basada en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998

Enunciación de la propuesta

En los objetivos de la investigación no mencionan el desarrollo de una propuesta, a pesar de eso se presenta a continuación algunas consideraciones desde el Trabajo Social, consiste en la aplicación de talleres orientados al desarrollo de competencias socioemocionales para el liderazgo, esto destinado a estudiantes universitarios, el taller consta de 3 fases: planificación, desarrollo y cierre.

Tema: Taller de competencias socioemocionales para el liderazgo en estudiantes universitarios.

Institución: Universidad Técnica de Ambato

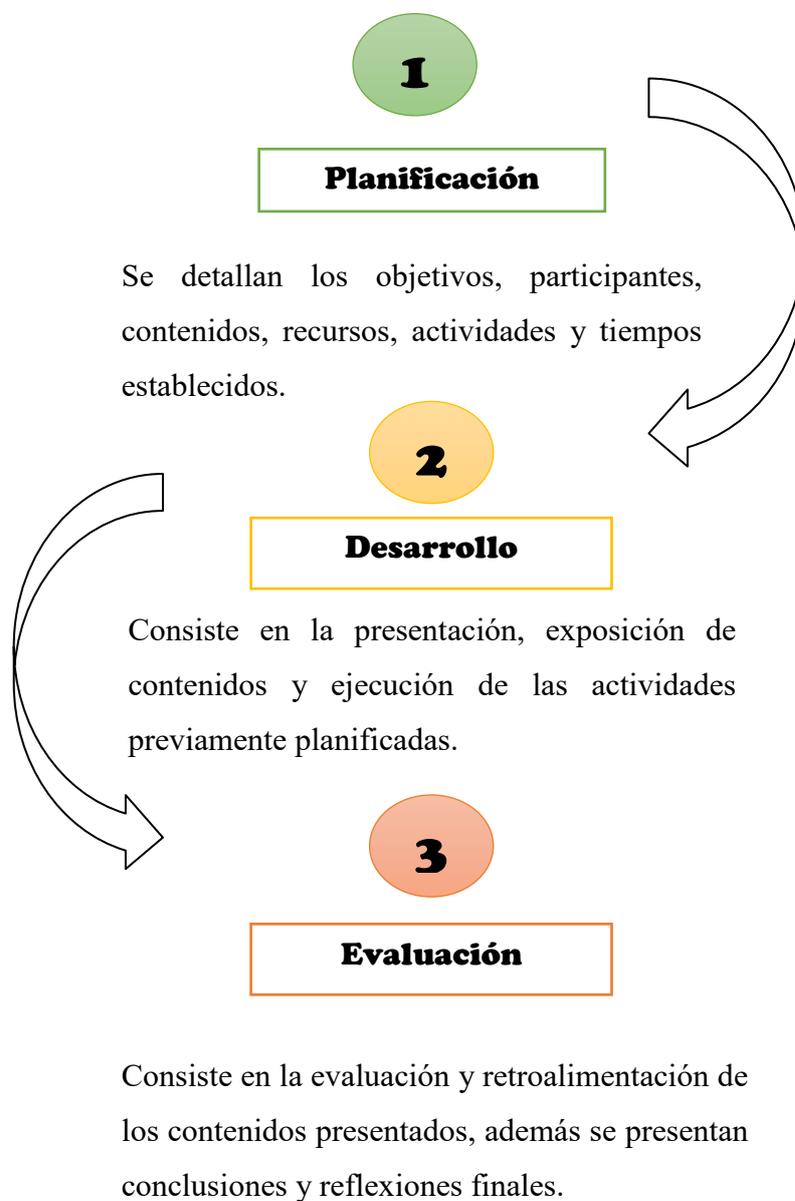
Beneficiarios: Estudiantes universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales

Objetivo general: Fomentar la aplicación de competencias socioemocionales para el desarrollo del liderazgo

Objetivos específicos:

- Comprender la importancia de identificar y gestionar emociones.
- Promover el liderazgo en función de la comunicación efectiva.
- Fortalecer habilidades asociadas al liderazgo emocional.

Fases del Taller



Descripción

Primera fase

Corresponde a la planificación, se definen las metas a alcanzar con la aplicación del taller, se establece la estructura mediante los contenidos temáticos, tiempo disponible, recursos materiales, financieros y humanos. Además, consiste en el diseño de actividades interactivas y prácticas relacionadas a competencias socioemocionales en el liderazgo en la Tabla 34 se detalla el plan operativo.

Segunda fase

El desarrollo del taller, consiste en la ejecución de actividades previamente planificadas de acuerdo al plan operativo, consta de una estructura: bienvenida, actividades de presentación, exposición de temas relacionados a la gestión de emociones en el liderazgo, funciones, importancia y estilos de liderazgo emocional, una vez expuesto los temas se procederá a realizar actividades vinculadas a la temática cumpliendo con tiempo acordado entre los participantes, se podrá utilizar técnicas participativas que motiven e incentiven la participación activa y creatividad.

Tercera fase

La evaluación, hace referencia a las actividades que involucren la retroalimentación de temas expuestos, además de brindar conclusiones y reflexiones finales sobre la importancia de la gestión de emociones en el liderazgo. La evaluación pretende recopilar opiniones y crear espacios de discusión que generen aprendizaje, por medio de este punto se detecta los logros del taller conjuntamente da cuenta de los puntos que se deben fortalecer. Finalmente se realizará la despedida y agradecimiento a los participantes por su colaboración.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Mediante la revisión bibliográfica de libros, artículos científicos, revistas entre otros se establece diferentes conceptualizaciones de las variables a estudiar, da cuenta de su origen, los tipos, estilos, factores que tienen relación con los temas estudiados. La investigación surgió a partir de la importancia de las habilidades socioemocionales aplicadas a las distintas formas de liderar.
- En la metodología se ha diseñado un instrumento de medición del liderazgo emocional basado en la teoría de Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee, (2002), consta de 29 ítems correspondientes a dimensiones de la inteligencia emocional y características de los estilos de liderazgo aplicados al entorno estudiantil, fue evaluado por expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad arrojando un $\alpha = 0.924$, también para el análisis se crearon baremos que brinda a una calificación entre muy bajo a muy alto.
- El liderazgo emocional incide en el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, se determinó la contribución que ejerce el liderazgo en la creación de ambientes amigables y relaciones positivas en el entorno académico, además los líderes emocionales influyen indirectamente en las otras personas promoviendo la participación, desarrollo de habilidades sociales, estableciendo metas y coordinando actividades que mejoren el desempeño académico.
- Se evidenció la presencia de diferentes estilos de liderazgo entre los estudiantes universitarios, el estilo afiliativo se encuentra presente en la investigación da cuenta que los estudiantes buscan crear vínculos emocionales sólidos basados en el respeto, confianza, colaboración y apoyo emocional hacia sus pares. Mediante el análisis de los estilos de liderazgo, por lo que cada estilo es utilizado de acuerdo al contexto y necesidad creando nuevas oportunidades de aprendizaje.
- El nivel de rendimiento académico está condicionado por diferentes aspectos dentro de ellos se considera la aportación de actividades académicas, la dedicación al estudio y los recursos con los que cuenta el estudiante, estos pueden determinar el éxito y el desempeño aportado. Lo cual podría significar

que el estudiante crea sus propias oportunidades en base a los recursos internos y externos con los que cuenta, es importante considerar el papel que juega la motivación en el entorno académico.

- Los factores que influyen en el rendimiento académico son: personales, sociales e institucionales, estos se encuentran en constante interacción con el estudiante, al ser cada persona diferente se puede determinar que los factores influyen de forma diferente y su impacto puede ser negativo o positivo, esto también puede relacionarse al manejo de habilidades sociales que desarrolla el estudiante en el contexto.

4.2 Recomendaciones

- Para futuras investigaciones, ampliar la revisión bibliográfica de acuerdo a las dimensiones del liderazgo emocional en base a artículos confiables y realizados en varios idiomas, debido que autores mencionan diferentes formas de abordar el liderazgo en base a emociones.
- Revisar la estructura y consistencia del instrumento del instrumento liderazgo emocional, tomando en cuenta perspectivas de autores que relacionen las competencias socioemocionales con el liderazgo.
- Al existir influencia positiva moderada del liderazgo emocional en el rendimiento académico se recomienda seguir trabajando en investigaciones que aborden temas relacionados a emociones y liderazgo para el buen desempeño académico y profesional
- Implementar programas que refuercen las competencias socioemocionales en el ámbito educativo, promoviendo el uso efectivo de habilidades sociales aplicadas al liderazgo.
- Fortalecer la comunicación entre estudiantes y miembros de la institución educativa mediante talleres, charlas, conferencias que fomente la motivación, colaboración, cooperación, el buen uso del tiempo y organización estableciendo metas claras.

Referencias bibliográficas

1. Abeile Mora, E., Soto Carrasco, A., Muñoz Muñoz, V., Sánchez Salinas, R., Pérez Noriega, E., & Landeros Olvera, E. (2015). Características de la prueba piloto: Revisión de artículos publicados en enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 14(3), 169-175. <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/212/212>
2. Albán Obando, J., & Calero Mieles, J. (2017). El rendimiento académico: Aproximación necesaria a un problema pedagógico actual. *Revista Conrado*, 13(58), 213-220. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/498/532/0>
3. Alcober, J., Ruiz, S., & Valero, M. (2011). Evaluación de la implantación del aprendizaje basado en proyectos de la EPSC (2011-2003). *Universidad Politécnica de Cataluña*, 23, 25-35. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32389177/ARV03-libre.pdf?1391478087=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEVALUACION_DE_LA_IMPLANTACION_DEL_APREND.pdf&Expires=1684878638&Signature=BabOlcne9tGIH7-xs0tG7iF9LDFnQ9FRhYU7IPjj5GN-sBRo3~3coWH
4. Arévalo Valdivieso, A. V. (2018). La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias del grupo de trabajo de producción de la central. *Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6177/1/T2605-MDTH-Arevalo-La%20influencia.pdf>
5. Arévalo-Valdivieso, A. (2018). La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias del grupo de trabajo de producción de la central. *Universidad Andina Simón Bolívar*.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6177/1/T2605-MDTH-Arevalo-La%20influenza.pdf>

6. Arispe-Alburqueque, C., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENT%20FICA.pdf>
7. Arteaga, A., & Ramón, S. (2009). Liderazgo resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412325008.pdf>
8. Arntz Vera, J., y Trunce Morales, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Investigación en educación médica*, 8(31), 82-91.
9. Auz, M., & Pérez Fabricio. (2013). Pensamiento autónomo en estudiantes de octavo años de educación básica del I.T.S República del Ecuador. Estrategias de desarrollo. *Universidad Técnica del Norte*, 69. <https://doi.org/http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2539/1/05%20TESIS%201836.pdf>
10. Banco mundial. (2021). *Informe sobre crisis de la educación en América Latina y el Caribe*. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/03/17/hacer-frente-a-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe>
11. Barquero Ruiz, A. (2020). Aprendizaje basado en proyectos: una experiencia en el área de formación ciudadana. *Perspectivas*(27), 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/rp.21.2>
12. Barrera Gálvez, R., Solano Pérez, C., Jaramillo Morales, O., & Jiménez Sánchez, R. (2019). La inteligencia emocional en estudiantes universitarios. *Salud y Educación*(14), 50-55.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4437/6222>

13. Batista, J., & Romero, M. (2007). Habilidades comunicativas del líder en universidades privadas y su relación con la programación neurolingüística. *Laurus*, 36-64. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479003.pdf>
14. Benítez-Gutiérrez, M. (2022). Educación emocional en la familia: una evaluación diagnóstica. *Universidad de Salamanca*, 13-49. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/150303/2022_TFG_Educaci%C3%B3n%20emocional%20en%20la%20familia.%20Una%20evaluaci%C3%B3n%20diagn%C3%B3stica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Bericat, E. (2012). Emociones. *Sociopedia.isa*. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/47752/DOIEmociones.pdf>
16. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Pearson Educación.
17. Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básica para la vida. *Revista de investigación educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071/94661>
18. Bobadilla, J. (2006). La estrategia lúdico-lego dacta, para elevar el rendimiento escolar en el area de Educacion para el trabajo en alumnos de 1er. grado de Educacion secundaria de la I.E “Champagnat” de Tacna. *Universidad Privada de Tacna*. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/21161/1/TESIS.pdf>
19. Bolaños Barquero, M., & Rojas Torres, L. (2013). Comparación entre los promedios de la prueba de aptitud académica y la prueba de habilidades cuantitativas de los estudiantes de la universidad de Costa Rica. *Revista Ciencias Sociales*, 4(142), 101-115. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870008.pdf>
20. Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y*

Sociedad, 9(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-112>

21. Bonilla-Cruz, L. (2016). Liderazgo e inteligencia emocional en estudiantes de educación superior. *Institución Universitaria los Libertadores*, 8-22. <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/955/BonillaCruzLudyNataly.pdf;sequence=1>
22. Borja Naranjo, G., Martínez Benítez, J., Barrero Freire, S., & Haro Jácome, O. (2021). Factores asociados al Rendimiento Académico: Un estudio de caso. *Revista Educare*, 25(3), 54-77. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1509/1516>
23. Botía, B. (1993). Culturas profesionales en la enseñanza. *Universidad de Granada*. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Bolivar/publication/291335968_culturas_profesionales_en_la_ensenanza/links/56a04d8208ae2c638eb7f73d/culturas-profesionales-en-la-ensenanza.pdf
24. Bustamante, G., & Cabrera, L. (2022). Factores que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato del cantón Sucúa-Ecuador. *Ciencia digital*, 6(4), 97-115. [https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articledownload/2338/5661#:~:text=La%20calidad%20y%20el%20rendimiento,la%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20\(reconocimiento%20social%2C](https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/articledownload/2338/5661#:~:text=La%20calidad%20y%20el%20rendimiento,la%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20(reconocimiento%20social%2C)
25. Calachua, B., y Raúl, V. (2021). Inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes del instituto de Educación Superior Tecnológico Juana María Condesa, Corire, Arequipa, 2019.
26. Canales-Rodríguez, E., Abaunza Canales, G., Dimas Márquez, S., Martínez Rodríguez, R., Ramos Hernández, L., & Benítez Corona, L. (2010). Cómo convertirte en el detective de tus propias emociones. *Ángeles Editores, S.A*, 5-19. https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI_PolitEdu/Emma_Canales/detective.pdf

27. Cañon-Montañez, W., & Rodríguez-Acelas, A. (2011). Asertividad: Una habilidad social necesaria en los profesionales de enfermería y fisioterapia. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 20, 81-87. <https://www.scielo.br/j/tce/a/5NLWb9nhwnZ6cknfVRmHYDr/?format=pdf&lang=es>
28. Cardeño Portela, E., Cardeño Portela, N., Buitrago Acuña, R., & Hernández Malpica, P. (2018). Liderazgo resonante como elemento potenciador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Revista Espacios*, 39(8), 28-39. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n08/a18v39n08p28.pdf>
29. Carocca Pizarro, H. (2016). Diferencias en el estilo de liderazgo según sexo, de acuerdo a la percepción de Directivos Públicos del II de nivel jerárquico de la Región del Valparaíso. 17.
30. Carreras, I., Iglesias, M., & Sureda, M. (2010). *Liderazgo orientado a resultados en las ONG*. ESADE.
31. Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Revista de educación*, 4(4), 20-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
32. Casanellas, M., Camós, M., Medir, L., Montolio, D., Sibina, T., Solé, M., & Sayós, R. (2014). Capacidad de aprendizaje. *Universidad de Barcelona*.
33. Cascante, M. (2018). *Potenciar el liderazgo emocional. Tres mitos que debemos superar para lograr mayor resonancia*. <https://uci.ac.cr/articulos/potenciar-liderazgo-emocional-tres-mitos-debemos-superar-lograr-mayor-resonancia/>
34. Castro Mupenda, P., & Donoso Moreno, F. (Mayo de 2015). Relación de la motivación académica del persona docente con la satisfacción estudiantil. *Universidad San Francisco de Quito*. <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3964/1/113965.pdf>
35. Castro, F. (2022, octubre 20). La inteligencia emocional y el liderazgo. Legadmi. <https://legadmi.com/la-inteligencia-emocional-y-el-liderazgo/>

36. Chamorro Niquinga, E. (2020). Curiosidad e interés por aprender en los estudiantes en el aula de clase. *Universidad Andina de Simón Bolívar*, 17. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7755/1/T3342-MINE-Chamorro-Curiosidad.pdf>
37. Cedeño, L. A. D., Vélez, M. E. M., y Mendoza, B. X. R. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Revista Cognosis. ISSN 2588-0578*, 3(3), 35-54.
38. Chere-Quiñónez, B. F. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(9), Article 9. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i9.54>
39. Cifuentes-Mediana, J.E., González-Pulido, J.W. y González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14/26. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
40. Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de la investigación para la recolección de datos. *Universidad de Carabobo Valencia*, 19(33), 228-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
41. Cortese , A. (2005). *Dos Modelos de liderazgo*. <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/2modliderazgo.htm>.
42. Cortés-Valiente, J. (2017). Relación entre la inteligencia emocional del líder y el flow de sus seguidores. *Revista interamerica de psicología ocupacional*, 34(2), 84-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a02>
43. Daza-Bueno, E. K., & Fontalvo-León, V. (2017). Liderazgo emocional como estrategia para la transformación en el pensamiento empresarial de la generación millennials. *Universidad de San Buenaventura*. <https://core.ac.uk/download/pdf/270056609.pdf>
44. De Miguel Díaz, M. (2006). Metodologías para optimizar el aprendizaje. Segundo objetivo del Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 71-91. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411311004.pdf>

45. Dompínguez Bolaños, R. (2013). La comunicación interpersonal: elemento fundamental para crear relaciones efectivas en el aula. *Razón y Palabra*(82). <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199525737032.pdf>
46. Dongil, E., & Cano, A. (2014). Habilidades sociales. *Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)*, 120-154. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59942983/guia_habilidades_sociales20190705-19004-teu75d-libre.pdf?1562393357=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DHABILIDADES_SOCIALES_Sociedad_Espanola_p.pdf&Expires=1686695941&Signature=WYUMZVXnLgMMbPs
47. Dunai, L., Antonino Daviu, J., Lengua, I., & Peris Fajarnés, G. (14 de Noviembre de 2018). Estudio de la autopercepción del rendimiento académico de los estudiantes universitarios de primer curso. *INNODOCT*, 905-910.
48. Echeverría, J., Pacenza, M., & Urquijo, S. (2011). Participación de estudiantes en actividades académicas: motivación y nivel de información. *Psiciencia Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 3(2), 82-93. <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127105003.pdf>
49. Elizalde Sánchez, A. D. (2017). Hábitos de estudio. *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 36-69. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2017/08/habitos-estudio.html>
50. Enrique de Génez, C. (2020). Rendimiento académico de los alumnos del colegio nacional de E.M.D Don Rigoberto Caballero, educación escolar básica 3° ciclo, turno tarde, de la ciudad de San Ignacio Misiones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7335-7353. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/852/1153>
51. Enríquez Guerrero, C., Segura Cardona, Á., & Tovar Cuevas, J. (2013). Factores de riesgo asociados a bajo rendimiento académico en escolares de Bogotá. *Investigaciones Andina*, 15(26), 654-666. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-81462013000100004

52. Escudero, M. (01 de Marzo de 2018). *Centro Manuel Escudero*.
<https://www.manuelescudero.com/la-flexibilidad-cognitiva-desarrollar-esta-capacidad-mismos/>
53. Espindola Artola, A., Marín Rodríguez, C., & Mola Reyes, C. (2020). Dedicación al estudio en jóvenes universitarios: Responsabilidad compartida entre docentes y estudiantes. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(2), 243-247.
<https://observatorioturisticobahia.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3237/2012>
54. Fariña, L. (2020). *La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo*.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/27715/FarinaFreijomil_Lucia_TFM_2020.pdf?sequence=2
55. Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior. ¿un mismo concepto? *Revista iberoamericana*, 6(16), 110-125.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006
56. Gaeta, L., & Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(2), 403-425.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
57. Garaigordobil, M., & Peña, A. (2014). Intervención en las Habilidades Sociales: efectos en la inteligencia emocional y la conducta social. *Psicología Conductual*, 22(3), 551-567. https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/09.Garaigordobil_22-3oa.pdf
58. Garbanzo Vargas, G. M. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de educación superior pública. *Revista de Educación*, 31(1), 43-63.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/1252/1315>

59. García Caneiro, R. (2003). Autoconcepto académico y percepción familiar. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 8(7), 359-374. <https://core.ac.uk/download/pdf/61900318.pdf>
60. García, M. (2017). Estilos de liderazgo basado en la inteligencia emocional. *World Economic Forum*. Retrieved 05 de 06 de 2023, from <https://es.weforum.org/agenda/2017/02/estilos-de-liderazgo-basados-en-la-inteligencia-emocional/>
61. García-Bullé, S. (2021, julio 8). ¿Qué es la inteligencia emocional y por qué necesitamos enseñarla? Observatorio / Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional/>
62. Goleman, D. (2009). Resumen de «La inteligencia emocional en la empresa», de Daniel Goleman. El Cid Editor | apuntes. <https://elibro.net/es/ereader/uta/28945>
63. Goleman, D., McKee, A., y David, S. (2021). *Inteligencia emocional*. Editorial Reverté. <https://elibro.net/es/ereader/uta/209690>
64. Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Kairós. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
65. Goleman, D. (2010). La práctica de la inteligencia emocional. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/ventas/unidad1_pdf1.pdf
66. Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEDOLSILLO.
67. Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2016). *El líder resonante crea más; El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLSILLO.
68. Goleman, D., Mckee, A., David, S., & Gallo, A. (2021). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Reverté.
69. González Morales, R. (2005). Percepción del rendimiento escolar y de la relación padres-hijos por alumnos de segundo año de secundaria. *Universidad Pedagógica Nacional*, 84-109. <http://200.23.113.51/pdf/21493.pdf>

70. González, F. (2009). Metacognición y aprendizaje estratégico. *Centro de investigaciones Educativas Paradigma*, 22(2), 127-136. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n2/n02a05.pdf>
71. González, Y. (2022). Factores influyentes en la responsabilidad académica en maestrantes chinos del Cepes-Universidad de la Habana. *Revista Conrado*, 18(84), 74-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000100074#:~:text=Asistir%20a%20clases,actividades%20acad%C3%A9micas%2C%20estudios%2C%20tarefas.
72. Grasso, P. (2020). Rendimiento académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición unificada para el ámbito superior. *Revista de educación*, 11(20), 88-102. https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/download/4165/4128
73. Guerrero Maldonado, L. (2016). El estilo de liderazgo y su influencia en el empoderamiento del personal del grupo Fuxion. 14. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23996/1/Tesis%20%20G.L..pdf>
74. Gutiérrez-Ruiz, G., Chaparro Caso López, A., & Azpillaga Larrea. (2017). La organización escolar como variable asociada al logro educativo. *Innovación educativa*, 17(74), 41-59. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000200041#B3
75. Heraldo, E. (2023, enero 12). El bajo rendimiento escolar y el uso de las redes sociales. / Aracely Silva Cadmen. *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.com.ec/el-bajo-rendimiento-escolar-y-el-uso-de-las-redes-sociales-aracely-silva-cadmen/> Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata .
76. Hernández Díaz, A., & Bodden Méndez, J. (2017). Liderazgo emocional en los directivos de las instituciones de educación primaria. *REDHECS*, 12(23), 36-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6865650.pdf>

77. Hernández Herrera, C. (2015). Diagnóstico del rendimiento académico de estudiantes de una escuela de educación superior en México. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1130-2496. https://doi.org/https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.48551
78. Hernández Prados, Á., & Álvarez Muñoz, J. (2020). Percepción del rendimiento escolar en las familias de alumnado de educación primaria. *Universidad de Murcia*, 400-406. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/87469/1/PERCEPCI%C3%93N%20DEL%20RENDIMIENTO%20ESCOLAR%20EN%20LAS%20FAMILIAS%20DE%20ALUMNADO%20DE%20EDUCACI%C3%93N%20PRIMARIA.pdf>
79. Hernández, O. (2006). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista Internacional Crecemos*, 1-31. <https://www.academia.edu/download/56102863/07D050.pdf>
80. Hernández-Calderón, K., & Lesmes-Silva, A. (2017). La escucha activa como elemento necesario para el diálogo. *Revista Convicciones*, 9(1), 83-87.
81. Hernández-Nieto, R. (2002). El coeficiente de validez de contenido (CVC) y el coeficiente Kappa en la determinación de la validez de contenido de instrumentos de recolección de datos.
82. Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
83. Hirschfield, P., & Gasper, J. (2011). The Relationship Between School Engagement and Delinquency in Late Childhood and Early Adolescence. *Journal of youth and adolescence*, 40, 3-22. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10964-010-9579-5>
84. Jaramillo Hernandez, H., Obregón Alzamora, N., & Reyes Pinedo, A. (2021). Habilidades sociales y capacidad de manejo de conflictos interpersonales en docentes de un Instituto Superior. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 843-853.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642021000300843

85. Jiménez Jiménez, A. (2018). Inteligencia emocional. https://www.aepap.org/sites/default/files/457-469_inteligencia_emocional.pdf
86. Kouzes, J., & Posner, B. (2018). El desafío del liderazgo. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
87. Lafontant, G. (2022, octubre 11). SECEL 2022: El rendimiento de los alumnos de bachillerato sigue deteriorándose. *elucabista.com*. <https://elucabista.com/2022/10/11/secel-2022-el-rendimiento-de-los-alumnos-de-bachillerato-sigue-deteriorandose/>
88. Lema, M., & Yasaca, N. (2016). La motivación en el desarrollo de la inteligencia emocional de los niños de primer año de educación bpsica, de la escuela fé y alegría, ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, en el año electivo 2015-2016. *Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3320/1/UNACH-FCEHT-TG-E.PARV-2017-000006.pdf>
89. Llanga Vargas, E., Silva Ocaña, M., & Vistin Remache, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
90. López Mendoza, M., Moreno Moreno, E., Uyaguari Flores, J., & Barrera Mendoza, M. (2022). El desarrollo del pensamiento crítico en el aula: Testimonios de docentes ecuatorianos de excelencia. *Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 8(15), 161-180. <https://doi.org/https://doi.org/10.55560/ARETE.2022.15.8.8>
91. López, M., Arán, V., & Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances de la psicología lationamericana*, 32(1), 37-51. <https://www.redalyc.org/pdf/799/79929780004.pdf>

92. López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/129382>>
93. Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia y Negocios*, 8(1), 71-86. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/html/>
94. Luy Montejo, C. (2019). El aprendizaje basado en problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 353-383. scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n2/a14v7n2.pdf
95. Maldonado Pérez, M. (2008). Aprendizaje basado en proyectos colaborativos. Una experiencia en educación. *Laurus*, 14(28), 158-180. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111716009.pdf>
96. Mayorga Ponce, R., Virgen Quiroz, A., Martínez Alamilla, A., & Salazar Valdez, D. (2020). Prueba Piloto. *Salud y educación*, 9(17), 69-70. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/6547/7616/>
97. Martí, G. P., Caballero, F. S., y Sellabona, E. S. (2022). Rendimiento académico en educación primaria: Relaciones con la Inteligencia Emocional y las Habilidades Sociales. *Revista de Educación*, 395. <https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/90454>
98. Medina, G. R. J. (2022). Factores que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2549
99. Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de spearman. *Revista Medica Sanitas*, 24(1), 42-45. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578/478> Ministerio de Educación. (2020). Apoyo de las familias al rendimiento académico de hijas e hijos. *Ministerio de Educación del Ecuador*, 8-76. <https://doi.org/https://educacion.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2019/10/Guia-Apoyo-de-las-familias-al-aprendizaje.pdf

100. Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Instructivo_para_evaluacion_estudiantil_2013.pdf
101. Ministerio de Educación del Ecuador. (2019). Informe preliminar rendición de cuentas 2019. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/10/Informe-narrativo-de-rendicion-de-cuentas-2019-MinEduc.pdf>
102. Molina Arias, M. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p? *Pediatría Atención Primaria*, 19(76), 377-381. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014
103. Molina Montoya, N. (2013). El aprendizaje basado en problemas (ABP) como estrategia didáctica. *Revista de academia y virtualidad*, 6(1), 53 a 61. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5558104.pdf>
104. Mondragón Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia . *Movimiento científico*, 8(1), 98-104.
105. Morales Bueno, P., & Landda Fitzgerald, V. (2004). Aprendizaje basado en problemas. *Theoria*, 13, 145-157. <http://www.ubiobio.cl/theoria/v/v13/13.pdf>
106. Morales López, S., Hershberger del Arenal, R., & Acosta Arreguín, E. (2020). Evaluación por competencias: ¿cómo se hace? *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 63(3), 46-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2019.63.3.08>
107. Muñoz, A., & Chaves, L. (2013). La empatía: ¿un concepto unívoco? *Katharsis*(16), 123-143. <http://bibliotecadigital.iue.edu.co/handle/20.500.12717/2391>

108. Navarro Huringa, A. H., Arauco Mendoza, N. B., Vivar Díaz, V. R., & Cristobal Terrones, D. (2022). Clima de aprendizaje y compromiso académico en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Universidad César Vallejo*, 37(1), 189-216. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8485756.pdf>
109. Neill, D., & Cortez-Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala: UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
110. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. MC Graw Hill. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
111. Osorio-Moreno, C. (2021). Inteligencia emocional: su impacto en el liderazgo en la toma de decisiones con los equipos de trabajo. *Universidad Militar Nueva Granada*, 4-19. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39916/OsorioMorenoCamilaAndrea2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Tomando%20presente%20la%20formula%20se,que%20mantiene%20la%20coexistencia%20positivos>
112. OCDE. (2021, mayo 18). *La OCDE promueve la educación emocional en el sistema educativo*. [hacerfamilia.com. https://www.hacerfamilia.com/actualidad/ocde-promueve-educacion-emocional-sistema-educativo-20210518105251.html](https://www.hacerfamilia.com/actualidad/ocde-promueve-educacion-emocional-sistema-educativo-20210518105251.html)
113. Organización Mundial de la Salud. (2021). *Salud mental del adolescente*. Recuperado 13 de abril de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>
114. Ospina Rodríguez, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(2), 158-160. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-72732006000200017

115. Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
116. Palella, S., & Martins, F. (2010). *Estudios de campo. Una nueva perspectiva*. Ediciones. Ruiz. Colomboa.
117. Pascual Huerta, J. (2016). Inferencia estadística y aproximación al valor p. Parte II. Contraste de hipótesis. *Revista Española de Podología*, 27(2), 86-87. <https://www.revesppod.com/Documentos/ArticulosNew/S0210123816300317-2.pdf>
118. Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: Modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 723-740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
119. Pérez, L., & Ochoa, A. (2017). La participación de los estudiante en la escuela secundaria: restos y posibilidades para la formación ciudadana. *Revista mexicana de investigación educativa*, 22(72), 179-207. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662017000100179
120. Pérez, R. (2006). Liderazgo visionario: centro del conocimiento. *Revista Escueka de Administración de negocios*(58), 79.85. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605806.pdf>
121. Piovano, N., Solodovsky, M., y Pascuali, G. (2020). Competencias socioemocionales y estrés. Cómo se relacionan con el rendimiento académico en estudiantes de educación superior. <https://repositorio.unimoron.edu.ar/handle/10.34073/218>
122. Poot-Delgado, C. (2013). Retos del aprendizaje baso en problemas. *Enseñanza e Investigación psicología*, 18(2), 307-314. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336007.pdf>
123. Poveda Garcés, D. A., Flores Murillo, C., Pazmiño Robles, L. G., & Yaguar Gutiérrez, S. P. (2022). Factores que influyen en el desempeño académico

universitario. *RECIAMUC*, 381-389.
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1032>

124. Preciado Serrano, M., González, M., Colunga Rodríguez, C., Vázquez Colunga, J., Esparza Zamora, M., Vázquez Juárez, C., & Obando Changuán, M. (2021). Construcción y validación de la escala de RAU de rendimiento académico universitario. *Revista Iberoamerica de Diagnóstico y Evaluación*, 3(60), 5-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21865/RIDEP60.3.01>
125. Quintero, M. T., & Orozco, G. M. (2013). El desempeño académico: una opción para la cualificación en las instituciones educativas. *Plumilla Educativa*, 12(2), 93-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4756664>
126. Rekalde Rodríguez, I., & García Vílchez, J. (2015). Aprendizaje basado en proyectos: un constante desafío. *Innovación educativa*(25), 219-234. <https://revistas.usc.gal/index.php/ie/article/view/2304>
127. Reyes-Ruiz, L., & Carmon-Avarado, F. (2020). *La investigación documental para la comprensión ontológica de estudio*. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/6630/La%20investigaci%C3%B3n%20documental%20para%20la%20comprensi%C3%B3n%20ontol%C3%B3gica%20del%20objeto%20de%20estudio.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20documental%20>
128. Robles Garrote, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*(18), 35-56. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
129. Rodríguez, D., & Guzmán, R. (2019). Rendimiento académico y factores sociofamiliares de riesgo. *Perfiles educativos*, 41(164), 118-134. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v41n164/0185-2698-peredu-41-164-118.pdf>
130. Rodríguez, F. (2007). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cau. *Paradigmas*, 2(2), 9-39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4942053.pdf>

131. Rodríguez-Slatos, E., Moya-Martínez, M., & Rodríguez-Gámez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Ciencias de la Educación*, 6(2), 23-50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>
132. Rojas-Freire, C. E. (2015). La responsabilidad académica de los estudiantes y su incidencia en el cumplimiento de las tareas extracurriculares en el área de matemáticas de sexto y séptimo año de educación general básica de la escuela Secundino Eguez. *Universidad Técnica de Ambato*, 40-45. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/11744/1/FCHE-EBP-1435.pdf>
133. Ruiz Bolívar, C. (2002). Mediación de estrategias metacognitivas en tareas divergentes y transferencia recíproca. *Investigación y Postgrado*, 17(2), 53-82. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872002000200003
134. Ruiz Mitjana, L. (28 de mayo de 2019). *Prueba de Kolmogórov-Smirnov: qué es y cómo se usa en estadística*. Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
135. Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Quito: Editorial "Quipus" CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55363.pdf>
136. San Andrés Soledispa, E., Macías Figueroa, F., & Mielles Pico, G. (2021). La retroalimentación como estrategia para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Sinapsis*, 1(19). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474739>
137. Sánchez Molina, A., & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181.
138. Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad

Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

139. Sánchez-Reyes, J., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11(4), 162-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
140. Sánchez-Reyes, J., & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
141. Serrano, M., & García Álvarez, D. (2010). Inteligencia emocional: autocontrol en adolescentes estudiantes del último año de secundaria. *Multiciencias*, 10(2), 273-280. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90416328008.pdf>
142. Soria-Duarte, O. (2019). Contexto familiar y los factores intervinientes en el rendimiento académico del sujeto educativo. Aproximación diagnóstica. *Revista científico-profesional Polo del conocimiento*, 4/4 23-38. <https://doi.org/10.23857/pc.v4i4.919>
143. Soriano-Márquez, A., & Díaz-Cerón, A. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 87-92. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/13CA201901.pdf>
144. Soza Mora, S. E. (2021). Factores asociados a la calidad del rendimiento académico de estudiantes en la educación superior. *Revista Ciencia de la Salud Educacion Médica*, 3(3), 18. <https://revistacienciasmedicas.unan.edu.ni/index.php/rcsem/article/view/79/60>
145. Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editoroal Limusa.
146. Tamayo, O., Zona, R., & Loaiza, Y. (2015). El pensamiento crítico en la educación. Algunas categorías centrales en su estudio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 11(2), 111-133. <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134146842006.pdf>

147. Torregrosa, J. (1984). *Emociones, sentimientos y estructura social*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/41317/1/emociones%20sentimientos%20y%20estructura%20social.pdf>
148. Torres Morales, N. (2021). Adaptabilidad social y Calidad de vida laboral en Internos de Psicología de la Universidad Andina del Cusco, 2020. *Universidad Andina del Cusco*, 20-40. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4393/Noraluz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
149. Torres Torres, N., Salavarría Barco, B., & Mera Velásquez, F. (2021). Estrategias didácticas para mejorar el rendimiento académico en estudiantes de educación superior. *South Florida*, 2(3), 3905-3917. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n3-008>
150. Touron, J. (2000). *Factores del rendimiento académico*. Madrid: Universidad de Navarra, S.A.
151. Tristán-Monroy, B., Flores-Rueda, I., Sánchez-Macías, A., & Briano-Turrent, G. (2021). Compromiso académico estudiantil en tiempos de Covid-19: desafíos y oportunidades para la enseñanza en línea. *Formación universitaria*, 14(6), 193-202. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000600193>
152. Uriarte, J. (2006). Construir la resiliencia en la escuela. *Revista de Psicodidáctica*, 11(1), 7-23. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514747002.pdf>
153. Urive-Echeverría, G. (2006). algunas consideraciones de las habilidades comunicativas. *Luz*, 34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589165888010>
154. Vallejos Valdivia, C. (09 de Julio de 2022). Niveles de inteligencia emocional en estudiantes de la carrer de psicología de una universidad pública peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 22(3), 556-563. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i3.5015>

155. Vázquez Hernández, J., & Guerra Herrera, H. (2018). Resonancia en el liderazgo de los directivos empresariales. *Congreso Internacional de contaduría, Administración e Informática*. Ciudad de México: ANFECA. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.10.pdf>
156. Vega, M. (2015). Autoconcepto e inteligencia emocional: Un análisis comparativo. *Universitat de les Illes Balears*, 10-13. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3401/Vega_Munar_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Carl%20Rogers%2C%20el%20grado,afecto%20que%20ofrecen%20sus%20hijos.
157. Veranes Garzón, I., Peñalver Sinclay, A., & Jorna Calixto, A. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir*(34), 60-78. Retrieved 29 de 05 de 2023, from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100011
158. Villa-Sánchez, A. (2021). Liderazgo emocional: la base del liderazgo. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*(1), 119-146. https://ri.iberro.mx/bitstream/handle/iberro/6047/RiEEB_01_01_119.pdf?sequence=1&isAllowed=y
159. Villa Sánchez, A. (2019). Liderazgo: Una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461>
160. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Essex: Pearson.
161. Zanker, S. (2018, octubre 24). *La influencia de las emociones en el liderazgo*. Axialent. <https://www.axialent.com/es/la-influencia-de-las-emociones-en-el-liderazgo/>

Anexos

Anexo 1

Tabla 33.

Validación de expertos

N	Ex1	Ex2	Ex3	Sxi	Mx	CVCi	Pei	CVCtc
Ítem 1	20	19	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 2	20	18	20	58	2,9	0,97	0,037037037	0,93
Ítem 3	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 4	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 5	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 6	20	19	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 7	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 8	20	16	20	56	2,8	0,93	0,037037037	0,90
Ítem 9	19	20	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 10	19	18	20	57	2,85	0,95	0,037037037	0,91
Ítem 11	20	19	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 12	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 13	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 14	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 15	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 16	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 17	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 18	20	19	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 19	19	20	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 20	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 21	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 22	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 23	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 24	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 25	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 26	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 27	20	19	20	59	2,95	0,98	0,037037037	0,95
Ítem 28	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
Ítem 29	20	20	20	60	3	1,00	0,037037037	0,96
								0,95

Nota: N=número de ítems; Ex=experto; Sxi=sumatoria de los puntajes de los expertos; Mx=valor máximo de la esca; CVCi=validación Pei=probabilidad de error; CVCtc=validación final

Anexo 2

Operalización variable independiente: Liderazgo emocional

Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica-instrumento
	Inteligencia emocional	Autoconciencia Emociones	1. Pienso que es importante prestar atención a mis emociones. 2. Siento que mi estado de ánimo afecta de forma positiva a mis actitudes. 3. Puedo describir mis emociones con facilidad frente a los demás. 4. Reconozco fácilmente cuales son mis fortalezas y debilidades.	-Encuesta -Cuestionario
		Autocontrol	5. Soy capaz de mantener la calma, aunque las cosas no salgan como espero. 6. Evito molestarme fácilmente por situaciones poco importantes. 7. Evito tomar decisiones apresuradas cuando estoy molesto.	
		Motivación	8. Siempre estoy seguro de conseguir objetivos planteados. 9. Me gusta compartir con personas que tengan los mismos objetivos.	
		Empatía	10. Siempre intento comprender lo que la otra persona siente. 11. Ayudo a las personas que están pasando por alguna situación difícil de superar	
		Habilidades sociales	12. Me siento seguro al expresar sentimientos y emociones a los demás. 13. Mantengo una buena comunicación con las personas que conozco. 14. Me considero una persona capaz de superar problemas u obstáculos. 15. Me adapto con facilidad a los cambios que surgen sin previo aviso.	

			16. Me considero capaz de dar solución a situaciones conflictivas entre otras personas. 17. Me siento cómodo trabajando en equipo.	
	Liderazgo	Visionario	18. Tengo la capacidad detectar oportunidades antes que los demás. 19. Puedo crear una circunstancia realista e innovadora del futuro.	
		Entrenador	20. Trato de promover la participación activa de los demás en diferentes actividades. 21. Me gusta ayudar a otros a identificar sus puntos fuertes y débiles.	
		Afliativo	22. Me interesa generar un ambiente basado en el respeto y relaciones positivas con los demás. 23. Me tomo el tiempo de apoyar emocionalmente a los demás para cumplir metas en común.	
		Democrático	24. Cuando tomo una decisión consulta la opinión de cada persona involucrada. 25. Soy capaz de fomentar la participación y delegar tareas en los demás.	
		Ejemplar	26. Cuida los detalles de las actividades que realizo para lograr mis metas. 27. Siento que puedo influir de manera positiva en las demás personas.	
		Autocrático	28. Prefiero dar órdenes sin tomar en cuenta la opinión de los demás.	

			29. Controlo las actividades y limito la creatividad de las demás personas.	
--	--	--	---	--

Operalización variable dependiente: Rendimiento académico

Concepto	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica/ instrumento
Es el resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje, se refiere al desempeño que los estudiantes ejercen de acuerdo a la capacidad de aprendizaje, motivación haciendo referencia a la autopercepción académica, involucran la dedicación al estudio, organización	Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Participación - Compromiso - Responsabilidad 	11,12,13,14,15,16,17,18,20	Encuesta- Cuestionario
	Capacidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Interés - Habilidades de estudio - Pensamiento critico - Flexibilidad cognitiva - Metacognición - Resiliencia 	1,2,3,5,19	

	Autopercepción académica	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Actitud hacia el estudio - Evaluación de habilidades 		
	Dedicación al estudio	<ul style="list-style-type: none"> - Autodisciplina - Organización escolar - Hábitos de estudio 	6,7,8,9,10	

Anexo 3 Cuestionario liderazgo emocional

Instrucciones

- La información recopilada tiene fines investigativos
- Lea detenidamente y responda según usted considere
- El instrumento es valorado a través de la siguiente escala:
- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

Datos sociodemográficos

- **Género**

Masculino ()

Femenino ()

Otro ()

- **Edad.....** en años

- **Etnia**

Indígena () Mestizo () Blanco () Montuvio () Afroecuatorinano () Otros ()

- **Estado civil**

Soltero ()

Casado ()

Divorciado ()

Viudo ()

Otros ()

N.	Ítems	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Pienso que es importante prestar atención a mis emociones.					
2	Siento que mi estado de ánimo afecta de forma positiva a mis actitudes.					
3	Puedo describir mis emociones con facilidad frente a los demás					
4	Reconozco fácilmente cuales son mis fortalezas y debilidades.					
5	Soy capaz de mantener la calma, aunque las cosas no salgan como espero					
6	Evito molestarme fácilmente por situaciones poco importantes.					
7	Evito tomar decisiones apresuradas cuando estoy molesto.					
8	Siempre estoy seguro de conseguir mis objetivos propuestos.					
9	Me gusta compartir con personas que tengan los mismos objetivos.					
10	Siempre intento sentir lo que la otra persona siente					
11	Ayudo a las personas que están pasando por alguna situación difícil de superar.					
12	Me siento seguro al expresar sentimientos y emociones a los demás.					
13	Mantengo una buena comunicación con las personas que conozco.					

14	Me considero una persona capaz de superar problemas u obstáculos.					
15	Me adapto con facilidad a los cambios que surgen sin previo aviso.					
16	Me considero capaz de dar solución a situaciones conflictivas entre otras personas.					
17	Me siento cómodo trabajando en equipo.					
18	Tengo la capacidad detectar oportunidades antes que los demás.					
19	Puedo crear una circunstancia realista e innovadora del futuro.					
20	Trato de promover la participación activa de los demás en diferentes actividades.					
21	Me gusta ayudar a otros a identificar sus puntos fuertes y débiles.					
22	Me interesa generar un ambiente basado en el respeto y relaciones positivas con los demás.					
23	Me tomo el tiempo de apoyar emocionalmente a los demás para cumplir metas en común.					
24	Cuando tomo una decisión consulta la opinión de cada persona involucrada.					
25	Soy capaz de fomentar la participación y delegar tareas en los demás.					
26	Cuida los detalles de las actividades que realizo para lograr mis metas.					

27	Siento que puedo influir de manera positiva en las demás personas.					
28	Prefiero dar órdenes sin tomar en cuenta la opinión de los demás.					
29	Controló las actividades y limitó la creatividad de las demás personas.					