

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una universidad
privada de Piura

Área de Investigación:

Ciencias médicas – Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autor:

Mario Alonso Simón Flores Alburquerque

Jurado Evaluador:

Presidente: Cruz Cedillo, Aura Violeta

Secretario: Paredes Gamarra, Yelitza Priscila

Vocal: Espinoza Porras, Fátima Rosalía

Asesora:

Chávez Lozada, July Antonieta

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5971-9755>

Piura – Perú

Fecha de sustentación: 2023

Tesis Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional MF

INFORME DE ORIGINALIDAD

2%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upch.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

1%

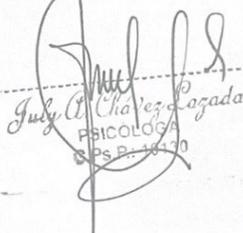
Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo


July A. Chavez Lagada
PSICOLOGA
C.Ps.P. 10470

Tesis Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional MF

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/0

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64

PÁGINA 65

PÁGINA 66

PÁGINA 67

PÁGINA 68

PÁGINA 69

PÁGINA 70

PÁGINA 71

PÁGINA 72

PÁGINA 73

PÁGINA 74	
PÁGINA 75	
PÁGINA 76	
PÁGINA 77	
PÁGINA 78	
PÁGINA 79	
PÁGINA 80	
PÁGINA 81	
PÁGINA 82	
PÁGINA 83	
PÁGINA 84	
PÁGINA 85	
PÁGINA 86	
PÁGINA 87	
PÁGINA 88	
PÁGINA 89	
PÁGINA 90	
PÁGINA 91	
PÁGINA 92	
PÁGINA 93	
PÁGINA 94	
PÁGINA 95	
PÁGINA 96	
PÁGINA 97	
PÁGINA 98	
PÁGINA 99	

PÁGINA 100
PÁGINA 101
PÁGINA 102
PÁGINA 103
PÁGINA 104
PÁGINA 105
PÁGINA 106
PÁGINA 107
PÁGINA 108
PÁGINA 109
PÁGINA 110
PÁGINA 111
PÁGINA 112
PÁGINA 113
PÁGINA 114
PÁGINA 115
PÁGINA 116
PÁGINA 117
PÁGINA 118
PÁGINA 119
PÁGINA 120
PÁGINA 121
PÁGINA 122
PÁGINA 123
PÁGINA 124
PÁGINA 125

PÁGINA 126

PÁGINA 127

PÁGINA 128

PÁGINA 129

PÁGINA 130

PÁGINA 131

PÁGINA 132

PÁGINA 133

PÁGINA 134

PÁGINA 135

PÁGINA 136

PÁGINA 137

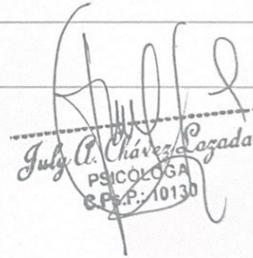
PÁGINA 138

PÁGINA 139

PÁGINA 140

PÁGINA 141

PÁGINA 142


July C. Chávez Lozada
PSICÓLOGA
C.F.P. 10130

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Mg. July Antonieta Chávez Lozada, docente del Programa de Estudio de Psicología, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura", autor Bach. Mario Alonso Simón Flores Alburqueque, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 02%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el día 20 de octubre del 2023.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 20 de octubre del 2023.



Mg. July Antonieta Chávez Lozada
DNI: 02671632
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5971-9755>



Bach. Mario Alonso Flores Alburqueque
DNI: 72524191

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una
universidad privada de Piura**

Presentación

Señoras y Señores jurados:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, pongo a su consideración la presente tesis, que tiene por título: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en docentes de una universidad privada de Piura, con el propósito de obtener el grado de Licenciado en Psicología.

Dejo a vuestra consideración, ilustres miembros del jurado, la valoración de mi presente tesis, agradeciendo su valioso tiempo y criterio, que permitirá evidenciar cómo puede ser mejorada.

Bach. Mario Alonso Flores Alburquerque

Dedicatoria

Dedico el presente estudio mi hijo, cuyo recuerdo siempre es el broche de oro ante cualquier éxito o fracaso de mi vida desde que lo conocí, a él le dedico las líneas más breves, y a la vez, las más sinceras.

Bach. Mario Alonso Flores Alburqueque

Agradecimientos

A mi asesora, la Mg. July Antonieta Chávez Lozada, que con su buen criterio, experiencia y motivación brindó de la manera más atenta y desinteresada un apoyo invaluable para esta investigación.

Bach. Mario Alonso Flores Alburquerque

Índice de Contenido

Presentación	xii
Dedicatoria	xiii
Agradecimientos.....	xiv
Índice de Contenido	xv
Índice de Tablas y Gráficos	xvi
Resumen	xvii
Abstract.....	xviii
CAPITULO I MARCO METODOLÓGICO.....	19
1.1. El Problema.....	20
1.2. Objetivos	25
1.3. Hipótesis	26
1.4. Variables e Indicadores	27
1.5. Diseño de Ejecución.....	27
1.6. Población y Muestra.....	28
1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:.....	30
1.8. Procedimientos de Recolección de Datos	32
1.9. Análisis de Datos.....	32
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	33
2.1. Antecedentes del estudio.....	34
2.2. Marco Teórico	37
2.3. Marco conceptual	57
CAPITULO III ANÁLISIS DE RESULTADOS	58
CAPITULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
CAPITULO VI REFERENCIAS Y ANEXOS	86

Índice de Tablas y Gráficos

Tabla 1. Docentes según sexo referidos en la muestra	29
Tabla 2. Docentes según rango de edad referidos en la muestra.	29
Tabla 3. Análisis correlacional Rho de Spearman entre las variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional.....	59
Tabla 4 Nivel de Inteligencia Emocional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura.	60
Tabla 5 Nivel de Liderazgo Transformacional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura.....	62
Tabla 6 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Optimismo y la dimensión Visión.	63
Tabla 7 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones Interpersonales y la dimensión Comunicación Inspirada.	64
Tabla 8 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Responsabilidad Social y la dimensión Liderazgo de Apoyo.....	65
Tabla 9 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Solución de Problemas y la dimensión Estimulación Intelectual.....	65
Tabla 10 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Reconocimiento Personal y la dimensión Empatía.	66
Tabla 9 Nivel de Inteligencia Emocional general y por dimensiones de interés en los grupos de la muestra según el sexo.	95
Tabla 10 Nivel de Inteligencia Emocional según edades en los grupos de la muestra.	98
Tabla 11 Nivel de Liderazgo Transformacional general y por dimensiones según el sexo.....	101
Tabla 12 Nivel de Inteligencia Emocional según edades en los grupos de la muestra.	103

Resumen

El presente estudio tuvo la principal intención de determinar la correlación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en docentes de una universidad privada de Piura. La población de este estudio se conformó por 442 docentes pertenecientes a una universidad particular de Piura en cuestión durante el ciclo de estudios 2020-2, donde la muestra fue de 105 docentes. Se diseñó el bajo un parámetro no experimental y con un enfoque descriptivo, de tipo correlacional, donde además, se empleó un muestreo de tipo no probabilístico. Por otro lado, los instrumentos empleados fueron el Inventario de Inteligencia Emocional - Baron Ice adaptado al contexto peruano por Ugarriza (2001), el cual tenía propósito de calcular la variable Inteligencia Emocional, mientras que para medir la variable Liderazgo Transformacional se empleó la Escala de Liderazgo Transformacional adaptada a la realidad peruana por Dávalos (2004). Se logró descubrir, gracias a los resultados, una correlación entre la variable Inteligencia Emocional y la variable Liderazgo Transformacional, donde 0.000 fue el valor p de la significancia, es decir, inferior al valor de confiabilidad ($p \leq 0,05$), lo que, en conclusión, permitió aceptar la hipótesis general ($Rho = -0,0519$). Además se descubrió que la Responsabilidad Social de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo de Apoyo del Liderazgo Transformacional, aparte de encontrarse correlacionados, son los atributos más resaltantes en la plana docente.

Palabras clave: Docentes, Emocional, Inteligencia Liderazgo, Transformacional, Universitarios.

Abstract

The present study had the main intention of Determining the correlation between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in teachers of a private university in Piura. The population of this study was made up of 442 teachers belonging to a particular Piura university in question during the 2020-21 study cycle, where the sample was 105 teachers. The study was designed with a non-experimental parameter and with a descriptive approach, of a correlational type, where, in addition, a non-probabilistic sampling was used. On the other hand, the instruments used were the Emotional Intelligence Inventory - Baron Ice adapted to the Peruvian context by Ugarriza (2001), which had the purpose of calculating the variable Emotional Intelligence, while to measure the variable Transformational Leadership The Transformational Leadership Scale adapted to the Peruvian reality by Dávalos (2004) was used. It was possible to discover, thanks to the results, a correlation between the Emotional Intelligence variable and the Transformational Leadership variable, where 0.000 was the p value of significance, that is, lower than the reliability value ($p \leq 0.05$), which, in conclusion, allowed us to accept the general hypothesis ($Rho = -.0519$). In addition, it was discovered that the Social Responsibility of Emotional Intelligence and Support Leadership of Transformational Leadership, apart from being correlated, are the most outstanding attributes in the teaching staff.

Keywords: Emotional, Intelligence Leadership, Transformational, Teachers, University students.

CAPITULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1. El Problema

1.1.1. Delimitación del Problema

El docente de nivel universitario hace posible el aprendizaje y crecimiento de las competencias en el estudiante, debido a esto se convierte en un modelo de cómo se debe aprender y cómo se debe emplear el conocimiento aprendido, logrando que el estudiante pueda expresar su mundo interno racionalmente. Por ello, el docente requiere del desarrollo de habilidades específicas frente a quienes protagonizan el proceso de aprendizaje dentro de las aulas universitarias. No obstante, el docente universitario no solo es un agente de flujo del conocimiento y orientación para los estudiantes, sino que también asiste con partes importantes durante la gestión del progreso social y cultural dentro del contexto inmediato de la universidad, siempre trabaja en equipo, y se encuentra en constante creación y desarrollo de iniciativas que aportan tanto dentro como fuera de la universidad. Por ello, necesita dar apoyo a sus colegas y directivos dentro de una jerarquía organizacional, con la intención de gestionar adecuadamente de los intereses de la comunidad universitaria. Todos estos aspectos involucran capacidades estrechamente relacionadas del mundo emocional y cómo es que el docente logra gestionarlo.

Es por ello que al hablar de un perfil orientado al manejo del mundo emocional, Arrabal (2018) afirma que es importante hablar de la inteligencia emocional entendiéndola como aquella inteligencia que reduce los efectos del estrés, ayuda a comunicar efectivamente, permite empatizar con otras personas, facilita la superación de desafíos y conduce a aminorar conflictos. Por otro lado, Goleman (2018) refiere que todo esto se debe gracias a que el sujeto es hábil para reconocer su mundo emocional y el de los demás, discerniendo entre distintos sentimientos que experimente, además de poder etiquetarlos.

A nivel internacional, en cuanto a lo que se conoce actualmente sobre la inteligencia de las emociones en docentes universitarios, Cejas et al. (2020) manifiestan que la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), los cuales son grupos que se interesan por la

calidad de la educación superior, se unieron estratégicamente para establecer un perfil de cómo debe ser el docente universitario en el ejercicio de su profesión; por medio de una investigación sustentada de revisión bibliográfica y de estudios de campo relacionados a las competencias laborales requeridas en la educación técnica y universitaria, concluyendo que, en cuanto a dimensiones del dominio emocional, la habilidad para comunicarse de forma escrita y oral esta cotizada con un 98,90% de relevancia en el perfil del docente universitario, seguido de la inteligencia emocional, con un 96,30% de importancia y finalmente las habilidades para las relaciones interpersonales con un 85,20% de requerimiento. Estos datos permiten inferir que la inteligencia de las emociones y varias de sus dimensiones son competencias de gestión emocional e interpersonal indispensables en el perfil de un docente universitario.

Específicamente en el Perú, Casimiro et al. (2020) indica que la mayoría de los docentes de aquellos centros solían ser catalogados con grandes capacidades para la organización, para la comunicación y para la cooperación. No obstante, Maldonado Buenaño y Benavides (2017) refieren que la situación emocional del docente frente a las posturas coyunturales dentro de la universidad se basa en dar respuestas para mantener la estabilidad y el confort, pero sin hacer frente a los desafíos, revelando en ellos un estado emocional de conformismo frente a lo que demanda el contexto institucional. Esto deja constancia de que referir atributos positivos en cuanto al apoyo, probablemente dificulte que se expandan hacia horizontes nuevos para sus equipos.

Dentro de una perspectiva local, se conoce gracias a Vivas (2020), que la inteligencia emocional del docente influía en la efectividad en la que realizaban sus tareas dentro de la universidad, comprendiendo en resumen que los docentes requieren un mejor dominio de la inteligencia emocional para desempeñar algunas de sus funciones laborales. Esto pone en evidencia de que en la región existen docentes cuya inteligencia emocional no solo les facilita una regulación emocional adecuada, sino que les brinda un incremento de las habilidades relacionadas al ejercicio de la docencia o de la organización.

Como se ha podido dilucidar, estudios sobre la inteligencia emocional afirman que ésta se encuentra estrechamente relacionada con muchos

aspectos pedagógicos del docente, pero también con algunos elementos de índole organizativa. En ese sentido, es entendible que todo docente en la universidad incluya dentro de su perfil elementos como la comunicación efectiva, el establecimiento de objetivos y metas, y que sus principios vayan de la mano con los esquemas de la universidad en la que se desenvuelve, es decir, debe tener la capacidad de ejecutar tanto un trabajo pedagógico como una labor organizacional. Alarcón, Fuentes y Armendáriz (2017) refieren que un elemento organizacional importante es el liderazgo, en el cual un docente que tiene control sobre sí mismo, que está automotivado, que es empático y que cuenta con grandes habilidades sociales, también es un buen líder. En otras palabras, los líderes más destacados podrían ser también personas con un nivel de inteligencia emocional elevado.

A causa de esta posible correlación de la inteligencia emocional con el liderazgo, es que se requiere hablar del liderazgo transformacional, el cual, tal como refieren (Rojas et al., 2020), es una forma de liderar donde las personas inspiran, alientan y llenan de vigor a los compañeros para rediseñar y fabricar proyectos que ayuden a incrementar y moldear el éxito presente y a largo plazo en una organización. Y, generalmente, un líder transformacional es también quien se encarga de buscar una estructura en la institución que favorezca a la comunicación entre las personas y que haga que los equipos sean conscientes de cómo y por qué conseguir el objetivo común de la organización por medio de la opinión y la cooperación de los demás (Fernández y Quintero, 2017).

Internacionalmente, en cuanto a las capacidades y habilidades del docente universitario que están relacionadas al liderazgo transformacional, se conoce que, tal como afirma Cejas (et al., 2020) tras una revisión en varios estudios cuantitativos, en Latinoamérica hay una serie de competencias deseables para la docencia universitaria: la capacidad para hacer frente a eventos complejos de manera crítica, prudente y sensata con un 100% de relevancia, seguida por la integridad y el liderazgo, el compromiso y motivación por alcanzar la calidad y la habilidad para mantener metas institucionales con un 96,3%, y también la destreza y soporte en la toma de decisiones y empoderarse y trabajar en grupo con un 92,6%, y finalmente la habilidad para direccionar sus actos hacia la obtención completa de las metas trazadas tanto

personal como grupalmente con un 85,2%. Se puede entender de esta forma que un docente universitario latinoamericano necesita demostrar liderazgo a través de la motivación, la creatividad, la integridad y el establecimiento de metas, es decir, requiere del ejercicio del liderazgo transformacional.

Dentro de algunas revisiones en el país, Cuenca y Reátegui (2004) indican que casi todos los estudiantes de 3 universidades de Lima concuerdan que un docente de calidad debe evidenciar dominio de la ética. Se infiere así que los aspectos éticos son un aspecto altamente valorado por la comunidad universitaria, tales aspectos permiten decir que un docente es una persona íntegra, tan necesario para el liderazgo transformacional. Así también, Lozano y Reyes (2017) indican que el docente universitario de Lima se destacan por ser eficaces individualmente, ya que toman consideración de sus habilidades y su contexto para poder concretar una meta, así como también se supo que se encuentran enganchados a su trabajo como docentes, esto se debe a que interactúan con sus alumnos por medio de la investigación, por lo que constantemente se encuentran en actualización dentro de su ámbito vocacional. Es así como puede comprenderse que el docente universitario peruano tiene un gran potencial para demostrar liderazgo transformacional.

Abordando al liderazgo transformacional dentro de la ciudad de Piura, se conoce, gracias a Panta (2018), que influye en gran medida en las tareas pedagógica, organizacionales, administrativas e investigativas. Esto permite inferir que la forma de liderazgo a través de la motivación y la gestión adecuada del razonamiento frente a soluciones novedosas se encuentra estrechamente relacionada al desempeño laboral del docente.

Después de la revisión de la literatura, el estudio presente plantea que, muy posiblemente, los docentes de una universidad privada de Piura pueden ser tanto inteligentes emocionalmente como también buenos líderes transformacionales, puesto que ambos tipos de atributos manifiestan características similares entre sí, pudiendo ser igual de necesarios tanto al momento de relacionarse con otros docentes o directivos al momento de formar equipos y emprender proyectos, o para con el ciclo formativo dentro de una concepción racional y holística de los alumnos en las aulas.

1.1.2. Formulación del Problema:

¿Qué relación hay entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Piura?

1.1.3. Justificación

Teóricamente hablando, los modelos teóricos de Goleman (1995) y de Bass (2006) ya se han abordado en personal de tipo pedagógico, pasando por trabajadores administrativos, y llegando hasta directivos y ejecutivos, pero casi siempre estudiando estos perfiles por separado. No obstante, este estudio centra su atención en una población cuyo perfil ejerce diversos tipos de funciones, tanto educativas como organizacionales: los docentes universitarios, siendo que el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional son variables igual de esenciales para las funciones que tienen a cargo.

Desde un punto práctico, el producto de este estudio facilitará a la universidad privada entender si los elementos de la inteligencia emocional que sus propios docentes manejan dentro de las aulas podrían aprovecharse también en procesos organizacionales que dependan del liderazgo transformacional que sostienen con sus colegas, o viceversa, lo que permitirá tomar decisiones sobre implementar iniciativas dirigidas a incrementar estas mismas habilidades durante el ejercicio docente, favoreciendo los intereses organizacionales y humanos de la universidad.

Visualizando un panorama social, los resultados de este estudio podrán compararse con otros de otras universidades que se hayan hecho en la región, siendo de apoyo para los intereses de organizaciones como la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la Asociación Nacional de Universidades Públicas del Perú (ANUPP), entre otros. Se debe a que por un lado beneficiará la preservación de un nivel adecuado de calidad en la educación superior al conocer cómo están las cifras sobre las habilidades que ya se requieren en un docente, mientras que por otro lado, dará a conocer cómo las capacidades del docente pueden relacionarse, permitiendo replantear elementos en los perfiles de puesto del docente universitario, favoreciendo así a la inserción laboral.

Tratando el propósito del estudio metodológicamente, la aplicación de los instrumentos empleados revela qué tanto se diferencian o asemejan las dimensiones entre ambas variables estudiadas en los docentes, permitiendo detectar que dimensiones pueden medirse como una sola. Es por ello que la

investigación es útil para diseñar nuevas escalas para personal educativo u organizacional que sea afín a las universidades, lo que facilita en la medición del desempeño laboral o del éxito de la aplicación de programas o capacitaciones.

1.1.4. Limitaciones

- La investigación solo podrá ser aprovechada por otras que guarden características estrechamente relacionadas al campo del liderazgo transformacional según Bass (2001) y a la inteligencia emocional de Goleman (1995).

- El producto de este análisis prestará un aporte significativo exclusivamente al contexto de las organizaciones educativas y al sistema de educación superior predominante en el departamento de Piura, y durante estos tiempos contemporáneos.

- El número y tipo de antecedentes que midan ambas variables en poblaciones de docentes universitarios no es el deseado.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de inteligencia emocional en los docentes de una universidad privada de Piura.
- Determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes de una universidad privada de Piura.
- Determinar la relación entre la sub-dimensión optimismo y la dimensión visión en los docentes de una universidad privada de Piura.
- Determinar la relación entre la sub-dimensión relaciones interpersonales y la dimensión comunicación inspirada en los docentes de una universidad privada de Piura.
- Determinar la relación entre la sub-dimensión responsabilidad social y la dimensión liderazgo de apoyo en los docentes de una universidad privada de Piura.

- Determinar la relación entre la sub-dimensión solución de problemas y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de una universidad privada de Piura.
- Determinar la relación entre la sub-dimensión reconocimiento personal y la dimensión empatía en los docentes de una universidad privada de Piura.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura.

HO: No existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura.

1.3.2. Hipótesis específicas

- H1: El nivel de inteligencia emocional en los docentes de una universidad privada de Piura es medio.
- H2: El nivel de liderazgo transformacional en los docentes de una universidad privada de Piura es medio.
- H3: Existe relación entre la sub-dimensión optimismo y la dimensión visión en los docentes de una universidad privada de Piura.
- H4: Existe relación entre la sub-dimensión relaciones interpersonales y la dimensión comunicación inspirada en los docentes de una universidad privada de Piura.
- H5: Existe relación entre la sub-dimensión responsabilidad social y la dimensión liderazgo de apoyo en los docentes de una universidad privada de Piura.
- H6: Existe relación entre la sub-dimensión solución de problemas y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de una universidad privada de Piura.
- H7: Existe relación entre la sub-dimensión reconocimiento personal y la dimensión empatía en los docentes de una universidad privada de Piura.

1.4. Variables e Indicadores

1.4.1. Variable: Inteligencia emocional

- Dimensión: Componente intrapersonal (Comprensión de sí mismo, Asertividad, Autoconcepto, Autorrealización, Independencia).
- Dimensión: Componente interpersonal (**Empatía, Relaciones Interpersonales, Responsabilidad Social**).
- Dimensión: Componente de adaptabilidad (**Solución de Problemas**, Prueba de Realidad, Flexibilidad).
- Dimensión: Componente de manejo del estrés (Tolerancia al estrés, Control de Impulsos).
- Dimensión: Componente de estado de ánimo general (Felicidad, **Optimismo**).

1.4.2. Variable: Liderazgo transformacional

- dimensión: visión
- dimensión: comunicación inspirada
- dimensión: estimulación intelectual
- dimensión: liderazgo de apoyo
- dimensión: reconocimiento personal

1.5. Diseño de Ejecución

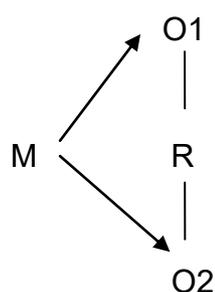
1.5.1. Tipo de Investigación

La indagación se basa en el enfoque sustantivo, puro o básico, ya que pretende dar respuesta tras plantear una convergencia teórica por medio de la descripción y la explicación (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

1.5.2. Diseño de investigación

El diseño empleado en esta investigación es descriptivo – correlacional, puesto que describe dos variables o más con la intención de describir el vínculo que puedan o no compartir dentro un grupo de personas en concreto (Hernández, Fernández y Baptista, 2004).

Esquema:



Donde:

M: Docentes de una universidad privada de Piura.

O1: Inteligencia emocional.

O2: Liderazgo transformacional.

R: Relación entre las variables de estudio.

1.6. Población y Muestra

1.6.1. Población

La población de este estudio se conformó por 442 docentes, tanto hombres como mujeres, y sin restricción de edad, pertenecientes a una universidad particular de Piura en cuestión durante el ciclo de estudios 2020-2, quienes pertenecían a diversas facultades y escuelas profesionales del plantel.

1.6.2. Muestra

Mediante el uso de la presente fórmula estadística:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

N = Tamaño poblacional (442).

σ = Desviación estándar poblacional (0.5).

Z = Número producto tras distribuir de forma normal con el fin de obtener un nivel del 95% de confianza (1,96).

e = Número permitido para el margen de error muestral (0,05).

n = Número poblacional mínimo.

Se hizo el cálculo:

$$n = \frac{(442)(0,5)^2(1,96)^2}{(442 - 1)(0,05) + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = 105$$

105 = Tamaño mínimo de la muestra

Obteniéndose como resultado que 105 era el número mínimo de docentes que participaron en la muestra.

Tabla 1. Docentes según sexo referidos en la muestra

	f	%
Sexo		
Hombre (H)	71	67,6%
Mujer (M)	34	32,4%
Total	105	100%

Fuente: Elaborado por el autor.

Se puede observar en la primera tabla que el mayor grupo de participantes son hombres, ya que conforman el 67,6% de toda la muestra.

Tabla 2. Docentes según rango de edad referidos en la muestra.

	f	%
GRUPOS DE EDAD EN AÑOS		
Grupo 1 (20-35)	11	10,5%
Grupo 2 (36-50)	51	48,6%
Grupo 3 (51-65)	31	29,5%
Grupo 4 (66-81)	12	11,4%
Total	105	100%

Fuente: Elaboración por el autor.

Así mismo, en la segunda tabla se aprecia las edades de quienes participaron del estudio, siendo así que la muestra posee una población conformada principalmente por docentes de entre 36 a 50 años, es decir, por el Grupo 2, los cuales constituyen el 48,6% de la muestra total.

1.6.3. Muestreo

El muestreo empleado fue un tipo de muestreo no probabilístico y por conveniencia, el cual es una técnica de muestreo donde las muestras se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador, es decir, en este caso el investigador ha obtenido la lista de correos institucionales de todos los docentes de la universidad, donde realizó el envío de mensajes a los correos de 105 de ellos con el link para la participación.

1.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

1.7.1. Técnicas de Recolección de Datos

La indagación hace uso de la psicometría, puesto que, como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2004), se emplean instrumentos con la intención cuantificar las variables que se encuentran dentro de las hipótesis, dichos instrumentos están conformados por reactivos en forma de preguntas o afirmaciones a los cuales el evaluado manifiesta una reacción específica, por medio de la selección de una respuesta, la cual tiene un valor numérico. Específicamente este estudio de vale de instrumentos con escalas Likert.

1.7.2. Instrumentos para la Recolección de Datos:

A. Instrumento para medir la Inteligencia Emocional:

El nombre formal es Inventario de Bar-On (I-CE), siendo el título original Eq-I Bar On Emotional Quotient Inventory, creado por Reuven Bar-On y Toronto – Canadá de donde procede el instrumento, fue adaptado al contexto peruano por Ugarriza (2001), y además la administración se da tanto individual como colectivamente y su tiempo de aplicación: 30-40 minutos aproximadamente (no hay límite) para personas mayores de 15 años y el nivel de lectura es de sexto grado como mínimo y el puntaje es digitalizado, además que la significación es un constructo de 5 factores y 15 subfactores, además que cuenta con tipificación de baremos de Perú. Los materiales incluyen un archivo digital compuesto por los la data, entrada, perfil, proceso y subescalas. Se usó una muestra para la adaptación de 1996 personas de la capital del Perú, Lima Metropolitana, entre hombres y féminas, de 15 años en adelante (Ugarriza, 2001).

En cuanto a lo válido que es el instrumento, el factor CIA es el que más alta carga tiene (0.92) cuya varianza proporcional se explica con CEG del 85%, posterior a este se encuentra el CAG (con carga según factor del 0.88 y de explicación de varianza explicada 77%), posterior a este se encuentra el CAD con una carga según factor de 0.78; y un porcentaje de 61 de explicación de varianza), después se encuentra el CIE (cargado factorialmente con 0.68; y con un porcentaje explicado de varianza con un 46%) y finalmente el CME (con carga de factor del 0.61 y un porcentaje de varianza explicada de 37%) (Ugarriza, 2001). Finalmente, se realizó una prueba piloto con 20 docentes que pertenecían a la misma institución, pero que más adelante no fueron incluidos dentro de la muestra para la investigación.

Respecto a lo confiable que es el instrumento, el valor según cociente más bajo, solución de problemas e independencia tienen 0.60 y de flexibilidad con 0.48, y por otro lado, los otros 13 factores refieren puntajes superiores a 0.70 (Ugarriza, 2001).

B. Instrumento para Liderazgo Transformacional:

El instrumento tiene por título Escala de Liderazgo Transformacional, creado por Rafferty y Griffin en el año 2004, contando con estandarización peruana por Dávalos en el año 2014, y es posible administrarlo tanto colectiva como individualmente para adultos y el tiempo de desarrollo es indefinido, sin embargo, suele tomar entre 10 a 15 minutos aproximadamente. Las instrucciones incluyen 5 opciones: Rara vez o Nunca, Pocas veces, A veces, Con mucha frecuencia. Muy frecuentemente o Siempre (Dávalos, 2014). Se califica de manera que 1 significa raras veces o nunca hasta 5 que significa muy frecuente o siempre. No obstante, se puntúa el ítem número 3 de forma inversa. Finalmente, se promedian todas las respuestas para después ubicar el rango en el que se encuentra dicho promedio, según lo que indican los baremos, posterior a ello se enmarca el rango, según baremos, en el que se encuentra, y además se empleó una población para la estandarización de 2500 personas, entre varones y mujeres, quienes eran docentes, y entre los 30 y los 65 años (Dávalos, 2014).

En cuanto a la validez, los resultados se encuentran en un puntaje inferior a 0.05, es por ello que se aceptó la hipótesis a favor de los reactivos, significando que consenso en el jurado, por lo que existe validez del contenido

en los 15 ítems (Dávalos, 2014). Esta escala es una estandarización de la escala original, es decir, que se ha sistematizado su proceso de administración, calificación e interpretación, de tal forma que se pueda aplicar a cualquier individuo bajo las mismas especificaciones, por lo que puede ser empleada por cualquier país de habla iberoamericana. De igual forma se realizó una prueba piloto con 20 docentes que pertenecían a la misma institución, pero que más adelante no fueron incluidos dentro de la muestra para la investigación.

Lo confiable que es el instrumento, según Alfa de Cronbach, se mide en razón de 0.714 y 0.821 que oscilan los componentes, teniendo en cuenta que 0.734 es el total del alfa del Cronbach, lo que refiere un nivel de fiabilidad alto (Dávalos, 2014).

1.8. Procedimientos de Recolección de Datos

En cuanto la data, se recolectaron mediante una petición de autorización a cada dirección de escuela en donde se requirió el permiso necesario para aplicar ambas escalas de medición en los docentes que se encontraban laborando en ese espacio de tiempo. Posterior al permiso, se envió por el correo institucional de cada docente los test mencionados previamente con un consentimiento informado, en el cuál ellos debieron resaltar su autorización de responder o no a las preguntas planteadas.

1.9. Análisis de Datos

Cuando se obtuvo la base de datos en Microsoft Excel, se transportaron al programa SPSS 25, el cual es un software estadístico. Fue allí en donde, primero, se hallaron las frecuencias de los niveles de bienestar psicológico con sus respectivos porcentajes. Luego, se llevó a cabo una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde se verificó si los datos presentan una distribución normal o si no era normal. Tras ver los resultados de la prueba de normalidad favorable, se tomó la decisión de utilizar la prueba Rho de Spearman para estudios correlacionales no paramétricos. Una vez se halló los valores, se realizaron las tablas de los resultados según normas APA y sus respectivas descripciones.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Salinas (2020), elaboró en Paraguay la investigación “Manejo de la inteligencia emocional en docentes universitarios”, donde determinó como se manejaban un número de docentes de una universidad en el área emocional. Material y método: fue observacional trasversal prospectivo llevado a cabo en la Facultad Comunitaria de Itauguá de la Universidad del Norte (Paraguay) en el mes de marzo del año 2019. Un grupo de 32 participantes fueron los que conformaron parte de la investigación de manera voluntaria. En cuanto al instrumento, se empleó el Test de Inteligencia Emocional (TIE) cuyo autor es Valles Andiga, siendo que se encontró que la inteligencia emocional aumenta a medida que más experiencia en el trabajo tenía algún evaluado, y finalmente, se concluyó que los docentes pertenecientes a la Carrera de Enfermería reflejaron niveles altos de inteligencia emocional, lo cual les facilitaría laborar de forma idónea con los alumnos, pudiendo vincularse efectivamente con su desarrollo académico.

Porras, Pérez y Checa (2020), formularon en España la investigación titulada “Competencias Emocionales de las Futuras Personas Docentes: Un Estudio sobre los Niveles de Inteligencia Emocional y Empatía”, donde se evaluó la empatía y el nivel de inteligencia emocional de docentes en 569 formación, empleando el instrumento TMMS-24 al medir la inteligencia de las emociones y el instrumento IRI que midió los niveles de empatía, encontrando que la inteligencia de las emociones que se perciben de los docentes en formación refirió altos niveles de reparación de las emociones y de lucidez emocional, y además empatía elevada.

Lázaro y Hernández (2020), en México, en el estudio “Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios” expusieron el rol que desempeña el docente universitario en el desarrollo formativo de los estudiantes, además de identificar las maneras en que el docente se mostraba como líder dentro de la comunidad universitaria, se trató de una investigación empírica y basada en lo que reflejaron 107 alumnos, donde se pudo concluir que el docente que ejerce estrategias motivacionales casi siempre alcanza el éxito en alguna meta, puesto que proporciona a sus alumnos un propósito para alcanzar dicho

objetivo de manera común, esto se logra por medio de que los docente emiten sugerencias a sus alumnos, fomentando un pensamiento libre.

Villalobos et al. (2018), realizaron en Venezuela el estudio “Inteligencia emocional y liderazgo en docentes universitarios”, en donde verificó si existía una relación entre el liderazgo de 30 docentes y su nivel de inteligencia emocional, siendo que pertenecían a un programa especial de formación permanente de la Universidad de Zulia, mediante un enfoque correlacional, y obteniendo como resultados que se identificó la presencia de una relación de tipo positivo entre ambas variables, dejando constancia de que la forma de liderar manifestada por los docentes refirió que eran en gran medida visionarios, lo que los calificaba como líderes que sostienen una perspectiva que permite maniobrar el objetivo de la organización, además de que ofrecen orientación como principal medio para críticas sobre cómo se está desarrollando el estudiante dentro del ambiente universitario.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ramírez et al (2020) realizaron en Ancash el estudio “Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS”, donde se empleó como método la encuesta en 244 miembros del plantel docente universitario, se evidenció que el modelo impacta positivamente en el docente y su desempeño, siendo así que se demostró, según las estadísticas, que la inteligencia emocional facilita una predisposición positiva, de adaptación y de regulación independiente que permite que se desenvuelvan correctamente durante la formación del estudiante.

Huanuco (2019), elaboró en Lima el estudio “Inteligencia Emocional y Liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima”, donde determinó si la inteligencia emocional y el liderazgo tienen una relación al ser estudiados en 148 docentes universitarios empleando la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law y el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire, permitiendo concluir que ambas variables se correlacionan de manera positiva y significativa, y también de que no hay relación entre el género y la carrera profesional con las variables anteriores.

Fernández (2017), desarrollaron en Lima el estudio llamado “Inteligencia Emocional Percibida y Liderazgo Transformacional en docentes de

una Universidad Privada de Lima Metropolitana”, donde determinaron si la inteligencia emocional percibida y el liderazgo transformacional están relacionados en 167 docentes universitarios por medio de un diseño no experimental transaccional correlacional, haciendo uso del Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, y del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Avolio, obteniendo como resultados que existe correlación significativa y positiva entre ambas variables, sobre todo en la dimensión dirección de personas con claridad de sentimientos y atención a los propios sentimientos, además de una correlación de gran significancia entre atención a los propios sentimientos y motivación inspiracional.

Gallo, Gallo y Sánchez (2017), en Lambayeque, realizaron la investigación “Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque”, donde se construyó un esquema para liderar en docentes de una universidad con base en el modelo del liderazgo transformador, siendo que el estudio fue etnográfico y descriptivo con una metodología sistémica funcional-estructural, refiriendo en los resultados que había una tendencia media – baja en cuanto al contexto de liderar, revelando que para el mejor desempeño del docente, es necesario un liderazgo adecuado, proponiendo así una estructura solucionadora de las situaciones que suceden en el ambiente educativo, mejorando la calidad, y además concluyendo que la estimulación intelectual suele ser baja, además de que la comunicación del docente no es eficiente, aunque en realidad debían ser personas que guarden transparencia y expresividad emocional.

2.1.3. Antecedentes Locales

Vivas (2020) realizó en Piura la investigación denominada “La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019”, donde determinó en 30 docentes que manifiestan una correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, reflejando que ambas variables dependen entre sí, además, contrastando que los docentes requieren un mejor dominio de la inteligencia emocional para funcionar mejor laboralmente.

Florián (2018), elaboró en Piura la investigación “Liderazgo docente y rendimiento académico de los estudiantes de Ingeniería Civil de una

universidad particular – Piura”, donde se determinó si el liderazgo del docente se relacionaba con su rendimiento a la hora de impartir clases en sus alumnos por medio de un diseño correlacional, participando 120 estudiantes universitarios, por medio de la aplicación de un cuestionario y del registro de notas de las asignaturas, resultando que las dos variables no se relacionaban entre sí, y del mismo modo, el rendimiento académico no se relacionaba con el liderazgo del docente en cuanto a ninguna de sus variables.

Panta (2018), en la ciudad de Piura realizó la investigación “El liderazgo transformacional y el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra, Piura 2018”, en donde se verificó si el liderazgo transformacional y el desempeño docente se encontraban relacionados en un grupo de docentes de educación superior, empleando como muestra a 151 estudiantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios, permitiendo concluir que el liderazgo transformacional y sus dimensiones se relacionan positiva y significativamente con el desempeño del docente.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Inteligencia Emocional

La Inteligencia Emocional es el grupo de destrezas y nociones que tiene una persona, las cuales son correspondientes al campo socio-emocional, donde se destaca la capacidad generalizada de uno mismo para hacer frente a aquellos requerimientos socio-emocionales producto de la interacción con otras personas (Bar-On, 1997; citado por Ugarriza, 2001). Es decir, es un grupo de capacidades que facilitan la toma de conciencia, control y comprensión de las propias emociones de manera funcional y positiva, además de la interpretación adecuada de lo que una persona percibe de otras a nivel afectivo. Además, el concepto de inteligencia emocional se ha empleado como un bastante actualmente, sobre todo en los últimos años de la década, siendo que las décadas pasadas ya han dejado registro de incorporaciones de las áreas emocionales y de apegos en el estudio de la Inteligencia, lo que ha permitido afirmar que para entender la inteligencia se debe interpretar el nivel de sincronía entre el razonamiento y las emociones como su parte fundamental.

Se entiende gracias a Extremera y Fernández (2004) que la inteligencia de las emociones desempeña un papel fundamental dentro del desarrollo social, así como también las habilidades interpersonales son un factor

indispensable para la sociabilidad que permite a los seres humanos relacionarse recibiendo recompensas equitativas.

Además, la inteligencia de las emociones adopta distintos objetivos, de los cuales destacan la capacidad de las emociones conscientes al momento en que se generan, o adoptar la destreza de gestionar las emociones y adaptarlas al tiempo - espacio en donde se inician, también detectar las emociones de los sujetos a nuestro alrededor, además por supuesto, de las propias, y contribuyendo a la empatía al momento de sostener un control a nuestras reacciones emocionales, obteniendo la capacidad de auto motivarnos, de igual forma controlar, mejorar y evolucionar en las interacciones personales positivas, dando todo esto entender la posibilidad de que existen una gran variedad de eventos y situaciones donde podemos ser inteligentes emocionalmente.

La inteligencia emocional va a definir lo capaz para aprender distintas destrezas de nivel práctico, como entender de manera muy cercana la perspectiva del otro, lo cual hace referencia a un nivel empático, además del control de impulsos y el calificar el pensamiento para actuar ante una situación de forma adecuada al proporcionarnos instrumentos fundamentales para afrontar con serenidad las distintas situaciones problemáticas que la persona vive a lo largo de su existencia, lo cual le ayuda a conseguir el éxito, puesto que puede percatarse del funcionamiento emocional de quienes se rodea.

2.2.1. Desarrollo Contemporáneo del Concepto de Inteligencia Emocional

Esta manera de ser inteligente, se muestra en la manera de ser con otros sujetos y con el entorno en donde uno mismo se desenvuelve, está estrechamente relacionada, según la Teoría de las inteligencias múltiples, con dos maneras de ser inteligente (Gardner; citado por Goleman, 1995), es así que por un lado se tiene el área intrapersonal, de la cual derivan habilidades para la observación, perspectiva y control de las emociones mostrándose mediante el autoconocimiento y el control propio, acompañada del área interpersonal, relacionado con las habilidades de detección y sensibilidad a las emociones en más sujetos (esto se define como empatía), y por otro lado, la capacidad o habilidad de interactuar desde lo positivo de forma social (las conocidas habilidades blandas) (Goleman, 1995). Esto quiere decir que las emociones habilitan al ser humano ante momentos críticos y de sufrimiento

tales como situaciones peligrosas, la muerte de seres queridos, perseverar en alcanzar una meta frente a los obstáculos, el inicio de la convivencia o separación de la familia, entre otros, que se supone que se resuelven prácticamente solo con los procesos cognitivos, y además indica que todas las emociones tiene una manera de visualizarnos frente a cada evento; cada una nos muestra un camino que permitió solucionar de la mejor manera los múltiples problemas a los que se han visto envueltas las personas desde el pasado, demostrando que nuestro abanico emocional posee un sorprendente papel en la supervivencia, el cual se corrobora frente a la situación de que las emociones concluyen en un complemento, con el sistema nervioso a modo de pulsiones innatas e inconscientes en nuestros apegos.

De igual forma, Goleman (1995) establece una estructura de la empatía, compuesta en primer lugar por la contemplación de uno mismo, siendo esta la capacidad que antecede a la empatía, ya que, mientras más apertura adopte un sujeto a sus propias emociones, más habilidad tendrá al momento de abordar la comprensión emocional de otros, permitiendo identificar al resto de personas desde lo sentimental, involucrándose con una gran variedad de actividades y situaciones como pueden ser desde el campo de las ventas, la dirección de empresas, organizaciones y el mundo político hasta el aprendizaje en las escuelas y universidades (siendo éste el último entorno el de interés para ésta investigación), las relaciones amorosas y la familia, dando la oportunidad de contrastar la ausencia de esta capacidad en cierto grupo de sujetos de rasgos antisociales, y además entendiendo que es poco común que las emociones se expresen verbalmente y, debido a esto, se manifiestan mediante canales distintos de comunicación, dotando a los seres humanos el acceso a las emociones de sus semejantes, ya que permite identificar las expresiones no verbales, como pueden ser el volumen y tono de voz, la gesticulación, el movimiento particular de los rasgos faciales, entre otras.

Para Bisquerra (citado por Oliveros, 2018), todas las personas nacemos con la tendencia y potenciales para desarrollar la inteligencia emocional, sin embargo, si no se educan, pueden quedar atrofiadas, aunque igualmente, todos los seres humanos a lo largo del tiempo pueden desarrollar sus competencias emocionales.

Los beneficios de la Inteligencia Emocional a nivel personal, según Bisquerra, son múltiples, por una parte permiten un autoconocimiento como individuo, nos dan una mayor conciencia de lo que nos rodea y atañe, y debido a lo anterior mencionado, permiten regular las emociones, lo que significa, aquella capacidad para alagar las emociones positivas que nos interesan, y acortar las negativas que consideramos tienen poco interés, la autoestima, la autoconfianza, la automotivación, el engagement, una mejora en la manera de relacionarse con uno mismo y con otras personas (pareja, familia, hijos, compañeros de trabajos, amigos, prójimo) (Oliveros, 2018).

También, la Inteligencia Emocional ayuda a la convivencia, rendimiento y bienestar en general, por lo que es lógico deducir por qué las entidades y organizaciones de educación deberían invertir en inteligencia emocional cuando se toma conciencia de los beneficios que les puede proporcionar, ya que hay investigaciones que se han ocupado de analizar estos factores influyentes positivos dentro de los distintos grupos, niveles o estratos organizacionales y que han permitido vislumbrar un panorama más amplio acerca del mundo de las emociones y su manejo inteligente dentro de las dinámicas en una organización (Adams y Joder, 1985; Silva, 1996; Tracy, 2005; Barrón, 2009; citados por Goleman, 2018).

Goleman (1995) logró abordar tres grandes aspectos que guardan relación con el desempeño de las organizaciones, que vienen a ser las habilidades emotivas personales en primer lugar, que son aquellas capacidades para el trabajo grupal y el nuevo aspecto estructurado con base en lo inteligente que se es emocionalmente, todo esto gracias a la investigación de más de quinientas organizaciones que llevó a cabo, indagando acerca de la definición de inteligencia emocional respecto al campo de trabajo, demostrando que aquellas personas que logran elevados niveles en el interior de ellas, tienen más control emocional, se encuentran motivadas y generan entusiasmo, siendo capaces en cuanto al trabajo en equipo, poseen iniciativa en su actuar y tienen una gran influencia sobre los estados de ánimo de sus pares.

Este autor también argumenta lo importante del proceso de adaptación a la nueva naturaleza de una empresa moderna, lo fundamental que es el autocontrol en situaciones con esencia de estrés, además de lo importante de la honestidad, el ser íntegro y responsable, siendo así que los que están al

mando de la gerencia y que son más eficaces son en el aspecto emocional, más inteligentes, a causa de lo claro que tienen sus objetivos, la confianza que los envuelve en sí mismos, la influencia que tiene sobre los demás positivamente y de leer sentimientos ajenos, es así que en su investigación otorga recomendaciones exactas para desarrollar las capacidades de carácter emocional en el área laboral, convergiendo que, en tanto se avance en la escala del líder, más se observa la relevancia de lo inteligente que se es emocionalmente hablando, aquella que realmente evalúa si el sujeto se incorpora a la organización o de lo contrario se le retira, además de participar en el proceso de ascenso (Goleman, 1995).

Por otro lado, García (2021) señala que la motivación es un pilar primordial y crítico al momento de lograr los objetivos que uno se plantea, puesto que la motivación beneficia de medios para la automotivación desde una perspectiva orientada a la autorrealización, desplazando a un plano secundario las expectativas frente a las recompensas del exterior y del reconocimiento. Esto quiere decir que el nivel de compromiso con uno mismo es mucho mayor gracias a la inteligencia de las emociones, puesto que no escatima la cantidad o calidad de las reacciones y panoramas que vislumbran los otros.

Incluso la Inteligencia Emocional, dentro de sus dimensiones, brinda un sentido de respuesta a las necesidades sociales de otros, lo que las organizaciones usualmente utilizan para el crecimiento empresarial, de la renta, e incluso de los valores de la empresa, es por ello que Moncada (2016) manifiesta que la Responsabilidad Social Empresarial se debe observar como una inversión a futuro, puesto que requiere que las empresas propaguen entre los miembros un sentido del respeto en todas las áreas de la vida, y además necesita de un fuerte compromiso en la organización, puesto que se debe demostrar que de verdad se cree en lo que se realiza.

2.2.2. Primer Modelo Sostenible de la Inteligencia Emocional

Aquel enfoque que establecieron Mayer y Salovey (2004; citados por Fernández y Extremera, 2005) sostiene a la Inteligencia emocional compuesta por 4 habilidades necesarias como base, las cuales son la habilidad de percepción, valoración y expresión de los sentimientos con precisión, la facilidad de producir emociones responsables del razonamiento, de la

comprensión emocional con su respectivo conocimiento de los sentimientos y el hecho de ser hábil frente a la regulación emocional, la cual va a originar un crecimiento intelectual, es así que por ejemplo, en el área académica, los estudiantes viven continuamente hechos que obligan a emplear el uso de las cualidades emocionales como salida y guía para la adaptación de forma óptima en este campo, pudiendo así que se pueden describir las 4 habilidades emocionales:

Siendo que la percepción de las emociones se refiere a aquella habilidad presente al identificar emociones propias o aquellos que encontramos en contacto con otros, abarcando el tomar la debida atención y descodificar con exactitud los índices en las emociones sobre la expresión facial, comportamientos propios de nuestro cuerpo y la fuerza en la voz, o sea, el nivel en que los seres humanos pueden identificar de forma beneficiosa sus emociones, así como el sentir fisiológico y cognitivo vinculado que éstas originan, además de que involucra la capacidad para discernir adecuadamente la verdad y honestidad de lo expresado emocionalmente por la sociedad.

Si se habla de la asimilación de las emociones se entiende que es cuando se consideran aquellos sentimientos que están vinculados a la razón o a la solución de conflicto, puesto que se ocupa en el por qué las emociones influyen al tomar decisiones, además ayudan a primar los procesos cognitivos básicos, originando así una mayor atención en lo que realmente debería de importar, como también, respecto al funcionamiento de los estados en las emociones, la percepción varía o se ve modificada sobre el acontecimiento problemático, incluso se vivencia una mejoría en el pensamiento creativo, por lo que en general ésta habilidad señala que las emociones que poseemos, tienen un desenvolvimiento positivo sobre nuestro nivel de razonamiento y la forma en cómo procesamos la información que percibimos.

La comprensión emocional involucra la destreza en desmembrar un vasto abanico de signos emocionales, definirlos, e identificar en que niveles se desarrollan los sentimientos, implicando una labor previa como retrospectiva para entender los factores causales que produjeron el estado anímico y las posibles consecuencias en nuestro actuar, permitiendo conocer el procedimiento de combinación sobre los distintos estados emocionales, originando un listado de emociones secundarias como los celos, así como

también integra el poder de analizar las emociones complejas y el significado que tienen, además comprende la capacidad de identificar los cambios de unos estados emocionales a otros como el origen de sentimientos simultáneos y de carácter contradictorio en las emociones de odio y amor acerca un mismo sujeto.

Por último, regulación de las emociones es el atributo que suele ser complicado al entender la inteligencia emocional puesto que el área incorpora la habilidad de encontrarse en apertura a los sentimientos y meditar sobre ellos para primar o utilizarlos convenientemente, lo que permite entender que contiene la destreza sobre la regulación de nuestras emociones y las de los demás, ajustando así de manera negativa y positiva, esta última de forma intensificada, todo en base a las emociones, incluyendo también el control de nuestro mundo interior y el mundo interpersonal que tenemos con nuestra sociedad, de tal forma que se va a regular las emociones de nuestro entorno, debido a que influyen en nuestras mismas o en segundo, siendo así que, en resumen, ésta habilidad forma una regulación consciente que nos lleva a una evolución intelectual y emocional más potenciada.

2.2.3. La Alexitimia como el Extremo Opuesto de las Personas Altamente Inteligentes

También es necesario mencionar que, aunque las personas seamos seres orientados a la emotividad y relaciones sociales, facultados para auto interpretarnos e interpretar a los otros sujetos por medio de una percepción cognitiva o emocional, existe cierto grupo de personas que presentan una gran dificultad (o hasta imposibilidad en algunos casos) para interpretar sus emociones y, por consiguiente, una dificultad o incapacidad para interpretar las emociones de otros, a esta incapacidad se le llama Alexitimia (Alonso, 2011).

Abarca datos emotivos, del pensamiento y de la expresión corporal, resultando en un grupo de rasgos personales, siendo los más destacados: la imposibilidad de señalar, clasificar o realizar una descripción de los propios sentimientos; expresión paupérrima de la comunicación verbal o de gestos emocionales; la falta de atención para las emociones propias o del resto (trastorno de la empatía); además de un pensamiento cuadrículado dificultando el estilo de pensamiento fluido; lo que se piensa del exterior no guarda una relación estrecha con lo que se vive interiormente; escasa vivencia de

pensamientos fantasiosos o imaginativos; la incapacidad o dificultad para ser introspectivo y para crear; la psicomotilidad presenta problemas importantes en la expresión; la tendencia a actuar sin analizar para afrontar las problemáticas; o describir precisamente las situaciones que suceden, hablar de manera monótona, lenta, escasa en el abanico de temas de conversación y altamente parca; o problemas serios al sostener relaciones cercanas y afectivas con otros sujetos; además de las relaciones interpersonales canónicas, donde prima el factor dependencia por parte de quien la padece; también la tendencia a aislarse sin sentirse solo; programar actividades de manera robótica; la perspectiva de esta conforme en el ámbito social; y finalmente la reducción de porcentaje del sueño REM (Alonso-Fernández, 2011).

Alonso-Fernández (2011) indican que la semiología central de la caracterología alexitímica se encuentra enfocada en el plano afectivo, de manera que un sujeto no identifica, reconoce, describe o nombra las emociones o sentimientos propios, además de una complicación para recepcionar un estado emocional externo, es decir, tener una noción emotiva paupérrima, siendo así que se les suele llamar personas emocionalmente afásicas, afectivos afásicos, emocionalmente analfabetas, haciendo que adopten un pensamiento centrado en lo concreto, que además se orienta al detalle, se apega a lo próximo, que no concibe fantasías, abstracciones o dudas, y es capaz de ir a la acción con una gran velocidad.

2.2.4. Modelos de Inteligencia Emocional:

Con base en la bibliografía recopilada, se han revisado los modelos más apropiados sobre cómo es ser inteligente emocionalmente. Es así que se ha podido clasificar este grupo de modelos, bajo mixtos, de habilidades, entre otros que aportan a ambos grupos mencionados anteriormente:

A. Modelos mixtos:

Goleman y Bar-On son quienes influyen principalmente en este grupo de modelos, ya que incluyen los rasgos caracterológicos como el dominio de los impulsos, el nivel de motivación, la capacidad para tolerar el fracaso, el dominio de los efectos estresores, de la ansiedad, el buen ejercicio de la asertividad, de la confianza y de la persistencia.

1. Modelo de Goleman: Este autor refiere que existe un cociente frente a las emociones cuya existencia no contrarresta al cociente de la cognición

convencional, mas bien, ambos tipos de cocientes forman un complemento. Esta combinación puede observarse cuando surgen vínculos dentro del contexto de las organizaciones y el trabajo, siendo el último en el que Goleman se centra en la obra titulada *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*.

2. Modelo de Bar-On: Este modelo se compone por diferentes componentes, los cuales son el interpersonal, el intrapersonal, el ánimo a nivel general, la adaptación, y la regulación de los estresores.

Además hacía uso del concepto inteligencia emocional y social refiriéndose a lo competitivo en cuanto a lo social al momento de realizar interacciones interpersonales dentro del ciclo vital. Para Bar-On (1997; citado por Goleman, 2018) el nivel de adaptabilidad de esta inteligencia es más alto que el de la inteligencia de la cognición.

B. Modelos centrados en las habilidades:

Son aquellos que contribuyen en la fundamentación de la inteligencia de las emociones, pero en cuanto a las habilidades al procesar que revelan las emociones. De esa forma, los modelos presentes no cuentan con factores de personalidad ordenados por componentes, siendo el de Mayer y Salovey (1990; citados por Oliveros, 2018) el cual más ha resaltado de todos.

Estos refieren que existe un grupo de competencias de la cognición directamente en el neocórtex, específicamente en el lóbulo prefrontal, facilitador de la percepción, evaluación, manifestación, manejo y autorregulación de la emotividad de una forma creativa y adaptativa frente al buen ánimo, a raíz de lo socialmente apropiado y la ética. Las capacidades que incluye la estructura son la percepción de la emotividad, la comprensión de las emociones, la facilitación de las emociones, la dirección de las emociones y la regulación reflexiva.

C. Modelos no clasificados:

Estos conforman subcomponentes de la personalidad, domino cognitivo, entre otros grupos de atributos personales, que en ocasiones nacen de esquemas elaborados con el objetivo de realzar la creencia colectiva y promocional de la estructura de la inteligencia de las emociones:

1. Modelo de Sawaf y Cooper

Se han elaborado cuatro factores importantes de este modelo: alfabetización de las emociones, destreza de la emotividad, profundidad de la emotividad y alquimia de las emociones. Así, Sawaf y Cooper (1997; citados por Goleman, 1995), fundamentan la inteligencia de las emociones con base en cuatro soportes elementales. En ese sentido, amolda el panorama de la inteligencia de las emociones dentro de las organizaciones.

2. El modelo de Fontela, Boccardo y Sasia:

Ellos postularon áreas específicas de la inteligencia de las emociones, dentro de los cuales se encuentran emociones y autoconocimiento, Reconocimiento de los sentimientos, Reconocimiento de las emociones ajenas, Control emocional, Producir sentimientos en los demás, Automotivación y Capacidades para la sociabilidad Fernández (2016).

3. El modelo Engelhartn y Matineaud:

En el año 1996, estos autores basaron su labor en la investigación de la inteligencia de las emociones mediante el manejo de instrumentos tipo cuestionario que estaban dirigidos a una serie de campos, agrupando como factores el autoconocimiento, el buen ánimo, la automotivación positiva, el aplazo del placer y la externar apertura (Extremera y Fernández).

4. El modelo de Elías, Friedlander y Tobías:

Señalan a la inteligencia de las emociones aquella que se caracteriza por la conciencia emocional, la demostración de empatía y la comprensión de la perspectiva externa, Enfrentar los impulsos, plantearse metas optimistas y el empleo de habilidades interpersonales (Arrabal, 2018).

5. El modelo de Rovira.

En 1998, se realizó el siguiente modelo con la intención de realizar una contribución a los capacidades encapsuladas de la inteligencia emocional. Este modelo, por Rovira, agrupaba 12 componentes: actitud optimista, reconocimiento emocional, habilidad para expresarse emocionalmente, comprensión frente a la decepción, empatía, capacidad para decidir adecuadamente, automotivación, proyección, atención, amor propio, reciprocidad, adopción de valores alternos, resiliencia y tolerar divergencias (Extremera y Fernández, 2004).

2.2.5. Constructo de la Inteligencia Socio-Emocional de Bar-On

Bar-On (1997, citado por Ugarriza, 2001) explica la inteligencia de las emociones como el grupo de conocimientos y habilidades que corresponden al ámbito socio-emocional y que están incluidos en la habilidad general de uno mismo para hacer frente a todas aquellas exigencias que vienen del mundo que nos rodea, dando la habilidad a un sujeto de ser consciente, poder regir, entender y señalar sus emociones de forma eficaz y funcional, definiendo así cinco componentes:

El Componente Intrapersonal: El cual señala a aquellos que contactan de manera cercana con sus emociones, sintiéndose bien respecto a sí mismos y sintiéndose optimistas en lo que están desempeñando, dotándoles así de la habilidad de manifestar sus sentimientos libremente, gozando de independencia, confiando en sus ideales, además este punto agrupa los indicadores de comprensión de las emociones propias, como la destreza para percatarse y entender lo que uno siente, diferenciar los sentimientos y entender el porqué suceden; el indicador asertividad, como la habilidad para manifestar emociones y pensamientos evitando ocasionar daños a las emociones de los otros y hacer valer el derecho de manera no confrontativa; el indicador autodefinición, como la capacidad para entenderse bajo atributos y defectos, y dentro de oportunidades y limitaciones, también autorrealización, el cual trata de la capacidad para concretar lo que una persona desea, y finalmente autonomía como el rasgo para direccionarse, manifestar seguridad de uno mismo en cuanto a lo que se piensa, en cómo se actúa y en cómo se gestionan las emociones para decidir, entender y darse respeto, tomando aceptación de los atributos negativos y positivos que son nuestros, incluyendo también el conocimiento de lo que nos limita y lo que nos impulsa; el indicador autorrealización como aquello que permite hacer lo que uno mismo puede, quiere y disfruta; y finalmente el indicador independencia como lo que nos permite dirigirnos a nosotros mismos, desde la seguridad de lo que pensamos, de cómo actuamos y la forma en la que somos emocionales independientemente de las decisiones que tomamos.

El Componente Interpersonal: refleja la capacidad para conducir las relaciones de forma aceptable, dicho de otro modo, a sujetos comprometidos y dignos de confianza dotados de habilidades sociales óptimas, además reúne al indicador empatía, como la destreza de percibir, entender, apreciar y

comprender a los otros desde lo emocional; el indicador relaciones interpersonales como la facilidad para cimentar y sostener interacciones recíprocas que cumplen con las expectativas de ambas partes y además se caracterizan por una proximidad sentimental; y el indicador responsabilidad social como la destreza para autoperibirse como alguien de apoyo, que da soporte y que complementa la sociedad.

De este último indicador, Responsabilidad Social, se conoce que el docente desempeña un rol importante para con la formación del estudiante y con los objetivos organizacionales, ya que es él o ella quien es capaz de motivar tal pilar de valores centrados en el servicio que todo estudiante debe aportar a su medio social, promocionando así un espacio más justo, principalmente para quienes menos acceso tienen a estos beneficios, revelando así que la responsabilidad parte directamente del docente, no obstante, se hace hincapié en que toda persona dentro de la organización de educación superior también participa de este aporte social, donde quienes protagonizan este apoyo son los docentes y los estudiantes (De la Cuesta et al., 2010).

El Componente de adaptabilidad: como la destreza de analizar adecuadamente el entorno y calibrarse de forma en eficaz distintos contextos formulando alternativas de solución precisas a las paradojas cotidianas y que reúne los siguientes indicadores exámenes de lucidez como la habilidad de inferir la correlación existente entre la subjetividad y la objetividad, el indicador flexibilidad como la facilidad para ajustar de forma adecuada los sentimientos, ideas y actos a eventos y situaciones cambiantes, y el indicador solución de problemas, como la destreza para detectar y comprender los situaciones y de la misma forma para aportar soluciones.

El componente de manejo del estrés refiere la habilidad de alguien al momento de persistir ante la tensión manteniéndose controlado, logrando generalmente ser alguien calmado, difícilmente impulsivo, del mismo modo para laborar dentro de un nivel de estrés elevando, ejecutando las tareas de forma adecuada, es así que esto se reúne los indicadores tolerancia al estrés como la facilidad al afrontar eventos difíciles y estresantes evitando desmoronarse, logrando enfrentar la presión de manera positiva y activa; y el

indicador control de impulsos como la destreza de controlar un impulso o verse tentado de algo y lograr gestionar los sentimientos.

El componente de estado de ánimo general calcula la habilidad para lograr el gozo y el placer de la vida incluyendo el panorama positiva y buen ánimo generalizado, reuniendo los indicadores felicidad como la experimentación de goce de la vida, de uno mismo y de los demás; y el indicador optimismo como la destreza para mirar la vida desde un enfoque positivo que permita sostener una actitud de esperanza frente a la adversidad.

2.2.6. Instrumentos para medir la Inteligencia Emocional

A. Emotional Competence Inventory (ECI):

Construido con la intención de aplicar exclusivamente en contextos organizacionales. Está conformado por 110 afirmaciones, de los cuales 3 se emplean para medir cada una de las competencias de forma mínima. Además se aplica de dos maneras, siendo la primera la auto-apreciación en la cual se le solicita al sujeto que calcule su grado de efectividad en su ubicación laboral, mientras que la segunda la realiza quien evalúa de manera externa, quien puede ser un supervisor o algún monitor. Éste método evaluativo es llamado metodología de 360°, la cual refiere evidencias suficientes en cuanto a lo válido y confiable al momento de calcular las habilidades sociales y emotivas dentro de las empresas. La versión oficial se destina a grupos poblacionales de personas trabajadoras de entre los 18 a los 57 años de edad, siendo allí que la opinión externa responde a una escala de Likert de 6 niveles, también este instrumento refiere un nivel más alto de fiabilidad y confianza que sus semejantes, puesto que facilita comparar la perspectiva del mismo trabajador y la perspectiva de otros. La fiabilidad varía entre el 0.61 y 0.86 en la forma de auto-referencia y entre 0,79 y 0,94 en la forma de quien evalúa externamente.

B. Trait Emotional Intelligence Questionnaire

Se compone por 144 afirmaciones con las escalas expresión emocional, que cuenta con 10 ítems, la empatía, con 9 ítems, la automotivación con 10 ítems; el autocontrol emocional con 12 ítems; la felicidad con 8 ítems, la competencia social, con 11 ítems, el estilo reflexivo con 9 ítems, la percepción emocional con 10 ítems, la autoestima con 11 ítems, la asertividad con 9 ítems, la dirección emocional de otros con 9 ítems, el optimismo con 8 ítems, las habilidades de mantenimiento de las relaciones con 9 ítems; la adaptabilidad

con 9 ítems, la tolerancia al estrés con 10 ítems. La puntuación general es obtenida por la suma de todos los ítems, además, la escala fue diseñada específicamente para el público en general, cuyas edades oscilen entre los 18 y los 29 años. Por otro lado, manifiesta una forma de responder en escala Likert con 7 niveles. Lo consistente que es de manera interna refiere niveles aceptables y ha revelado ser evaluar de forma válida las transformaciones en el ánimo emocional producto de haberse experimentado un tipo de ánimo en específico.

C. Emotional Regulation Questionnaire (ERQ)

Consta de 10 ítems que miden de qué forma se regula alguien de modo emocional, la forma adaptada al idioma español está diseñada para personas de entre los 18 a los 70 años. El instrumento está agrupado por dos dimensiones menores: replanteamiento cognitivo y contención emocional.

2.2.7. Liderazgo Transformacional

Se tiene entendido al liderazgo transformacional como el tipo de liderazgo que sucede al momento en que un líder y su seguidor acuerdan trabajar en conjunto y progresar de la mano de una alta motivación, donde el mayor porcentaje del éxito depende de la figura positiva que proyecta el líder (Griffin y Rafferty, 2004; citados por Dávalos, 2014). En relación a ello, Tracy (2015) afirma que se necesitan líderes transformacionales en la gran mayoría de contextos organizacionales, puesto que son quienes vislumbran nuevos horizontes ya que son visionarios, motivadores, inspiradores y capaces de empoderar a las personas con la intención de llevarles a niveles más altos de los que hayan ido.

Según Omar (2011), dentro de los constructos sobre liderar a otros transformacionalmente, se han encontrado cuatro maneras en la que un líder se comporta, siendo la primera donde un líder toma atención a lo que sus seguidores necesitan o requieren, la segunda donde el líder ejecuta maneras de ver las cosas que atraigan a otros a su causa, la tercera donde el líder debe actuar de manera carismática, decidida e inspiradora, y la cuarta donde todo líder transformacional debe preservar a la razón por encima de la emoción.

También se sabe que un buen líder se caracteriza por crear un ambiente de familia, de administración y de cooperación en el grupo, permitiendo la combinación en la evolución de los proyectos, normativas y programas

relacionados a la responsabilidad social de la gestión pública, de la misma forma, se preocupan de la relación entre los integrantes, motivando a los demás a descentralizar los recursos, tomando especial atención incluso cuando existe abuso de autoridad. Sanchez (2016) señala que, además, los líderes deben caracterizarse propagadores de innovación, también motivan al resto a que participen, enseñándoles lo que sabe sobre los procesos organizacionales, siendo este tipo de líderes mucho más cotizados en el sector político en naciones de Latinoamérica, sobre todo en organizaciones públicas, o de corte orientado a la economía, a lo social o a lo político, incluso en los call center, y otros más que están estrechamente relacionados con la gestión pública y apoyo social. Entendiendo así que, un buen líder es alguien que sabe escuchar, interactuar, intercambiar ideas, impresiones, criterios, y que además se preocupan por cada una de las partes en juego.

Además, dentro del liderazgo transformacional, gracias a Shaihk (2019), se comprende que el liderazgo de apoyo no solo aporta aspectos positivos a las generaciones emergentes, sino que del mismo modo facilita a los grupos organizacionales en cuanto a la renta empresarial. Por ello, las organizaciones que cambian a perspectivas modernas evolucionan de manera exponencial en el mercado y manifiestan un mejor posicionamiento frente al servicio de una alta calidad educativa.

Chumpitaz (2017) indica que quienes ejercen la docencia con más empatía suelen tener grandes habilidades comunicativas, por lo que ejercen mayor motivación para con sus alumnos, esto se explica por la estrecha relación entre el liderazgo transformacional y la alegría empática. Entendiéndose así que el liderazgo transformacional facilita de manera indirecta, entre muchos otros beneficios, la comunicación, y por ende las buenas correlaciones entre quien lidera y sus seguidores.

Aquellos quienes lideran desde éste enfoque suelen motivar a los demás a lograr más de lo establecido, incluso fuera de lo que se ve como posible, instauran esperanzas desafiantes y logran una alta eficiencia, además tienden a salir de las estructuras técnicas, de jerarquía o de razonamiento, con la intención de abordar panoramas organizacionales desde la cultura, la moral y lo simbólico, es por ello que todo líder transformacional necesita generar una visión a futuro para la empresa o grupo, además de que también debe

socializarla y obtener un compromiso de los seguidores para seguir dicha visión (Bass y Riggio, 2006), así como también dan sus mejores esfuerzos por tratar de dar reconocimiento a sus empleados, transformando los conceptos en los que creen, sobre sus sentimientos y sobre cómo actúan, puesto que impacta culturalmente en la organización para transformarla (Salazar, 2006).

Está comprendido, gracias a Maraboto (2020), que el liderazgo transformacional es el que permite que se logre alcanzar las expectativas trazadas, puesto que es un factor capaz de trascender dentro del funcionamiento de la organización y e incluso su composición, además, al ser este tipo de liderazgo uno donde los líderes suelen motivar, inspirar y alentar a sus colaboradores a crear e inventar mejoras, se logra dar un mejor crecimiento a la organización desde su esencia y hacia el futuro, haciendo incapié que estos mismos colaboradores, mediante procesos de gestión del talento, pueden fácilmente continuar un legado dentro de la organización. Esto quiere decir que quien ejerce liderazgo transformacional gestiona el medio para que los trabajadores dispongan de mayor campo de acción para crear, proyectar y diseñar soluciones innovadores para situaciones que tienen tiempo sucediendo.

Para hablar del liderazgo transformacional es necesario mencionar que es una ampliación del liderazgo de tipo transaccional, siendo que éste destaca la transacción sucedida entre líderes, compañeros y aprendices y que se centro en el pacto del líder con los otros sobre aquello que se debe realizar, puntualizando los términos y remuneraciones que recibirán si realizan lo requerido, o sea, el liderazgo transaccional sucede cuando el líder da recompensas a sus seguidores dependiendo de su desenvolvimiento en la tarea (Bass y Riggio, 2008), de ese modo:

Si se habla de Recompensa Contingente, se entiende que es un intercambio positivo y conscientemente efectivo, pero menos que cualquiera de los criterios correspondientes al liderazgo transformacional, que permite que los seguidores se motiven por alcanzar altos niveles de crecimiento y actitud frente a la tarea, siendo así que se espera con este constructo que quien lidera acuerde aportar lo necesario y prometer premios o recompense en efecto al momento en que su seguidor logra realizar lo que se le ha asignado de manera adecuada.

En cuanto a Dirección por Excepción, el intercambio correctivo se da activo o pasivo, donde quien lidera supervisa de forma activa las divergencias de los cánones y lo que se puede mejorar en cuanto a metas que tienen quienes siguen a otros, y además adopta iniciativas para corregir de ser pertinente, y la manera no activa o pasiva consiste en que aquellas divergencias aparezcan para recién iniciar las acciones de corrección, también, la manera activa se puede requerir para su efectividad en situaciones donde la seguridad primar por encima de muchas otras cosas, aunque a veces los líderes necesitan ejecutar la manera pasiva cuando se necesita monitorear muchos seguidores que le informan de manera directa.

El liderazgo Laissez-Faire, se presenta como la inexistencia de liderazgo y, en teoría, es la forma inactiva y la menos adecuada conforme a todos los estudios que se han realizado, por ejemplo: en contraparte al liderazgo por transacción, el estilo laissez-faire se basa en la no transacción puesto que no se generan las iniciativas pertinentes, las actividades se postergan, se obvia la responsabilidad del líder y menos se hace evidencia el ejercicio de la autoridad.

Hablando específicamente del Liderazgo Transformacional, diversos autores identifican los componentes del liderazgo transformacional, siendo así conformados por el Liderazgo Carismático señalando que los líderes transformacionales terminan siendo auténticos guías para sus seguidores, siendo admirados, aclamados y dignos de confianza; la Motivación Inspiradora definiendo que los líderes transformadores generan motivación a su alrededor, aportando sentido y desafío a la labor de los seguidores; la Estimulación Intelectual señalando que los líderes transformadores pueden promover iniciativas que sean novedosas y diversas, haciendo que cuestionen ideas, replanteando situaciones y abordando eventos pasados de formas modernas; la Consideración Individual, establece que el liderazgo transformacional permite a los líderes atender especialmente lo que requiere cada seguidor para alcanzar logros y crecer, por eso actúan similar a como lo haría un coach o un mentor (Bass y Riggio, 2008).

2.2.8. Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional

Ventajas del liderazgo transformacional:

El liderazgo transformacional permite un cambio en cuanto a las metas y perspectivas que los trabajadores tienen a largo plazo, además de que el quien

lidera genera lazos afectivos con los subordinados, incluso el líder transformador promueve a generar soluciones directamente de una estimulación intelectual a estos trabajadores y generando un desarrollo individual de cada uno de ellos, y finalmente, aporta alta rentabilidad, puesto que la motivación y la mejoría del personal requiere de menor costo, a diferencia de los montos económicos necesarios para despedir o incorporar a nuevos trabajadores (Grudemi, 2019).

Por otro lado, el liderazgo transformacional incrementa la productividad del trabajador, puesto que se exige de forma prometedora con la intención de alcanzar la que la organización establece, de la mano con los objetivos individuales, además que no vislumbra exclusivamente cuánto rinde, sino que además se compromete de forma más arraigada con la organización, así mismo, esta forma de liderar influye de forma positiva en el profesional, transformándolo en personas altamente comprometidas con el grupo. Incluso, el trabajador es capaz de resistir los niveles de estrés de forma adecuada puesto que se acopla de manera sencilla con los constantes cambios, y finalmente, quien lidera de forma transformacional es alguien que es un excelente motivador, puesto que logra que el trabajador desarrolle gran autoestima gracias a que se siente respaldado por el líder y por el grupo (Valenzuela, 2022).

Desventajas del liderazgo transformacional:

Este tipo de motivación grupal necesita tiempo para observar los resultados, además que implica adoptar un formato organizacional que ya se encuentre funcionando, puesto que así se inserte esta modalidad desde esa base, aparte de que la política empresarial quizás es divergente con dicha forma de motivar, debido a que la burocracia empresarial posiblemente dificulte el crecimiento de un líder bajo este tipo de liderazgo (Grudemi, 2019).

También, el liderazgo transformacional es incapaz de ser aplicado a cualquier formato empresarial, así como tampoco tiene que tratarse del estilo que mejor beneficie a la corporación, por ejemplo, es de preferencia emplear un método distinto al liderazgo transformacional cuando el contexto suele ser de cambios mínimos, donde el colaborador debe tener conocimientos y preparación y además debe gozar de su labor, siendo este contexto uno donde la empresa requiere del empleo de otra forma de liderar, como el método

transaccional, ya que, a diferencia del transformacional, sostiene el equilibrio y facilita el control propio, permitiendo así un aporte sustancial para las organizaciones de corte tradicional (Valenzuela, 2022).

2.2.9. Liderazgo Pseudo-Transformacional

Algunos autores señalan cierto tipo de liderazgo similar al transformacional, pero que actúa desde un enfoque opuesto a lo que holísticamente está orientado el liderazgo transformacional, siendo así que se habla del liderazgo carismático, el cual puede ser: carismático socializado, que se basa en comportarse de forma democrática, orientado al logro de los intereses en común, además de desarrollar y empoderar al resto, siendo así que los líderes socializados presentan una tendencia por el altruismo y ejercer la autoridad de forma legítima; y liderazgo carismático personalizado, que se centra en conductas dictatoriales y opresivas, sirviendo a los intereses individuales, explotando al resto, haciendo uso de la manipulación, amenaza y castigo y además los líderes que lo ejercen manifiestan su desacuerdo frente a los procesos ya fijados por la institución y frente los derechos y sentimientos del resto, además de ser impulsivos y carácter agresivo, algo narcisistas e impacientes (Bass y Riggio, 2008).

Es por eso que para poder ser un líder transformador, se debe edificar moralmente, puesto que los líderes transformadores de tipo personalizado son calificados como pseudo-transformacionales, puesto que pueden verse muy transformadores al inicio, sin embargo a largo plazo intentan alcanzar sus ideales individuales, siendo personas egoístas, centradas en ellas mismas y su magnificencia, además de ser explotadoras, orientadas a oprimir y además su moral errada es solo una herramienta, cosa que no son los auténticos líderes transformacionales que van más allá de sus propios intereses de manera indistinta de la utilidad o moralidad, donde los objetivos son aportar en el grupo y sus miembros, en la organización o en la sociedad, así como a ellos mismos, y lograr los niveles de éxito fijados y hacer lo correcto, de la mano de sus valores morales y de las tradiciones de la sociedad, denotando un compromiso con la responsabilidad social de quien lidera y del grupo (Bass y Riggio, 2008).

2.2.10. El Liderazgo Transformacional según Griffin y Rafferty

Según Griffin y Rafferty (2004), el liderazgo transformacional implica cambiar la estructura de la motivación de los seguidores desde algo básico

hasta llegar a generar responsabilidad, elevando las ganas por alcanzar las metas y el crecimiento individual de los trabajadores, logrando una eficacia que se eleve por encima de lo que se espera, cambiando de este modo las acciones, la cultura y el valor empresarial, comparándose con el hecho de que solo realicen tareas, de este modo se construyó la Escala de Liderazgo Transformacional bajo lo que propusieron Avolio, Bass y House (citados por Rafferty y Griffin, 2004).

Entendiendo al Liderazgo Transformacional como el tipo de liderazgo que sucede al momento en que un líder y quienes le siguen logran acordar un trabajo conjunto y progresar con base en una motivación altamente influyente, donde el mayor porcentaje del éxito depende de la figura positiva que proyecta el líder, y escatimando cinco aspectos, siendo:

-Visión la proyección a largo plazo de una perspectiva ideal de cómo será la organización desde los valores organizacionales, lo que facilita el gusto por involucrarse en el logro de las tareas fundamentales, siendo que la visión individual de cada compañeros es tomada en cuenta y sostenida al lado de la visión organizacional (Bennis y Nanus, 1997).

-Comunicación inspirada la referencia de pensamientos de apoyo y motivación sobre la empresa, y lo que los mensajes expresan orientados hacia la confianza y el ímpetu. Además, la comunicación permite a un líder ser alguien inspirador y persuasivo, a cultivar relaciones, intercambiar ideas, impartir principios organizacionales y logras que los eventos deseados sucedan en los espacios empresariales (Maxwell, 2005)

-Estimulación intelectual que se observa al momento en que aumenta el interés del seguidor por resolver los problemas de maneras novedosas y creativas a causa de un líder estimulante. En ese sentido, el líder transformador va aún más allá de retar el status quo organizacional, puesto que incita de forma tajante el hecho de ser creativo, motivando a descubrir nuevas maneras de realizar tareas, que permitan nuevas oportunidades a favor de la organización (Kotter, 1999).

-Liderazgo de apoyo como las muestras de preocupación por el bienestar de cada uno de los seguidores atendiendo sus particularidades. En esencia, un líder de apoyo basa su actividad en acercarse de manera emocional al colaborador, donde dedica su esfuerzo y tiempo en educarle,

logrando que este se sienta respaldado y acompañado en el cumplimiento de la labor, sobre todo cuando el colaborador es autorizado para tomar decisiones relevantes (Covey, 2004).

-Reconocimiento personal siendo los elogios en forma de recompensas por el cumplimiento de algún objetivo. Lo que quiere decir que el reconocimiento personal es otorgarle los buenos resultados a quien o quienes han participado de ellos y reconocer lo importantes que han sido cada colaborador para lograr cada meta, logrando ambientes de trabajo más eficaces y con mejor clima (Robbins y Decenzo, 2009).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Inteligencia Emocional:

Grupo de destrezas y nociones correspondientes al campo socio-emocional, incluidos en la capacidad generalizada de uno mismo para hacer frente a aquellos requerimientos que provienen de lo que nos rodea, dando la destreza a los sujetos para poder tomar conciencia, control y comprensión las propias emociones funcional y positivamente (Bar-On, 1997; citado por Ugarriza, 2001).

2.3.2. Liderazgo Transformacional:

Entendido como el tipo de liderazgo que sucede al momento en que un líder y su seguidor acuerdan trabajar en conjunto y progresar de la mano de una alta motivación, donde el mayor porcentaje del éxito depende de la figura positiva que proyecta el líder (Griffun y Rafferty, 2004).

CAPITULO III
ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la investigación fueron aplicados dos instrumentos, los cuales sirvieron para evaluar el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en el personal docente de una universidad particular ubicada en la ciudad de Piura, en Perú, durante el semestre 2020.20, los cuales han sido clasificados por sexo y edad. La Inteligencia Emocional está conformada por Optimismo, Relaciones Interpersonales, Responsabilidad Social, Solución de Problemas y Empatía. Por otro lado, el Liderazgo Transformacional está conformado por Visión, Comunicación Inspirada, Liderazgo de Apoyo, Estimulación Intelectual y Reconocimiento Personal. Los resultados inferenciales se presentan y se describen en este capítulo, y del mismo modo se evidencia el resultado tras la aplicación de cada objetivo de la investigación.

Tabla 3. Análisis correlacional Rho de Spearman entre las variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional

			Inteligencia Emocional TOTAL	Liderazgo Transformacional TOTAL
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional TOTAL	Coficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Liderazgo Transformacional TOTAL	Coficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0.000, inferior al valor de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la hipótesis general es aceptada; debido a que se observa una moderada y positiva correlación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a $-0,519$.

Tabla 4 Nivel de Inteligencia Emocional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura.

		Docentes	
		f	%
Relaciones Interpersonales	Marcadamente baja	7	4,6%
	Muy baja	24	22,8%
	Baja	19	18%
	Promedio	52	49,5%
	Alta	2	19,%
	Muy alta	1	0,9%
	Marcadamente alta	0	0,0%
Responsabilidad Social	Marcadamente baja	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%
	Baja	2	19,%
	Promedio	11	10,4%
	Alta	13	12,3%
	Muy alta	30	28,5%
	Marcadamente alta	49	46,6%
Empatía	Marcadamente baja	77	73.3%
	Muy baja	23	21,9%
	Baja	4	3,8%
	Promedio	1	0,9%
	Alta	0	0,0%
	Muy alta	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%

Solución de Problemas	Marcadamente baja	0	0,0%
	Muy baja	6	5,7%
	Baja	10	9,5%
	Promedio	61	58%
	Alta	26	24,7%
	Muy alta	2	1,9%
	Marcadamente alta	0	0,0%
Optimismo	Marcadamente baja	4	3,8%
	Muy baja	7	4,6%
	Baja	15	14,2%
	Promedio	61	58%
	Alta	18	17,1%
	Muy alta	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%
Inteligencia Emocional general	Marcadamente baja	4	3,8%
	Muy baja	16	15,2%
	Baja	47	44,7%
	Promedio	38	36,1%
	Alta	0	0,0%
	Muy alta	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%
Total	105	100,0%	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa la Inteligencia Emocional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura, donde en Relaciones Interpersonales se encuentran dentro de una categoría Promedio (49,5%), en Responsabilidad Social se encuentran dentro de una categoría Marcadamente Alta (46,6%), en Empatía se encuentran dentro de una categoría Marcadamente Baja (73.3%), en Solución de Problemas se encuentran dentro de una categoría Promedio (58%), en Optimismo se encuentran dentro de una categoría Promedio (58%). Finalmente se encuentran dentro de una categoría Baja (44,7%) en Inteligencia Emocional.

Tabla 5 Nivel de Liderazgo Transformacional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura.

		Docentes	
		f	%
Visión	Muy bajo	6	4,2%
	Bajo	0	0,0%
	Promedio	57	52,1%
	Alto	29	29,6%
	Muy alto	13	14,1%
Comunicación Inspirada	Muy bajo	2	0,0%
	Bajo	5	4,2%
	Promedio	21	19,7%
	Alto	29	25,4%
	Muy alto	48	50,7%
Estimulación Intelectual	Muy bajo	10	5,6%
	Bajo	9	7,0%
	Promedio	32	31,0%
	Alto	0	0,0%
	Muy alto	54	56,3%
Liderazgo de Apoyo	Muy bajo	9	7,0%
	Bajo	0	0,0%
	Promedio	24	25,4%
	Alto	24	25,4%
	Muy alto	48	42,3%
Reconocimiento Personal	Muy bajo	4	2,8%
	Bajo	0	0,0%
	Promedio	37	35,2%
	Alto	0	0,0%
	Muy alto	64	62,0%
Liderazgo Transformacional general	Muy bajo	11	7,0%
	Bajo	3	1,4%
	Promedio	20	22,5%
	Alto	12	8,5%

	Muy alto	59	60,6%
	Total	105	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se observa la Liderazgo Transformacional general y por dimensiones en docentes de una universidad privada de Piura, donde en Visión se encuentran dentro de una categoría Promedio (52,1%), en Comunicación Inspirada se encuentran dentro de una categoría Marcadamente Alta (50,7%), en Estimulación Intelectual se encuentran dentro de una categoría Muy Alto (56,3%), en Liderazgo de Apoyo se encuentran dentro de una categoría Muy Alto (42,3%), en Reconocimiento Personal se encuentran dentro de una categoría Muy Alto (62,0%). Finalmente se encuentran dentro de una categoría Muy Alto (60,6%) en Liderazgo Transformacional.

Tabla 6 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Optimismo y la dimensión Visión.

		Optimismo	Visión
Rho de Spearman	Optimismo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,145
		N	,139
Visión	Coeficiente de correlación	105	105
	Sig. (bilateral)	,145	1,000
	N	,139	.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0,139, superior al valor

de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la primera hipótesis específica es rechazada; también se observa una muy baja y positiva correlación entre Optimismo y Visión presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a ,145.

Tabla 7 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Relaciones Interpersonales y la dimensión Comunicación Inspirada.

			Relaciones Interpersonales	Comunicación Inspirada
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,332**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	105	105
	Comunicación Inspirada	Coefficiente de correlación	,332**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	105	105

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0,001, inferior al valor de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la segunda hipótesis específica es aceptada; también se observa una baja y positiva correlación entre Relaciones Interpersonales y Comunicación Inspirada presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a ,332.

Tabla 8 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Responsabilidad Social y la dimensión Liderazgo de Apoyo.

			Responsabilida d Social	Liderazgo de Apoyo
Rho de Spearman	Respons abilidad Social-	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Liderazgo de Apoyo	Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0,000, inferior al valor de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la segunda hipótesis específica es aceptada; también se observa una moderada y positiva correlación entre Responsabilidad Social y Liderazgo de Apoyo presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a ,415.

Tabla 9 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Solución de Problemas y la dimensión Estimulación Intelectual.

			Solución de Problemas	Estimulación Intelectual
Rho de Spearman	Solución de Problemas	Coeficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,001

	N	105	105
Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,309**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	105	105

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0,001, inferior al valor de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la segunda hipótesis específica es aceptada; también se observa una baja y positiva correlación entre Solución de Problemas y Estimulación Intelectual presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a ,309.

Tabla 10 Análisis correlacional Rho de Spearman entre la dimensión Reconocimiento Personal y la dimensión Empatía.

		Reconocimien to Personal	Empatía
Rho de Spearman	Reconocimie nto Perrsonal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,339**
		N	,000
		N	105
Empatía	Coeficiente de correlación	,339**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	.
		N	105

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

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10 se muestra lo resultante de la correlación investigada, refiriendo que el valor p o de la significancia es igual a 0,000, inferior al valor de confiabilidad $p \leq 0,05$, es por ello que la segunda hipótesis específica es aceptada; también se observa una baja y positiva correlación entre Reconocimiento Personal y Empatía presente en el personal docente de una universidad privada en Piura durante el semestre 2020-20, puesto que el Rho es igual a ,339.

CAPITULO IV
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio fueron aplicados dos instrumentos, los cuales sirvieron para evaluar el nivel del liderazgo transformacional y el nivel de la inteligencia emocional en 105 miembros del personal docente universitario de Piura durante el ciclo académico 2020-2, siendo que la muestra estuvo conformada principalmente por varones, los cuales constituyen el 67,6% de toda la muestra, además de que principalmente tenían edades de entre 35 a 50 años, siendo parte del 48,6% de la muestra total. A la población se le evaluó empleando el Cuestionario de Inteligencia Emocional con la intención de calcular la Inteligencia Emocional, conformada por optimismo, solución de problemas, responsabilidad social, empatía y relaciones interpersonales; y también se les suministró la Escala de Liderazgo Transformacional intentando calcular el Liderazgo Transformacional, conformado por visión, estimulación intelectual, reconocimiento personal, comunicación inspirada y liderazgo de apoyo. Los resultados se interpretan en el siguiente fragmento, donde se compara el resultado de cada objetivo con otros estudios similares y bajo distintas teorías semejantes a las de los autores en los que se basa el estudio, con la intención de asignar un valor académico a cada conclusión.

Tras ejecutar el objetivo general de determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura, **se acepta la hipótesis general** puesto que se encontró una moderada relación directa entre ambas variables ($Rho = -,0519$). Esto representa que las habilidades del campo socio-emocional encargadas de controlar y comprender nuestras propias emociones de manera positiva están estrechamente relacionadas con el tipo de liderazgo en el que el líder y sus seguidores acuerdan trabajar en conjunto y progresar de la mano de una alta motivación. También se sabe que son las docentes mujeres quienes destacan ligeramente en inteligencia emocional, y que los docentes varones destacan ligeramente en liderazgo transformacional, del mismo modo, se entiende que aquellos docentes que tienen entre 22 a 35 años suelen manifestar el liderazgo transformacional con mayor frecuencia.

Existen antecedentes que convergen con lo encontrado, por ejemplo, según Huánuco (2019), en 148 docentes universitarios de Lima Metropolitana se encontró una correlación con significancia relevante entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. También, Fernández y Quintero

(2017), en una investigación con 167 docentes de una universidad de la misma ciudad, también evidenció que las dos variables se correlacionaban de forma significativa, además la motivación inspiracional y la atención a los propios sentimientos se correlacionan significativamente. Gracias a la coherencia de los resultados de estudios anteriores con los del aquí presente, es posible afirmar que las competencias del liderazgo transformador que posee el docente son sostenidas por lo que las habilidades de la inteligencia emocional le provee.

Y por otro lado, tras la revisión de recursos teóricos, los resultados son congruentes con los análisis realizados por algunos autores. En el caso de Tracy (2015), se tiene entendido que el liderazgo transformacional permite alcanzar las expectativas trazadas, puesto que el líder trasciende dentro de un formato organizacional, alienta a sus colaboradores a crear mejoras y logran dar un mejor crecimiento a la organización desde la esencia del líder. Es relevante mencionar también que Mayer y Salovey (1990; citados por Fernández y Extremera; 2005) refieren, desde su modelo de inteligencia de las emociones basado en las habilidades cognitivas, que el neocórtex (lóbulo prefrontal) es el que permite a alguien ser consciente de aspectos como la ética y lo que es socialmente aceptado, puesto que es el responsable de la autorregulación emocional, la creatividad y la adaptación. Tras haber revisado los recursos teóricos, es posible comprender que los autores refieren que algunos aspectos cognitivos responsables de la inteligencia emocional son los que facilitan a un docente a motivarse y alentar a sus compañeros, ser creativo, innovador y autorregulado, brindando así crecimiento a la organización y acorde con los valores y principios empresariales, los cuales son aspectos del liderazgo transformacional.

Tras ejecutar el primer objetivo específico de determinar el nivel de inteligencia emocional en los docentes de una universidad privada de Piura, **se rechaza la primera hipótesis específica** debido a que se determinó que los docentes se encontraban dentro de un nivel Bajo (44,7%) en Inteligencia Emocional. Esto permite inferir que, en referencia a lo que sostiene Goleman (1995), los docentes evaluados manifiestan escasas habilidades dentro del campo socio-emocional, lo que les llevaría a un bajo control emocional y a una complicada comprensión de sus emociones de forma adecuada.

No obstante, los resultados del nivel de inteligencia emocional de los docentes discrepan de los resultados de otros estudios, tal como el de Porras, Pérez y Checa (2020) que bajo el título Competencias emocionales de las futuras personas docentes realizado en España, evaluaron el nivel de inteligencia emocional de 569 docentes en formación, encontrando en ellos altos niveles de reparación emocional y de lucidez emocional, además de una empatía elevada. Y, del mismo modo, en el estudio de Salinas (2020) realizado en Paraguay y titulado Manejo de la inteligencia emocional en docentes universitarios, se determinó que los docentes reflejaron niveles altos de inteligencia emocional, lo cual les facilitaría laborar de forma idónea con los alumnos, pudiendo vincularse efectivamente con su desarrollo académico. Tras contrastar los resultados de antecedentes con los del presente estudio, es posible inferir que, de algún modo que aún no es conocido, los docentes tienen un bajo nivel de inteligencia emocional, lo que no es habitual, y probablemente se deba a que, dentro de sus funciones o perfil laboral, no requieren desenvolverse dentro de altos niveles de empatía o comprensión emocional, sino que más bien destacan probablemente por ser docentes incisivos, prácticos u objetivos.

Por otro lado, es posible intentar explicar estos resultados gracias a lo referido por Goleman (1995). Este autor indica que el cociente frente a las emociones no contrarresta al cociente de la cognición convencional, sino que más bien ambos tipos de cocientes forman un complemento, y que esta combinación puede observarse cuando surgen vínculos dentro del contexto de las organizaciones y el trabajo. Por otro lado Mayer y Salovey, 1995 (citados por Fernández y Extremera, 2005) manifiestan que la inteligencia emocional es adaptativa frente a lo socialmente apropiado y la ética. Al contrastar el contenido teórico con los resultados de este estudio, se puede considerar que los docentes han referido bajo nivel de inteligencia emocional debido a que elementos como el intercambio de expresiones empáticas o la comprensión emocional son prescindibles dentro de sus tareas, probablemente debido a que dentro de la cultura organizacional estos elementos se desarrollan dentro de un plano secundario.

Respecto a la aplicación del segundo objetivo específico de determinar el nivel de liderazgo transformacional en los docentes de una universidad

privada de Piura, **se rechaza la segunda hipótesis específica** debido a que se determinó que los docentes se encontraban dentro de un nivel Muy Alto (60,6%) en Liderazgo Transformacional, tras ejecutar el segundo objetivo específico. Esto permite inferir que los docentes se destacan por ser líderes que trabajan conjuntamente con sus compañeros para progresar de la mano de una alta motivación y promoviendo una figura positiva, lo que les facilita alcanzar el éxito en los objetivos.

Al comparar estos resultados con los de otros estudios, como el de Gallo, Gallo y Sánchez (2017), realizado en Lambayeque bajo el título Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque, descubriendo que ese grupo de docentes brindaban una estimulación intelectual baja y su forma de comunicarse no era eficiente. Mientras que en el estudio de Lázaro y Hernández (2019), elaborado en México y titulado Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios, se pudo concluir que el docente que ejerce estrategias motivacionales casi siempre alcanza el éxito en alguna meta, puesto que proporciona a sus alumnos un propósito para alcanzar dicho objetivo de manera común, esto se logra por medio de que los docente emiten sugerencias a sus alumnos, fomentando un pensamiento libre. Ambos estudios, junto con el presente, convergen en que, muy probablemente, gran parte del buen liderazgo del docente constituye de irradiar una alta motivación para alcanzar que su grupo logre las metas, y que dicha motivación se logra con base en la emisión de mensajes positivos hacia los integrantes que al mismo tiempo les aliente a buscar alternativas libremente frente a problemas emergentes.

Al revisar la literatura, se tiene entendido, según Valenzuela (2022), que los líderes deben caracterizarse por ser motivadores y propagar la innovación, por medio de la enseñanza de los procesos específicos dentro de la organización, además de que sabe escuchar e interactuar, intercambiar ideas, impresiones y criterios. Por otro lado, se conoce gracias a Omar (2011), sobre el liderazgo transformacional, se conoce que un líder toma atención a lo que sus seguidores necesitan o requieren, también ejecuta maneras de ver las cosas que atraigan a otros a su causa, además debe actuar de manera carismática, decidida e inspiradora, y finalmente debe preservar a la razón por encima de la emoción. Al contrastar la literatura con los resultados de este

estudio, es posible entender que el puntaje alto de liderazgo transformacional en los docentes sucede debido a que, muy probablemente, se trate de personas que tienen un alto sentido crítico que permite entender cuál es el camino más adecuado para cumplir una tarea, y al mismo tiempo cuentan con grandes habilidades de persuasión frente a que otras personas para que ellas mismas puedan llegar a establecer una solución semejante a la que el docente tiene, y, en el mejor de los casos, incluso mejor.

Posterior a aplicar el tercer objetivo específico de determinar la relación entre la sub-dimensión optimismo y la dimensión visión en los docentes de una universidad privada de Piura, **se rechaza la tercera hipótesis específica** puesto que no se encontró una relación entre ambas variables ($Rho = -,0145$). Esto hace referencia a que la destreza para mirar la vida desde un enfoque positivo que permita sostener una actitud de esperanza frente a la adversidad no se relaciona con la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización. Además se encontró que en cuanto a optimismo y visión, suelen ser las mujeres quienes destacan ligeramente en ambos aspectos, y que además, mientras más joven el docente, más optimista es.

Gracias a investigaciones previas se puede comprender que, según Villalobos et al. (2018), una característica predominante en los docentes universitarios es ser visionarios, es decir, que esbozan una visión articuladora de los objetivos organizacionales y los hace capaces de proporcionar enfoques orientativos como criterio para generar un feedback del rendimiento. Por otro lado, según Ramírez et al. (2020), está entendido que la inteligencia emocional brinda una actitud positiva, adaptativa y de autorregulación, la cual tiene un fuerte impacto en las competencias y en el desempeño del docente universitario. Los antecedentes permiten entender que el optimismo de la inteligencia emocional facilita un mejor desenvolvimiento en el trabajo técnico o pedagógico, pero ese optimismo se deja de lado al momento en que el docente necesita tomar cierta postura de impulso a sus colegas por alcanzar las metas y apoyarles emocionalmente, es decir, necesitará ser visionario en el trabajo con sus compañeros, siendo irrelevante si también es optimista o no. Podría decirse que optimismo y visión se diferencian de tal forma que un docente hace uso del optimismo para generar confort para sí mismo y para los otros, no obstante emplea la visión para salir de la zona de confort al momento en que

planifica nuevas cosas con sus equipos. Es por ello, probablemente, que no se encuentra una relación entre ambas dimensiones puesto que no necesariamente se manifiestan dentro de un mismo plano en el perfil del docente.

Empleando información de teorías para explicar estos resultados, se sabe que Goleman (1995) afirma que aquellas personas que logran elevados niveles en el interior de una organización tienen más control emocional, puesto que se encuentran motivadas y generan entusiasmo, siendo muy capaces en cuanto al trabajo en equipo, ya que poseen iniciativa en su actuar y tienen una gran influencia sobre los estados de ánimo de sus pares. Por otro lado, Tracy (2015) afirma que los líderes transformacionales ofrecen apertura a nuevos horizontes, son visionarios, motivadores, inspiradores y capaces de empoderar a las personas con la intención de llevarles a niveles más altos de los que hayan ido. Se puede comprender que elementos propios del optimismo que otorga la inteligencia emocional, como el estado de ánimo y el control emocional, tienen que ver exclusivamente con el desempeño de un docente en un trabajo ya conocido, a diferencia de las capacidades que ofrece la visión gracias al liderazgo transformacional, de inspirar a los compañeros para llegar juntos a nuevos horizontes, que está orientado a una perspectiva hacia el futuro, es decir, el optimismo y la visión no se relacionan entre sí probablemente por la necesidad que intentan atender, por ejemplo, un docente puede ser optimista para disminuir la monotonía al alcanzar metas ya conocidas y resultados controlados, pero quizás será visionario cuando intente disminuir la incertidumbre frente a riesgos cuando trabajan de formas novedosas para conseguir metas distintas que ofrezcan nuevos resultados.

Tras aplicar el cuarto objetivo específico de determinar la relación entre la sub-dimensión relaciones interpersonales y la dimensión comunicación inspirada en los docentes de una universidad privada de Piura, **se acepta la cuarta hipótesis específica** puesto que se encontró una relación directa entre ambas variables ($Rho = -,332$). Permitiendo comprender que la facilidad para generar y mantener interacciones mutuas que cumplan con las expectativas de ambas partes está estrechamente relacionada con la manifestación de ideas positivas o motivacionales sobre la empresa, junto con lo que se declara sobre la construcción. Se infiere también que los docentes hombres destacan

ligeramente por encima de las docentes mujeres al momento de comunicarse de manera inspirada, mientras que éstas últimas dominan mejor las relaciones interpersonales que establecen, como también que los docentes más antiguos son quienes más suelen comunicarse de manera inspirada, y en contraparte los más jóvenes dominan mejor las relaciones interpersonales.

Estos resultados se pueden sustentar gracias a los obtenidos en la investigación de Salinas (2020), en donde descubrió que la inteligencia emocional se incrementa según el nivel de experiencia del docente universitario, lo que les permitiría trabajar de manera adecuada y establecer relaciones efectivas. Y también Gallo, Gallo y Sánchez (2017), concluyeron en otra muestra de docentes universitarios que en el indicador estimulación intelectual las puntuaciones tienden a ubicarse en valores medios-bajos, y también que la comunicación de los docentes era deficiente, a pesar de que deberían ser emocionalmente expresivos, aparte de transparentes e informativos, si bien no se establece una relación, es un indicio probable de ella. Esto permite entender que los docentes que establecen mejores relaciones interpersonales podrían ser quienes más experiencia laboral refieren, y que mientras menos estimulación intelectual manifiestan, menor es la calidad de la comunicación que sostienen, es decir, mientras más experimentado sea un docente, va a lograr obtener mejores habilidades comunicativas y de inspiración, que les permitiría mantener en el tiempo adecuadas relaciones interpersonales dentro de la organización. Se hace evidente que el factor experiencia es relevante al momento de desarrollar ambas dimensiones, cuando la experiencia del docente incrementa, incrementan también sus habilidades comunicativas para inspirar a otros y sus destrezas para construir y mantener relaciones interpersonales positivas.

Los resultados pueden explicarse mejor con lo que refiere Arrabal (2004), quien sostiene que la inteligencia emocional juega un papel fundamental en la formación de las interacciones sociales, así como también las habilidades interpersonales, como las de comunicación, son un factor indispensable para la sociabilidad que permite a los seres humanos relacionarse recibiendo recompensas equitativas. Mientras que Maxwell (2005) refiere también que la comunicación permite a un líder cultivar relaciones, intercambiar ideas e impartir principios organizacionales. Es decir, las

competencias comunicativas durante los procesos de socialización permiten beneficios recíprocos entre los docentes que las sostienen, de modo que aquellos que desarrollen y tengan competencias comunicativas también tendrán competencias sociales superiores, y por ende podrán, con mayor probabilidad, recibir una consideración especial y un trato amistoso de las personas con las que se relacionen, cimentando las bases para cultivar una buena relación a lo largo del tiempo con dicha persona, entendiéndose así que la comunicación inspirada del liderazgo transformacional facilita relaciones interpersonales positivas idóneas para el buen desarrollo de la inteligencia emocional.

Respecto a la aplicación del quinto objetivo específico de determinar la relación entre la sub-dimensión responsabilidad social y la dimensión liderazgo de apoyo en los docentes de una universidad privada de Piura, **se acepta la quinta hipótesis específica** puesto que se encontró una moderada relación directa entre ambas variables ($Rho = -,415$). Permitiendo entender así que la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera y contribuye es directamente proporcional a las muestras de preocupación por el bienestar de cada uno de los seguidores, es decir, un docente que busca ser constructivo su grupo social, también será alguien que se preocupe por atender las particularidades de cada colaborador dentro de los mismos objetivos propuestos por la universidad para el beneficio social. Se conoce también que las mujeres docentes son las que más sobresalen en cuanto a ser responsables en su sociedad y al mismo tiempo en ser líderes de apoyo, pero en niveles ligeramente destacados frente a los hombres docentes en ambos casos, y además se sabe que los docentes mucho más jóvenes tienen un llamado enorme por la responsabilidad social, y que es mucho mayor que el resto de docentes de las demás edades, sin embargo, quienes son los mayores se muestran altamente preocupados e interesados por sus compañeros, demostrando el más alto liderazgo de apoyo.

En cuanto antecedentes de este tema, como en el estudio de Villalobos et al. (2018), se supo que el docente esbozaba una visión articuladora de los objetivos organizacionales. Esto permite entender que el liderazgo transformacional del docente facilita el logro de objetivos que la organización se ha propuesto, es decir, si la universidad tiene programado iniciativas de corte

social y apoyo a la comunidad, el docente universitario se mostrará altamente responsable en su medio social gracias al liderazgo que manifieste durante el desarrollo de sus objetivos. En otro antecedente, como el de Lázaro y Hernández (2019), se concluyó que para que un líder alcance su éxito debe contar con estrategias de motivación las cuales aporten a sus seguidores un buen motivo para contribuir y llegar al logro de los objetivos. Se infiere que el docente universitario no solo es capaz de motivarse a sí mismo para alcanzar los objetivos organizacionales en cuanto a los programas sociales que establece la universidad, sino que es hábil también de motivar a otros para sumarse a la causa social, haciendo que, en gran medida, los seguidores (tanto colegas, como estudiantes y otros trabajadores de la organización) sean también altamente responsables socialmente gracias al apoyo motivacional del líder, es decir, gracias a su liderazgo de apoyo.

Del contenido teórico del tema, se conoce que, según De la Cuesta et al. (2010), en la Responsabilidad Social el docente juega un papel fundamental para con en el desarrollo del estudiante y con los objetivos organizacionales, ya que es él o ella quien puede promover dicha conciencia que tiene que ver con el servicio a la sociedad en la promoción de condiciones de vida más justas, sobre todo para los más desfavorecidos. Es posible entender que la responsabilidad social del docente universitario es un eje fundamental que ejerce una contribución positiva tanto para la universidad como organización y tanto para el estudiante como ciudadano, puesto que vela por los intereses sociales con iniciativas sustentadas en principios y valores, a los que el docente debe enlazar con emociones y sentimientos positivos, gracias a la inteligencia emocional. Por otro lado, dentro del liderazgo transformacional según Shaihk (2019), el liderazgo de apoyo no solo aporta aspectos positivos a las generaciones emergentes, sino que del mismo modo facilita a los grupos organizacionales en cuanto a la renta empresarial. Se comprende que las universidades que cambian a perspectivas modernas sobre problemas antiguos evolucionan de manera exponencial en el mercado y manifiestan un mejor posicionamiento frente al servicio de una alta calidad educativa. Como extracto general, se entiende que el docente universitario logra generar un sentido de responsabilidad social tanto en sus estudiantes como en sus colegas y directivos frente al contexto social en el que se encuentran, este sentido de

responsabilidad está involucrado con los objetivos organizacionales que benefician la imagen y la rentabilidad de la universidad. Los esfuerzos de todos los protagonistas son sostenidos por un liderazgo donde el docente los apoya motivacionalmente y además participa en el desarrollo particular de muchos estudiantes, colegas, directivos o administrativos que están involucrados en los mismos proyectos sociales. Esto se debe presumiblemente a que el docente comprende que todos pueden llegar a alcanzar los mismos ideales y valores en beneficio a la sociedad por medio de una vinculación y progresiva con emociones y sentimientos positivos a una misma causa social.

Posterior a la aplicación del sexto objetivo específico de determinar la relación entre la sub-dimensión solución de problemas y la dimensión estimulación intelectual en los docentes de una universidad privada de Piura, **se acepta la sexta hipótesis específica**, puesto que se encontró una moderada relación directa entre ambas variables ($Rho = -,309$). Esto permite inferir que la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones afectivas está fuertemente relacionada con el aumento del interés de los seguidores por resolver los problemas de maneras novedosas y creativas. Del mismo modo se sabe también que de los docentes, suelen ser las mujeres quienes mejor identifican y definen problemas, y que, en contraparte, los hombres suelen ser quienes más se encargan de mejorar el interés y hacer sensibles a los otros sobre abordar los problemas desde nuevas perspectivas dentro de la organización de educación, y por último se entiende que las generaciones más jóvenes son aquellas que mejor dominio tienen de la resolución de problemas en el plano afectivo, y que aquellos docentes que tienen una edad media - mayor (51 a 65 años) suelen caracterizarse por estimular intelectualmente a los demás.

Tal inferencia está sustentada gracias a dos antecedentes, siendo la primera de Lázaro y Hernández (2019), quienes concluyeron que los docentes universitarios aportan a sus seguidores un buen motivo para contribuir y llegar al logro de los objetivos por medio de la emisión de sugerencias dentro del salón de clases, las cuales tienen como principal objetivo fomentar el pensamiento independiente en ellos. Es posible inferir que la forma de pensar independiente que genera el docente favorece a la solución de problemas en los estudiantes, puesto que también aumenta la estimulación intelectual de los

mismos. Por otro lado, la segunda investigación que antecede a estos resultados es la de Panta (2018), quien concluyó que el desempeño docente mantiene una relación positiva, alta y directa con la variable Liderazgo transformacional, y específicamente con la dimensión estímulo intelectual. Se abstrae que el docente universitario estimula intelectualmente a sus estudiantes, generando soluciones de problemas, lo cual favorece a su desempeño laboral. Se comprende finalmente que cuando el docente universitario ejerce liderazgo transformacional al momento de estimular a sus alumnos de forma intelectual, y cuando manifiesta inteligencia emocional al solucionar problemas, logra incrementar su desempeño laboral, ya que para poder fomentar la resolución de dificultades necesita incrementar formas de pensar independientes, es decir, generarles vínculos afectivos positivos al momento de razonar de formas distintas.

En contribución teórica, Fernández y Extremera (2005) refieren que, dentro de la asimilación de las emociones de la inteligencia emocional, un sujeto considera aquellos sentimientos que están vinculados a la razón o a la solución de conflictos al tomar decisiones, además que da importancia a los procesos cognitivos básicos, originando así una mayor atención en lo que realmente debería de importar en una situación. Se infiere de lo manifestado que la inteligencia emocional facilita el afrontamiento de situaciones emergentes, empleando métodos donde predomina la razón gracias a una gestión emocional adecuada. Por otro lado, Bass y Riggio (2008) afirma que la Estimulación Intelectual permite que los líderes transformadores pueden promover iniciativas que sean novedosas y diversas, haciendo que sus seguidores se cuestionen ideas, replanteen situaciones y aborden eventos pasados de formas modernas. Gracias a ello, se afirma que el liderazgo transformacional permite influir sobre otras personas para que se encuentren soluciones distintas a las anteriores. Se puede comprender que la asimilación emocional es un elemento clave al momento de emplear la inteligencia emocional durante la solución de problemas, y que esta regulación de las emociones va a permitir que se emplee el raciocinio, puesto que es el que permite que un compañero pueda imaginar nuevas respuestas a problemas antiguos, es decir, la asimilación emocional y el raciocinio, acompañados de la

motivación y del deseo del logro, son los elementos que convergen entre sí durante la solución de problemas y la estimulación intelectual.

Finalmente, tras aplicar el séptimo objetivo específico de determinar la relación entre la sub-dimensión reconocimiento personal y la dimensión empatía en los docentes de una universidad privada de Piura, **se acepta la séptima hipótesis específica**, puesto que se encontró una relación directa entre ambas variables ($Rho = -,339$). Esto significa que la habilidad de percatarse, comprender y apreciar las emociones del resto de personas está relacionada de cierto modo con elogiar en forma de recompensa a los colaboradores por el cumplimiento de algún objetivo. También se desprende que las mujeres suelen tener un mejor dominio de la empatía, y que los hombres, por otro lado, suelen ser quienes más recompensan, elogian y reconocen personalmente a otros, y finalmente que los docentes más jóvenes suelen ser menos empáticos, pero paradójicamente son los que más reconocimiento personal practican para con sus compañeros.

Es posible comprender de mejor manera estos resultados con los antecedentes de Vivas (2020), quien refirió en una investigación que, al contrastar la variable empatía y el desempeño, existía una correlación directa y significativa, permitiendo entender que si se desea mejorar el desempeño laboral del docente, este debe aprender a tratar con sus alumnos y colegas, mientras que del mismo modo, Porras, Pérez y Checa (2020), en otra investigación concluyeron que los principales resultados en relación con los niveles de inteligencia emocional percibida muestran que los futuros docentes universitarios manifestaron niveles altos en las habilidades de claridad y reparación emocional, ya que también tienen altos niveles de empatía. Se puede inferir que el docente universitario, dentro de la interacción con sus compañeros y sobre todo con sus alumnos, necesita de la empatía durante el ejercicio de sus labores, y por ende, al ser semejante la empatía con el reconocimiento personal, se infiere que este último es muy similar en cuanto a importancia para el ejercicio del trabajo docente, ya sea en las aulas o en las juntas organizacionales, es decir, que la empatía facilita la elaboración de elogios y cumplidos hacia los alumnos en especial por su desempeño, lo que, a manera de inercia, también mejorará el desempeño del propio docente que la ejerza.

Esto también está sustentado por dos fundamentos teóricos, siendo el primero el de Goleman (2018), quien refiere que la inteligencia emocional proporciona habilidades para trabajar en equipo, puesto que quienes tienen más control emocional, generan entusiasmo y son capaces de influir positivamente sobre los estados de ánimo de sus pares, esto significa que de alguna forma la inteligencia emocional dentro de una organización facilita un estado de ánimo tanto individual como colectivo, siendo posible que la forma en la que se genera este buen estado de ánimo sea por medio de elogios o cumplidos, propios del reconocimiento personal. Como segundo fundamento teórico que sustenta dichos resultados se tiene el de Bass y Riggio (2008), quien refiere que quien ejerza liderazgo transformacional logra motivar a otros dentro de un grupo, no solo por su desempeño personal sino también por las palabras de aliento que tiene para con sus compañeros, haciéndoles entender que sus fracasos son parte de su propio éxito, entendiendo que el liderazgo transformacional genera inspiración alrededor del ambiente laboral cuando suceden dificultades o resultados no esperados, por medio de la comprensión emocional que el líder sostiene para con su seguidor, esta comprensión emocional es semejante a la empatía de la inteligencia emocional, es decir el reconocimiento personal permite apreciar y cuidar las emociones de un colega o un alumno al momento en que suceden cosas no deseadas producto de un desempeño. Gracias a estas dos teorías se puede inferir que los docentes universitarios demuestran reconocimiento personal de los puntos fuertes de sus alumnos y colegas siendo empáticos y recordándoles que sus habilidades exceden sus defectos, lo que les permitirá alcanzar las metas personales dentro de la organización, ya sean colegas o alumnos.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. Existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los docentes, puesto que la conciencia y el control de sus propias emociones están estrechamente relacionados cuando ellos acuerdan progresar de la mano de una alta motivación que dependa del liderazgo.
2. Los docentes evaluados manifiestan escasas habilidades dentro del campo socio-emocional, lo que les llevaría a un bajo nivel de empatía y a una complicada comprensión de las emociones de quienes le rodean, y probablemente también sus propias emociones y una baja regulación emocional.
3. Los docentes se destacan por ser líderes que trabajan conjuntamente con sus compañeros para progresar de la mano de una alta motivación y promoviendo una figura positiva, lo que les facilita alcanzar el éxito en los objetivos.
4. Se encontró que la capacidad para las buenas relaciones interpersonales y la comunicación inspirada en los docentes están correlacionadas, ya que la facilidad para mantener interacciones mutuas está estrechamente relacionada con la expresión de mensajes positivos del docente acerca de la organización.
5. Se tuvo como resultado que la responsabilidad social de un docente y el liderazgo de apoyo que ejerce están relacionados positivamente, ya que se demuestran a sí mismos como personas que contribuyen socialmente y también dan muestras de preocupación por el bienestar de cada uno de los compañeros o seguidores.
6. Fue posible hallar una correlación entre la capacidad para la solución de problemas que tiene un docente con su estimulación intelectual, significando que la capacidad creativa de sus compañeros aumenta cuando el docente universitario propone definir los problemas desde una motivación emocional, dando soluciones afectivas positivas al problema.
7. Los docentes universitarios tienen un nivel de reconocimiento personal y de empatía semejante entre sí, puesto que son personas que pueden apreciar las emociones del resto de personas y del mismo modo son capaces de elogiar en forma de recompensa a los colegas o alumnos.

8. No Hay una relación entre el nivel de optimismo y el grado de visión organizacional en los docentes, ya que, para ellos, mirar la vida desde un enfoque positivo no se relaciona con la expresión de una imagen idealizada del futuro en una organización para el docente universitario.

Recomendaciones

1. Crear un departamento dentro de la universidad donde docentes, estudiantes y otros responsables competentes puedan reunirse por afinidad a distintas iniciativas propuestas por la universidad para el apoyo social y urbano, o incluso que estos mismos actores puedan crear nuevas iniciativas. Estos espacios deben mantenerse alejados cuanto sea posible de procedimientos burocráticos que impidan la fluidez de dichas iniciativas, pero con el respectivo apoyo logístico de la universidad por medio de cada escuela profesional.
2. Diseñar una adaptación del instrumento que permita diferenciar el liderazgo transformacional en organizaciones de educación superior de otros tipos de organizaciones, puesto que la Escala de Liderazgo Transformacional mide aspectos orientados a la relación con los colaboradores que conforman al personal educativo, pero no con colaboradores externos de la organización.
3. Evaluar la percepción del estudiante universitario frente a las habilidades emocionales del docente. Esto permitiría comprender cuál es la relación entre el desempeño laboral del docente dentro del cumplimiento de sus roles organizacionales y la ejecución pedagógica.
4. Las capacitaciones centralizadas que dicta la universidad y las capacitaciones de cada especialidad que realizan las diversas escuelas profesionales requieren incluir estas competencias en los planes de formación docente, que se ejecuten bajo un enfoque humanista, ya que las necesidades de estima de y autorrealización, reconocimiento y pertenencia abordan perfectamente las habilidades socio-emocionales y de liderazgo transformador.

CAPITULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

Referencias

- Alarcón, D., Fuentes R. y Armendáriz, H. (2017). La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo de los directores de escuelas de educación básica. *Centro de investigación y docencia de los servicios educativos del estado de Chihuahua*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1078.pdf>
- Alonso-Fernández, F. (2011). La alexitimia y su trascendencia clínica y social. *Salud Mental*, 34 (6).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v34n6/v34n6a2.pdf>
- Arrabal Martín, E. M. (2018). *Inteligencia Emocional*. Editorial Elearning S.L., España.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=bp18DwAAQBAJyoi=fndy&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional&yots=RrF2kqk_Knysig=OCVHYPqMI7-cTb2YFktd9INLoC0#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&yf=false
- Bass, B. M. & Riggio, R. (2008). *Transformational Leadership* [Liderazgo Transformacional] (2nd ed.). Editorial Taylo & Francis e-Library, (Original work published 2006).
https://books.google.com/books?id=2WsJSw6wa6cC&printsec=frontcover&dq=bernard+bass&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjMxNCF8rqAAxXXHLkGHf_QB2MQ6AF6BAgMEAI
- Bennis, W. & Nanus, B. (1997). *Leaders* [Líderes: Estrategias para un liderazgo eficaz] (M Galmarini, Trad.; 1era ed.). Editorial Harper y Row Publishers. (Original work published 1985).
<https://www.google.com.pe/books/edition/L%C3%ADderes/V3bwSuxShgMC?hl=es&gbpv=1&dq=L%C3%ADderes+Warren&printsec=frontcover>
- Casimiro Urcos, W. H., Ramos Ticlla, F., Casimiro Urcos, C. N., Barbachán Ruales, E. A., Casimiro Urcos, J. F. (2021). Competencias investigativas de los docentes de las universidades de Lima, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13 (4), 302-308.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-302.pdf>

- Cejas, M, Mendoza, D, Alban, C y Édisson, F. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 45 (15), 23-37.
https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3639488_code4256952.pdf?abstractid=3639488&mirid=1
- Chumpitaz Mautino, M. (2017). *Empatía y Liderazgo Transformacional en Docentes de Educación Básica Regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. Tesis de licenciatura, Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11287/Cumpitaz_MMA.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Covey, S. (2004). *Covey sobre excelencia y liderazgo*. Panorama Editorial/Executive Excellence.
<https://books.google.com.gt/books?id=xj7hAAAACAAJ>
- Cuenca, R y Reátegui, L. (2016). La (incumplida) promesa universitaria en el Perú. Investigadores del Instituto de Estudios Peruanos. *Documento de Trabajo*, 230.
https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/859/1/cuenca_reategui_laincumplidapromesauniversitaria.pdf
- Dávalos-Zevallos, J. L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de rafferty y griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de villa el salvador, 2014* [Trabajo de Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital.
https://www.academia.edu/download/40095728/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN.pdf
- De la Cuesta, M. (2011). *Responsabilidad social universitaria*. [Trabajo de investigación de Fundación Carolina, Madrid, España]. Archivo digital.
http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/responsabilidad_social_universitaria_marta_de_la_cuesta.pdf
- Editorial Grudemi [Grudemi]. (2019, última actualización: 2021, noviembre). *Liderazgo transformacional*.
<https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transformacional/>

- Extremera Pacheco, N y Fernández Berrocal, P. (2004). Inteligencia emocional, calidad de relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Revista Clínica y Salud*, 15 (2), 117 – 137.
<https://www.redalyc.org/pdf/1806/180617822001.pdf>
- Fernández, M. C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77), 56-74.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*,. 19 (3), 63-93.
<https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Fernández Castillo, A., L. (2016). *Inteligencia Emocional Percibida y Liderazgo Transformacional en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de posgrado, Escuela de Posgrado, Universidad Privada del Norte, Lima, Perú]. Archivo digital.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11366/Fern%c3%a1ndez%20Castillo%2c%20Ana%20Luc%c3%ada.pdf?sequence=5&isAllowed=y.responsable.net/sites/default/files/responsabilidad_social_universitaria_marta_de_la_cuesta.pdf
- Florián Florián, F. H. (2018). Liderazgo docente y rendimiento académico de los estudiantes de Ingeniería Civil de una universidad particular - Piura. [Tesis de posgrado, Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Piura].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29330/florian_ff.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallo Gallo, B. M, Gallo Gallo, M. S y Sánchez Chero, M. J. (2017). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. *Editorial UCV-HACER, Revista de Investigación y Cultura*, 5(2).
<https://www.redalyc.org/journal/5217/521754663011/521754663011.pdf>

- García-Bullé, S. (2021). *¿Qué es la inteligencia emocional y por qué necesitamos enseñarla?*. Instituto para el Futuro de la Educación.
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional>
- Goleman, D. (Ed.s). (2018). *Inteligencia emocional en la empresa (Imprescindibles)*. (Trad. Del Valle, E.). Grupo Editorial Penguin Random House, España.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=IVJLDwAAQBAJyoi=fndy&pg=PT3ydq=inteligencia+emocional&yots=maXX2yYvzVysig=IqCnGcYRV_qgU5JAdcLe6JIVnI4#v=onepage&yq=inteligencia%20emocional&yf=false.
- Goleman, D. (Eds.). (1995). *La inteligencia emocional* (J. Vergara, Argentina Trad.). Editorial Kairos.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/9I9TswEACAAJ?hl=es
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, M. (2004). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial McGraw-Hill Education.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Huanuco Villar, K. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10081>
- Kotter, J. (1999). *La verdadera labor de un líder* (Editorial Norma S.A., Trad.). Editorial Harvard Business School Press.
<https://books.google.com.pe/books?id=hcleWS-2kQgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Lázaro Hernández, H., y Hernández Romero, G. (2019). Liderazgo docente en la perspectiva de universitarios. *Horizonte de la Ciencia*, 10 (18).
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570968990010/>

- Lozano-Paz, C. R. y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* 2017, 11(1), 134-148. (Archivo digital). <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a09v11n1.pdf>
- Maldonado Mera, B. R., Buenaño Cabrera, J. J. y Benavides Espinosa, K. V. (2017). Gestión de las emociones en los docentes universitarios. *Revista San Gregorio*, 2017, 19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6236971.pdf>
- Maraboto, J. M. (2020). *Liderazgo transformacional: El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia*. El Financiero: Economía, Mercados y Negocios. <https://www.elfinanciero.com.mx/monterrey/jose-manuel-maraboto-liderazgo-transformacional/>
- Maxwell, J. C. (2005). *Líder de 360°: Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización* (Valverde, H. Trad.). Tomas Nelson Inc. https://pqs.pe/wp-content/uploads/2021/03/John_C_Maxwell_Lider_De_360_Grados.pdf
- Oliveros, V. (2018). La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra. *Revista de Investigación*, 42(93). <https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/376157736006.pdf>
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit, versión impresa*, 17 (2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Panta Salazar, R. I. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente de la Escuela Superior de Música Pública José María Valle Riestra, Piura 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28876/Panta_SRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porras Carmona, S., Pérez Dueñas, C. y Checa Fernández, P. (2020). Competencias emocionales de las futuras personas docentes: un

- estudio sobre los niveles de inteligencia emocional y empatía. *Revista Educación*, 44 (2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44062184014/>
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329 – 354.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984304000207>
- Ramírez-Asis, E., Espinoza Maguiña, M., Esquivel Infantes, S. y Naranjo-Toro, M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 99-114.
<https://revistas.um.es/reifop/article/view/428261/287791>
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2009). *Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones* (3era Ed.). Pearson, Prentice Hall.
<https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLykC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rojas Carrasco, O., Vivas Escalante, A., Mota Suárez, K. y Quiñonez Fuentes, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28 (1), 237-262.
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?. *UNIREVISTA*, 1 (3).
<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf>
- Salinas-González, N. M. (2020). Manejo de la inteligencia emocional en docentes universitarios. *Rev UN Med*, 9(1), 8.1-8.19.
<http://investigacion.uninorte.edu.py/wp-content/uploads/2020/10/MED-0901-08.pdf>
- Sánchez Beltrán, J. I. (2016). *Liderazgo Empresarial según Enfoques de la Responsabilidad Social en las Organizaciones. Especialización en Alta Gerencia. Facultad de estudios a Distancia* [Tesis de posgrado, Universidad Militar de Nueva Granada]. Archivo digital.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14517/S%C3%A0nchezBeltr%C3%A0nJohannaIn%C3%A8s2016.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

- Shaikh, Z. A. (2019). Liderazgo de apoyo e inteligencia emocional para la productividad de los empleados de las organizaciones educativas: un cambio sugerido en el enfoque de gestión hacia la motivación, los incentivos y el empoderamiento. *Revista Dilemas Contemporáneos. Educación, Política y Valores*, 5(Ed. Esp.).
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1245>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Editorial Grupo Nelson.
<https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo/3h2MBQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Revista Persona* 4, 129-160.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Valenzuela, F. (2022). Qué es el liderazgo transformacional y sus características.
<https://factorialhr.es/blog/liderazgo-transformacional/>
- Villalobos, D., Mijares, B., Quintero, M. y Cuicas, M. (2018). Inteligencia Emocional y Liderazgo en Docentes Universitarios. *DataCiencia*, 1 (1), 233-246.
<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/dataciencia/article/view/29814/30789>
- Vivas García, G. N. (2020). *La Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Docente de un Instituto de Educación Superior Piura, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48407/Vivas_GGN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6.2. Anexos

6.2.1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a docentes de la facultad de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.
- El procedimiento consiste en responder a dos cuestionarios denominados Baron Ice Questionary y Escala de Liderazgo Transformacional.
- El tiempo de duración de mi participación es de 35 a 50 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con el autor de la investigación: Mario Alonso Simón Flores Alburqueque, mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, 23 de octubre de 2020.



Mario Alonso Simón Flores Alburqueque
DNI N°: 72524191

6.2.2. Tabla 9 Nivel de Inteligencia Emocional general y por dimensiones de interés en los grupos de la muestra según el sexo.

		Hombre		Mujer	
		f	%	f	%
Relaciones Interpersonales	Marcadamente baja	3	4,2%	2	5,9%
	Muy baja	1	26,8	6	17,6
		9	%		%
	Baja	1	19,7	5	14,7
		4	%		%
	Promedio	3	45,1	21	61,8
		2	%		%
	Alta	2	2,8%	0	0,0%
	Muy alta	1	1,4%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%
Responsabilidad Social	Marcadamente baja	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%
	Baja	1	1,4%	1	2,9%
	Promedio	8	11,3	3	8,8%
			%		
	Alta	5	7,0%	8	23,5
					%
	Muy alta	2	36,6	4	11,8
		6	%		%
	Marcadamente alta	3	43,7	18	52,9
		1	%		%
Empatía	Marcadamente baja	5	74,6	24	70,6
	Muy baja	3	%		%
		1	18,3	10	29,4
		3	%		%
	Baja	4	5,6%	0	0,0%

	Promedio	1	1,4%	0	0,0%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%
Solución de Problemas	Marcadamente baja	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	4	5,6%	2	5,9%
	Baja	7	9,9%	3	8,8%
	Promedio	4	57,7	20	58,8
		1	%		%
	Alta	1	25,4	8	23,5
		8	%		%
	Muy alta	1	1,4%	1	2,9%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%
Optimismo	Marcadamente baja	1	1,4%	3	8,8%
	Muy baja	5	7,0%	2	5,9%
	Baja	1	14,1	5	14,7
		0	%		%
	Promedio	4	57,7	20	58,8
		1	%		%
	Alta	1	19,7	4	11,8
		4	%		%
	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%
Inteligencia Emocional	Marcadamente baja	2	2,8%	2	5,9%
TOTAL	Muy baja	1	16,9	4	11,8
		2	%		%
	Baja	3	45,1	15	44,1

	2	%		%
Promedio	2	35,2	13	38,2
	5	%		%
Alta	0	0,0%	0	0,0%
Muy alta	0	0,0%	0	0,0%
Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%
Total	7	100,0	34	100,0
	1	%		%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9 se observa la Inteligencia Emocional general y por dimensiones. Cabe destacar que tanto Hombres (43,7%) como Mujeres (52,9%) se refieren encontrarse dentro de la categoría Marcadamente Alto en Responsabilidad Social, y que tanto Hombres (74,6%) como Mujeres (70,6%) manifiestan estar dentro del rubro Marcadamente Bajo en Empatía. Por último, al analizar el grado de Inteligencia Emocional TOTAL, se pone en evidencia que tanto Hombres (45,1%) como Mujeres (44,1%) se ubican con una categoría baja, lo cual indica que los docentes manifiesta un grado bajo de Inteligencia Emocional.

6.2.3. Tabla 10 Nivel de Inteligencia Emocional según edades en los grupos de la muestra.

		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Relaciones Interpersonales	Marcadamente baja	1	9,1%	3	5,9%	1	3,2%	0	0,0%
	Muy baja	4	36,4%	9	17,6%	8	25,8%	4	33,3%
	Baja	2	18,2%	9	17,6%	5	16,1%	3	25,0%
	Promedio	4	36,4%	29	56,9%	16	51,6%	4	33,3%
	Alta	0	0,0%	0	0,0%	1	3,2%	1	8,3%
	Muy alta	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Responsabilidad Social	Marcadamente baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Baja	1	9,1%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	0	0,0%	5	9,8%	5	16,1%	1	8,3%
	Alta	1	9,1%	7	13,7%	3	9,7%	2	16,7%
	Muy alta	3	27,3%	13	25,5%	11	35,5%	3	25,0%
	Marcadamente alta	6	54,5%	25	49,0%	12	38,7%	6	50,0%
Empatía	Marcadamente baja	8	72,7%	37	72,5%	24	77,4%	8	66,7%
	Muy baja	2	18,2%	12	23,5%	5	16,1%	4	33,3%
	Baja	1	9,1%	1	2,0%	2	6,5%	0	0,0%
	Promedio	0	0,0%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%

	Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Solución de Problemas	Marcadamente baja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy baja	0	0,0%	4	7,8%	1	3,2%	1	8,3%
	Baja	0	0,0%	6	11,8%	3	9,7%	1	8,3%
	Promedio	8	72,7%	27	52,9%	19	61,3%	7	58,3%
	Alta	3	27,3%	13	25,5%	7	22,6%	3	25,0%
	Muy alta	0	0,0%	1	2,0%	1	3,2%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Optimismo	Marcadamente baja	1	9,1%	2	3,9%	0	0,0%	1	8,3%
	Muy baja	1	9,1%	5	9,8%	1	3,2%	0	0,0%
	Baja	0	0,0%	4	7,8%	9	29,0%	2	16,7%
	Promedio	8	72,7%	32	62,7%	15	48,4%	6	50,0%
	Alta	1	9,1%	8	15,7%	6	19,4%	3	25,0%
	Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Inteligencia Emocional	Marcadamente baja	1	9,1%	2	3,9%	0	0,0%	1	8,3%
TOTAL	Muy baja	1	9,1%	8	15,7%	6	19,4%	1	8,3%
	Baja	6	54,5%	21	41,2%	15	48,4%	5	41,7%

Promedio	3	27,3%	20	39,2	10	32,3%	5	41,7%
				%				
Alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Muy alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Marcadamente alta	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	11	100,0	51	100,0	31	100,0	12	100,0
		%		%		%		%

Fuente: Elaboración del autor.

En la tabla 10 es posible apreciar Inteligencia Emocional general, siendo así que se obtuvo un nivel Bajo en el Grupo 2 (41,2%) y en el Grupo 3 (48,4%), mientras que el Grupo 4 (41,7%) es el Grupo de Edad que refiere el grado más alto de Inteligencia Emocional TOTAL. Además, en Responsabilidad Social todos los grupos de edades se encuentran en un nivel Marcadamente Alto (38,7% - 50,0%); mientras que en Empatía todos los grupos de edades se encuentran en un nivel Marcadamente Bajo (66,7% - 77,4%).

6.2.4. Tabla 11 Nivel de Liderazgo Transformacional general y por dimensiones según el sexo.

		Hombre		Mujer	
		f	%	f	%
Visión	Muy bajo	3	4,2%	3	8,8%
	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	3	52,1	2	58,8
		7	%	0	%
	Alto	2	29,6	8	23,5
		1	%		%
	Muy alto	1	14,1	3	8,8%
		0	%		
Comunicación Inspirada	Muy bajo	0	0,0%	2	5,9%
	Bajo	3	4,2%	2	5,9%
	Promedio	1	19,7	7	20,6
		4	%		%
	Alto	1	25,4	1	32,4
		8	%	1	%
	Muy alto	3	50,7	1	35,3
		6	%	2	%
Estimulación Intelectual	Muy bajo	4	5,6%	6	17,6
					%
	Bajo	5	7,0%	4	11,8
					%
	Promedio	2	31,0	1	29,4
		2	%	0	%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alto	4	56,3	1	41,2
		0	%	4	%
Liderazgo de Apoyo	Muy bajo	5	7,0%	4	11,8
					%
	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	1	25,4	6	17,6

		8	%		%
	Alto	1	25,4	6	17,6
		8	%		%
	Muy alto	3	42,3	1	52,9
		0	%	8	%
Reconocimient	Muy bajo	2	2,8%	2	5,9%
o Personal	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	2	35,2	1	35,3
		5	%	2	%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alto	4	62,0	2	58,8
		4	%	0	%
Liderazgo	Muy bajo	5	7,0%	6	17,6
Transformacio					%
nal TOTAL	Bajo	1	1,4%	2	5,9%
	Promedio	1	22,5	4	11,8
		6	%		%
	Alto	6	8,5%	6	17,6
					%
	Muy alto	4	60,6	1	47,1
		3	%	6	%
	Total	7	100,0	3	100,0
		1	%	4	%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 11 es posible visualizar Liderazgo Transformacional TOTAL y por dimensiones, siendo así que se observa un nivel Muy Alto en puntaje total y en en dimensiones tanto en Hombres (45,1%) como en Mujeres (44,1%), salvo en Visión, en donde ambos grupos se encuentran en un nivel Promedio. No obstante, las mujeres destacan en Visión (58,8%) y en Liderazgo de Apoyo (52,9%); mientras que los Hombres destacan en Comunicación Inspirada (50,7%), en Estimulación Intelectual (56,3%) y en Reconocimiento Personal (62,0%).

6.2.5. Tabla 12 Nivel de Inteligencia Emocional según edades en los grupos de la muestra.

		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Visión	Muy bajo	1	9,1%	1	2,0%	3	9,7%	1	8,3%
	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	6	54,5%	25	49,0%	19	61,3%	7	58,3%
	Alto	2	18,2%	19	37,3%	5	16,1%	3	25,0%
	Muy alto	2	18,2%	6	11,8%	4	12,9%	1	8,3%
Comunicación	Muy bajo	1	9,1%	1	2,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo	1	9,1%	2	3,9%	0	0,0%	2	16,7%
	Promedio	0	0,0%	13	25,5%	7	22,6%	1	8,3%
	Alto	2	18,2%	13	25,5%	13	41,9%	1	8,3%
	Muy alto	7	63,6%	22	43,1%	1	35,5%	8	66,7%
Inspirada	Muy bajo	3	27,3%	3	5,9%	2	6,5%	2	16,7%
	Bajo	0	0,0%	6	11,8%	1	3,2%	2	16,7%
	Promedio	3	27,3%	16	31,4%	1	35,5%	2	16,7%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alto	5	45,5%	26	51,0%	7	54,8%	6	50,0%
Estimulación Intelectual	Muy bajo	1	9,1%	5	9,8%	3	9,7%	0	0,0%

go de	bajo								
Apoyo	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	1	9,1%	13	25,5%	7	22,6%	3	25,0%
	Alto	3	27,3%	9	17,6%	1	35,5%	1	8,3%
	Muy alto	6	54,5%	24	47,1%	1	32,3%	8	66,7%
Reconocimiento	Muy bajo	1	9,1%	2	3,9%	0	0,0%	1	8,3%
Personal	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Promedio	4	36,4%	17	33,3%	1	41,9%	3	25,0%
	Alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy alto	6	54,5%	32	62,7%	1	58,1%	8	66,7%
Liderazgo	Muy bajo	1	9,1%	6	11,8%	2	6,5%	2	16,7%
Transformacional	Bajo	1	9,1%	1	2,0%	1	3,2%	0	0,0%
	Promedio	1	9,1%	8	15,7%	9	29,0%	2	16,7%
	Alto	1	9,1%	6	11,8%	4	12,9%	1	8,3%
TOTAL	Muy alto	7	63,6%	30	58,8%	1	48,4%	7	58,3%
	Total	11	100,0%	51	100,0%	3	100,0%	12	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12 es posible observar Liderazgo Transformacional TOTAL siendo así que se obtuvo un nivel Muy Alto en todos los Grupos de Edades (48,4% - 63,6%) donde el Grupo 1 manifiesta el nivel más alto de Liderazgo Transformacional TOTAL (63,6%). Además, en Reconocimiento Personal todos

los grupos de edades se encuentran en un nivel Muy Alto (54,5% - 66,7%), del mismo modo que en Comunicación Inspirada (45,5% - 54,8%) y en Liderazgo de Apoyo (43,1% - 66,7%), salvo por el Grupo 3 el cual está ubicado en un Alto grado en ambas dimensiones.

6.2.6. Inventario de Baron Ice

Inventario de Baron Ice

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser. Marca del 1 al 5, donde 1 es Rara vez o Nunca, y 5 es Muy frecuentemente o Siempre.

1	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso	
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida	
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer	
4	Sé como manejar los problemas más desagradables	
5	Me agradan las personas que conozco	
6	Trato de valorar y darle sentido a mi vida	
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)	
9	Entro fácilmente en contacto con mis emociones	
10	Soy incapaz de demostrar afecto	
11	Me siento seguro (a) de mi mismo (a) en la mayoría de las situaciones	
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.	
16	Me gusta ayudar a la gente	
17	Me es difícil sonreír	
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.	
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles	
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).	

22	No soy capaz de expresar mis sentimientos	
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos	
24	No tengo confianza en mismo (a)	
25	Creo que he perdido la cabeza	
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios	
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo	
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mi	
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)	
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás	
35	Me es difícil entender como me siento	
36	He logrado muy poco en los últimos años	
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir	
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables	
39	me resulta fácil hacer amigos (as)	
40	Me tengo mucho respeto	
41	Hago cosas muy raras	
42	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas	
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí	
47	Estoy contento (a) con mi vida	
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	
49	No resisto al estrés	
50	En mi vida no hago nada malo	

51	No disfruto lo que hago	
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	
53	La gente no comprende mi manera de pensar	
54	En general espero que suceda lo mejor	
55	Mis amistades me confían sus intimidades	
56	No me siento bien conmigo mismo	
57	Percibo cosas extrañas que los demás o ven	
58	La gente me dice que baje el too de voz cuando discuto	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor	
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso	
62	Soy una persona divertida	
63	Soy consciente de cómo me siento	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	
65	Nada me perturba	
66	No me entusiasman mucho mis intereses	
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir	
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	
69	Me es difícil relacionarme con los demás	
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo	
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás	
73	Soy impaciente	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	
77	Me deprimó	
78	Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles	
79	Nunca he mentido	

80	En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	
82	Me resulta difícil decir no aunque tenga el deseo de hacerlo	
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	
85	Me siento feliz conmigo mismo (a)	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	
90	Soy respetuoso (a) con los demás	
91	No estoy muy contento (a) con mi vida	
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder	
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	
94	Nunca he violado la ley	
95	Disfruto de las cosas que me interesan	
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	
97	Tengo tendencia a exagerar	
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	
99	Mantengo buenas relaciones con la gente	
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo	
101	Soy una persona muy extraña	
102	Soy impulsivo (la)	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	
104	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la	

4	ley.	
10 5	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	
10 6	En general , tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes	
10 7	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente	
10 8	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	
10 9	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	
11 0	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan	
11 1	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	
11 2	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad	
11 3	Los demás opinan que soy una persona sociable	
11 4	Estoy contento (a) con la forma en que me veo	
11 5	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	
11 6	Me es difícil describir lo que siento	
11 7	Tengo mal carácter	
11 8	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema	
11 9	Me es difícil ver sufrir a la gente	
12 0	Me gusta divertirme	

12 1	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	
12 2	Me pongo ansioso	
12 3	Nunca tengo un mal día	
12 4	Intento no herir los sentimientos de los demás	
12 5	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida	
12 6	Me es difícil hacer valer mis derechos	
12 7	Me es difícil ser realista	
12 8	No mantengo relación con mis amistades	
12 9	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)	
13 0	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente	
13 1	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	
13 2	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	
13 3	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	
Total		

6.2.7. Escala de Liderazgo Transformacional

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES

Instrucciones: Lee cada una de las frases y responde con solo UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Escribe (del 1 al 5) el número de acuerdo a las siguientes alternativas al lado de cada frase:

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

N°	REACTIVOS	RESPUESTA
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización	
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años	
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización	
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo	
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades	
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas	
8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes	
9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo	
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar	

11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros	
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos	
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio	
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros	
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente	

6.2.8. Aportes de cuadros o tablas adicionales

Tabla 16

Análisis de la distribución de la muestra mediante la Prueba Kolmogorov–Smirnov (corrección Lilliefors) según el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Baron-ICE) y la Escala de Liderazgo Transformacional de Griffin y Rafferty) en docentes de una universidad privada

		BARON I.	LIDERAZGO T.
N		105	105
Parámetros normales	Media	3,13	4,00
	Desv. Desviación	,809	1,352
	Máximas diferencias extremas	Absoluto	,244
	Positivo	,204	,230
	Negativo	-,244	-,332
Estadístico de prueba		,244	,332
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

6.2.10. Informe de coincidencias de turnitin:

10	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unae.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	biblat.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
19	editorial.inudi.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	investigacion.uninorte.edu.py Fuente de Internet	<1 %
23	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Andy Rick Sánchez-Villena, Valeria de La Fuente-Figuerola. "Estandarización, adaptación y validación de pruebas psicométricas: diferencias necesarias", Anales de Pediatría, 2020 Publicación	<1 %
27	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
35	archive.org Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.usanpedro.pe Fuente de Internet	<1 %

42	revistas.um.es Fuente de Internet	<1 %
43	www.qartuppi.com Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
45	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Pontificia Universidad Catolica de Puerto Rico Trabajo del estudiante	<1 %
47	dergipark.org.tr Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
51	uy.diarioelpais.com.uy Fuente de Internet	<1 %
52	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

53	administracionpublica.udec.cl Fuente de Internet	<1 %
54	enciclopediaeconomica.com Fuente de Internet	<1 %
55	entrenos.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
57	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	<1 %
58	revistas.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	uniminuto-dspace.scimago.es Fuente de Internet	<1 %
60	www.iiap.org.pe Fuente de Internet	<1 %
61	Roxana Elizabeth Díaz Muñoz, Keyla Judith Vásquez Pérez. "Comunicación organizacional interna y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Hualgayoc-Bambamarca", Revista Compás Empresarial, 2022 Publicación	<1 %
62	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	<1 %

Trabajo del estudiante

63	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
64	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
65	latam.redilat.org Fuente de Internet	<1 %
66	pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.unfv.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
75	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
76	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	revistaselectronicas.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
79	terrorifilo.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
80	www.itam.mx Fuente de Internet	<1 %
81	María-Pilar Nieto-Flores, M. Pilar Berrios, Natalio Extremera. "Job search self-efficacy as a mediator between emotional intelligence and the active job search process / Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo", Revista de Psicología Social, 2018 Publicación	<1 %
82	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo