



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO

**VICERECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA
BASTIDAS DE APURIMAC, 2024**

PRESENTADO POR

BACH: CARMEN AMELIA CONTRERAS ALMANZA

CODIGO ORCID: 0000-0002-0066-0194

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ASESOR

Mg. CARMEN LUISA AQUIJE DAPOZZO

CODIGO ORCID: 0000-0002-7622-4882

LIMA – PERÚ

2024

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uap.edu.pe	4%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas	2%
3	Trabajos del estudiante	Universidad Politécnica del Perú	2%
4	Trabajos del estudiante	BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA	1%
5	Internet	repositorio.unap.edu.pe	1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo	0%
7	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	0%
8	Internet	repositorio.une.edu.pe	0%
9	Internet	repositorio.upch.edu.pe	0%
10	Internet	hdl.handle.net	0%

DEDICATORIA

A nuestro creador por brindarme
fortaleza y tesón para culminar mi
maestría.

AGRADECIMIENTO

A mis seres queridos por su constante motivación y apoyo.

RECONOCIMIENTO

A mis compañeros y docentes de la
Escuela de Posgrado de la UAP por
su apoyo y sapiencia.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RECONOCIMIENTO	IV
ÍNDICE.....	V
INDICE DE TABLAS.....	VIII
INDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Delimitación de la investigación	14
1.3 Problemas de investigación	15
1.3.1 Problema principal.....	15
1.3.2 Problemas secundarios.....	15
1.4 Objetivos de la investigación	16
1.4.1 Objetivo general.....	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
1.5 Justificación e importancia de la investigación	16
1.5.1 Justificación.....	16
1.5.2 Importancia.....	17
1.6 Factibilidad de la Investigación.....	18
1.7 Limitaciones del estudio	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.1.1 Antecedentes internacionales	19
2.2 Bases teóricas o Científicas.....	23

2.2.1 Inteligencia emocional.....	23
2.3 Definición de términos básicos.....	36
CAPITULO III	39
HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1 Hipótesis General.....	39
3.2 Hipótesis Específicas.....	39
3.3 Definición conceptual y operacional de las variables.....	40
3.3.1 Variable X: Inteligencia emocional	40
3.4 Cuadro de Operacionalización de Variables	41
CAPITULO IV	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1 Tipo y nivel de investigación.....	44
4.1.1 Tipo de investigación	44
4.1.2 Nivel de investigación	44
4.2 Métodos y diseño de la investigación	45
4.2.1 Método de la investigación	45
4.2.2 Diseño de la investigación	45
4.3 Población y muestra de la investigación.....	46
4.3.1 Población.....	46
4.3.2 Muestra.....	46
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	47
4.4.1 Técnicas para la recolección de datos	47
4.4.2 Instrumentos	47
4.4.3 Validez y confiabilidad	48
4.4.4 Procesamiento y análisis de datos.....	49
4.4.5 Ética de la investigación	49
RESULTADOS	50
5.1 Análisis Descriptivo.....	50
Variable Inteligencia Emocional	50
Variable Liderazgo	57
5.2 Análisis Inferencial	64

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
Anexo N° 01	79
MATRIZ DE CONSISTENCIA	79
Anexo N° 02	80
CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL	80
Escala Estandarizada de Autoevaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal	82
Anexo N° 03	84
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	84
Anexo N° 4: COPIA DE LA DATA PROCESADA.....	87
Anexo N°5: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	90
Anexo N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO	91
Anexo N° 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE TESIS	92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable Inteligencia Emocional	500
Tabla 2: D1 Componente intrapersonal	522
Tabla 3: D2 Componente interpersonal	533
Tabla 4: D3 Componente de adaptabilidad.....	544
Tabla 5: D4 Componente de manejo de estrés.....	535
Tabla 6: D5 Componente de estado de ánimo general	546
Tabla 7: Variable Liderazgo	57
Tabla 8: D1 Control de ego.....	58
Tabla 9: D2 Equilibrio	59
Tabla 10: D3 Desapego.....	60
Tabla 11: D4 Responsabilidad	61
Tabla 12: D5 Trabajo en equipo	62
Tabla 13: D6 Destrezas gerenciales	603
Tabla 14: Prueba de Normalidad	644
Tabla 15: Contrastación de Hipótesis General.....	655
Tabla 16: Contrastación de Hipótesis Especifica 1.....	666
Tabla 17: Contrastación de Hipótesis Especifica 2.....	677
Tabla 18: Contrastación de Hipótesis Especifica 3.....	688
Tabla 19: Contrastación de Hipótesis Especifica 4.....	679
Tabla 20: Contrastación de Hipótesis Especifica 5.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable Inteligencia Emocional	501
Figura 2: D1 Componente intrapersonal.....	522
Figura 3: D2 Componente interpersonal.....	533
Figura 4: D3 Componente de adaptabilidad	544
Figura 5: D4 Componente de manejo de estrés	535
Figura 6: D5 Componente de estado de ánimo general	546
Figura 7: Variable Liderazgo	57
Figura 8: D1 Control de ego	58
Figura 9: D2 Equilibrio	59
Figura 10: D3 Desapego	60
Figura 11: D4 Responsabilidad.....	61
Figura 12: D5 Trabajo en equipo	62
Figura 13: D6 Destrezas gerenciales.....	603

RESUMEN

El objetivo de la presente tesis fue Evaluar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Se consideró en el desarrollo de la variable inteligencia emocional los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general y para la variable liderazgo las dimensiones control de ego, equilibrio, desapego, responsabilidad, trabajo en equipo y destrezas gerenciales

La investigación fue básica, de nivel descriptivo relacional, hipotética deductiva no experimental.

Se consideró una población docente de 141, y luego se obtuvo una muestra probabilística de 103 de ellos. Se obtuvo datos mediante la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 30 preguntas para cada instrumento mediante la escala de Likert.

Mediante la prueba de normalidad, se determinó que los datos fueron paramétricos, por lo que se empleó Pearson para determinar la hipótesis general de la investigación cuyo resultado fue: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con un coeficiente de correlación positivo y moderado de 0,582, por lo que se concluye que una adecuada inteligencia emocional mejora el liderazgo docente.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, liderazgo y manejo de estrés.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to evaluate the relationship between emotional intelligence and the leadership of teachers at the Micaela Bastidas National University of Apurímac.

In the development of the emotional intelligence variable, the intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and general mood components were considered, and for the leadership variable, the dimensions ego control, balance, detachment, responsibility, teamwork and management skills were considered.

The research was basic, at a relational descriptive level, non-experimental deductive hypothetical.

A teaching population of 141 was considered, and then a probabilistic sample of 103 of them was obtained. Data was obtained through the survey technique and its instrument, a questionnaire of 30 questions for each instrument using the Likert scale.

Through the normality test, it was determined that the data were parametric, so Pearson was used to determine the general hypothesis of the research, the result of which was: There is a significant relationship between emotional intelligence and the leadership of teachers at the Universidad Nacional Micaela. Bastidas de Apurímac, with a positive and moderate correlation coefficient of 0.582, therefore it is concluded that adequate emotional intelligence improves teacher leadership.

KEYWORDS: Emotional intelligence, leadership and stress management.

INTRODUCCIÓN

En el mundo se vienen dando situaciones en el ámbito educativo universitario en la que se evidencia que los docentes al realizar sus clases muchas veces se sienten con incertidumbre debido a que han tenido algún percance de índole académico, familiar o personal lo cual hace que sus emociones se encuentren sesgadas no logrando un desarrollo de sus actividades en forma adecuada.

A nivel nacional similar situación se ve reflejada en las aulas universitarias en la cual el docente a veces viene con buenas actitudes, como también en situaciones de insatisfacción, un poco irritado, con actitudes no positivas, todo lo cual lo lleva a ejercer un liderazgo en el aula de forma no adecuada, lo que viene causando que los estudiantes no se sientan cómodos, el aprendizaje no sea el adecuado y debido al estilo de liderazgo desarrollado por el docente provoca ausentismo, tedio e incertidumbre en el estudiante, razón por la cual se hace necesario realizar el estudio Inteligencia Emocional y liderazgo docente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas, Apurímac-2024..

En el Capítulo I se presenta el planteamiento de la problemática, los problemas de investigación, la justificación, los objetivos.

En el Capítulo II se presenta se presentan el marco teórico, los antecedentes y términos básicos. En el Capítulo III se presenta el planteamiento de las hipótesis y la definición de conceptual y operacional de las variables y cuadro de operacionalización de variables.

En el Capítulo IV se presenta la metodología de investigación, que incluye tipo y nivel de investigación, método y diseño de investigación, población y muestra de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos; necesarios para dicha investigación.

En el Capítulo V se presentan los resultados de la investigación. En el Capítulo VI discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas Finalmente los anexos como la matriz de consistencia, de elaboración de instrumentos, fichas de validación, y declaratoria de autenticidad de tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las universidades son centros de formación académica e investigación, interactúan con el ambiente, donde el hombre aparece como uno de los componentes, por tal razón, la universidad tiene la responsabilidad social. La universidad como cualquier otra organización depende, en gran medida, de las capacidades y competencias humanas para identificar los objetivos correctos y elegir la mejor alternativa posible para alcanzarlos (Baba et al., 2021). Los centros de educación superior deben adaptarse eficazmente a un mundo que cambia rápidamente, los docentes como líderes y agentes de cambio deben poseer las habilidades y capacidades necesarias para educar a los ciudadanos del futuro, desarrollando no sólo el capital intelectual, sino también el emocional y social de sus estudiantes. Por otro lado, está creciendo la cantidad de estrés, agotamiento psicológico e intenciones de renunciar a la actividad docente (Iordanoglou, 2007). En efecto, la situación emocional de los docentes cada vez está debilitada, hecho que afecta el nivel de liderazgo que deben poseer, provocando la debilidad en la enseñanza, poca producción intelectual, insuficiente participación en las responsabilidades sociales.

La inteligencia emocional se reconoce cada vez más como un factor clave para identificar y desarrollar líderes potenciales. Sin embargo, hay poco apoyo para la aplicación de la inteligencia emocional al liderazgo en la educación superior (Asmamaw & Semela, 2023). Hay varios problemas que los líderes académicos deberían enfrentar; sin embargo, presentan dificultades, debido a los múltiples roles, actitudes, comportamientos y emociones relacionados con el trabajo/rol (Baba et al.,

2021). Los docentes están obligados a participar en conferencias que están abrumadas por múltiples roles y tareas, como realizar investigaciones con fines de promoción, asistir a seminarios, presentaciones de proyectos y participar en actividades de servicios comunitarios. Posteriormente, las conferencias tienen la tendencia a experimentar emociones negativas como tensión, hostilidad, depresión, ira, nerviosismo y frustración. Por lo tanto, es vital que los profesores no sólo posean los conocimientos, capacidades y habilidades adecuados para garantizar la transferencia óptima de conocimientos, sino que también se equipen con otro aspecto pertinente de la enseñanza llamado inteligencia emocional (Miyagamwala, 2015).

Se han realizado pocas investigaciones sobre la relación entre la inteligencia emocional y la eficacia del liderazgo en la educación (Iordanoglou, 2007). Aunque, hay antecedentes de estudio sobre la relación de inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en otras universidades (Chávez Flores, 2007; Martínez Asmad, 2021; Yábar Calderón, 2021; Zurita-Ortega et al., 2020); sin embargo, aún son insuficientes. Específicamente, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA) todavía no se realizó este estudio. Más aún en esta Universidad, hace años atrás y últimamente tiene problemas de designación de autoridades universitarias, protestas estudiantiles con paralización, reprogramación de calendario académico, docentes con vacaciones incompletas, se exasperan ante situación difíciles como participar como ponente, realizar simposios, ferias, investigaciones relacionadas a su carrera, en el aula no desarrollan un liderazgo adecuado, tardanza en el inicio de clases, entre otros aspectos, esta universidad presenta dificultad en la gestión institucional. En consecuencia, los docentes de dicha universidad probablemente tengan afectados su inteligencia emocional que tengan relación con el liderazgo. Por las consideraciones expuestas, el presente estudio tiene el objetivo de evaluar la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo de los docentes de mencionada universidad.

1.2 Delimitación de la investigación

- 1.2.1 Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, ubicada en el distrito de Abancay-Tamburco de la provincia de Abancay del departamento de Apurímac, Perú.

- 1.2.2 Delimitación temporal

La investigación se desarrolló de marzo a junio del 2024

- 1.2.3 Delimitación social

La investigación comprendió a los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

- 1.2.4 Delimitación conceptual

La presente investigación trata sobre la inteligencia emocional y liderazgo de los docentes. La inteligencia emocional como la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias como de otras personas que rodean fue estudiada mediante el Inventario BarOn EQ-I; mientras el liderazgo, que involucra dos partes, aquellos que intentan influir y aquellos que son influenciados, para su estudio utilizó la Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal

1.3 Problemas de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac?

1.3.2 Problemas secundarios

- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?
- ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?

- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional de adaptabilidad con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?
- ¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?
- ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional estado de ánimo general con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Evaluar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA
- Estimar la relación entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional de adaptabilidad con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA
- Establecer la relación entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA
- Especificar la relación entre la inteligencia emocional estado de ánimo general con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación

Teórica. – Los resultados del trabajo de investigación contribuirán al conocimiento científico así como aportarán a mejorar mediante en el completamiento de vacíos cognoscitivos referentes a la inteligencia emocional y el liderazgo en los docentes del

ámbito universitario, redundando en una mejora de la enseñanza, desarrollo de la investigación, formar mejores estudiantes que aporten a la solución de problemas sociales.

Metodológica. -Se emplearán la metodología, procedimientos, técnicas e instrumentos debidamente validados y confiables para realizar el desarrollo de las contrastaciones de las hipótesis planteadas y que podrán ser usados en otras investigaciones por lo que se justifica la metodología a emplearse.

Práctica. - Los resultados aportarán a resolver el problema existente en la Universidad Nacional Micaela Bastidas mediante una mejora en la participación docente, involucramiento en sus actividades universitarias, mejorar la salud emocional, un liderazgo adecuado, mejora de la enseñanza, alcance de objetivos institucionales y mejor competencia en las labores de investigación.

Social. -La investigación se enfocará en plantear alternativas de solución a un problema educativo que viene afectando a un grupo de la comunidad estudiantil conformante de la sociedad. Sus resultados podrán ser tomados por otras instituciones universitarias a fin de aportar en la solución de problemas similares.

1.5.2 Importancia

La importancia de la inteligencia emocional radica en su capacidad para ayudar a los líderes a identificar y regular las emociones, comprender a los demás, establecer conexiones interpersonales sólidas y facilitar una atmósfera de trabajo propicia (Harahap et al., 2023). Hoy en día, para cualquier organización, la inteligencia emocional se considera un elemento importante en lo que respecta a habilidades y capacidades, y una organización busca estos factores en un líder y seguidor en el lugar de trabajo para abordar cualquier cambio en el entorno y lograr el compromiso de la organización que, en última instancia, conducir al éxito de la organización (Sharma & Suresh Pillai, 2023). En este contexto, surge una necesidad emergente de comprender la inteligencia emocional y el comportamiento de liderazgo de los líderes académicos, ya que son importantes para que una institución sobresalga en todos los campos. Por lo tanto, es necesario saber cómo los subordinados que trabajan bajo líderes académicos

perciben a su líder a la luz de los atributos de inteligencia emocional y de liderazgo (Baba et al., 2021).

El conocer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, de acuerdo a los componentes o dimensiones, permitirá sugerir implementar actividades para mejorar el nivel de inteligencia emocional de su autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, que ayuden a la eficacia del liderazgo mediante el control del ego, equilibrio, desapego, responsabilidad, trabajo en equipo y tener destrezas gerenciales, de tal manera conduzcan a la creación de entornos laborales positivos en la institución. Adicionalmente, los estudiantes mejorarán su rendimiento académico, porque tendrá docentes emocionalmente sanos con liderazgo alto. Dado que la adquisición de autoconciencia, regulación emocional, aptitud empática y competencia social son fundamentales para lograr un liderazgo eficaz (Harahap et al., 2023). En conjunto, al apoyar a los docentes a mejorar su inteligencia emocional, se estará ayudando al mismo docente, al entorno de sus colegas, familiares y sociedad en conjunto.

1.6 Factibilidad de la Investigación

Para llevar a cabo la investigación, esta fue asumida por la investigadora, aportando los importes que se requirieron así como la obtención de la información que se demandó durante el desarrollo del trabajo.

1.7 Limitaciones del estudio

La limitación que se presentó fue la obtención de datos por parte de los participantes, la misma que fue superada mediante la obtención de esta vía Google drive, wasap o redes sociales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

El estudio explora las percepciones de los profesores sobre el comportamiento de la inteligencia emocional del líder y su impacto en el compromiso. Utilizaron entrevistas semiestructuradas y un diseño descriptivo cualitativo para analizar el efecto del liderazgo de la inteligencia emocional en la participación del profesorado. El estudio reveló que la inteligencia emocional es una habilidad crucial para el liderazgo académico. Los hallazgos también indican que la gestión de relaciones, la empatía, la autogestión y la autoconciencia son habilidades críticas de inteligencia emocional para el liderazgo académico, lo que conduce a una mayor participación del personal. Por lo tanto, alientan a los administradores universitarios y a los formuladores de políticas a considerar la inteligencia emocional como un criterio para la selección de líderes y su colocación en la educación superior (Asmamaw & Semela, 2023).

El estudio se lleva a cabo en el sector de la educación superior con el objetivo de examinar el estado de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional entre los líderes académicos, para examinar la asociación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional entre los líderes académicos objeto de estudio, para estudiar la asociación de diversos factores demográficos de los profesores en su percepción

sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. El presente estudio fue de naturaleza exploratoria y descriptiva. Los datos se recopilaron de profesores de tiempo completo que trabajan en universidades seleccionadas del norte de la India y se midió su percepción con respecto a la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de sus líderes académicos. Se encontró que existe una asociación significativa y directa entre la inteligencia emocional de los líderes y el estilo de liderazgo transformacional percibido por los profesores. Se encontró que las variables demográficas (género y edad) influyen significativamente en las variables en estudio tal como las perciben los profesores sobre sus líderes académicos. Además de tener implicaciones teóricas que abren caminos para realizar más investigaciones, los hallazgos del estudio pueden servir como referencia para los profesionales de servicios en el diseño de estrategias que garanticen un desempeño superior de los líderes académicos en las instituciones de educación superior (Baba et al., 2021).

Con la finalidad de determinar el manejo de la inteligencia emocional de docentes universitarios, se realizó un estudio observacional en la Carrera de Enfermería de la Universidad del Norte de Paraguay (n = 32 docentes). Se utilizó el Test de Inteligencia Emocional de Valles Andiga para el estudio de nivel de inteligencia emocional. Mediante pruebas estadísticas se evaluó la asociación entre niveles de inteligencia emocional y variables sociodemográficas, laborales. Hubo tendencia entre la media de puntajes obtenidos y los años de experiencia laboral (P=0.09). También hubo tendencia entre los niveles de inteligencia emocional y la experiencia laboral (P=0.08) y la experiencia docente (P=0.08). Se concluye que los docentes de la Carrera de Enfermería presentaron alto nivel de inteligencia emocional. Otras relaciones entre el nivel de inteligencia con experiencia laboral o docente necesitan ser estudiadas (Salinas-González, 2020).

Este estudio utiliza un modelo explicativo de las dimensiones del liderazgo y la inteligencia emocional según los métodos utilizados en entornos de enseñanza particulares (universidades y otras instituciones educativas). El efecto de diferentes tipos de liderazgo sobre las dimensiones de la inteligencia emocional también se

establece mediante un modelo explicativo. Un total de 954 profesores participaron en este estudio transversal, enseñando en 137 escuelas/universidades diferentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5) y la Escala Trait Meta Mood (TMMS-24). Los resultados mostraron que el modelo de ecuaciones estructurales tenía un buen ajuste. El liderazgo transformacional depende principalmente de la estimulación intelectual en los docentes universitarios, mientras que la motivación intrínseca es más relevante en los niveles educativos inferiores. En relación con el liderazgo transaccional, la recompensa de contingencia tiene un mayor peso de regresión en la educación no universitaria, mientras que el liderazgo pasivo se rige más por la excepción pasiva en el profesorado universitario. Existió una relación positiva y directa entre los niveles de inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes no universitarios, lo que revela la necesidad de una comprensión y gestión efectiva de las emociones tanto propias como de los estudiantes para poder actuar eficazmente como líder. El liderazgo transaccional se relacionó negativamente con algunas dimensiones de la inteligencia emocional, dada la relevancia de la obtención de poder en esta dimensión (Zurita-Ortega et al., 2020).

El estudio tuvo como objetivo examinar las relaciones entre la inteligencia emocional, la eficacia del liderazgo, el compromiso y la satisfacción en la educación. En el estudio realizado en Grecia participaron 332 profesores. Los resultados, utilizando modelos de ecuaciones estructurales, mostraron que la inteligencia emocional, especialmente las dimensiones intrapersonal e interpersonal, tiene un efecto positivo en los roles de liderazgo, explicando el 51% de la varianza. También fue evidente un fuerte efecto positivo en el compromiso y la eficacia de los docentes, medidos por la percepción de los docentes. Los roles de liderazgo como la evaluación del desempeño, el apoyo a la motivación y la mejora del desarrollo tuvieron una fuerte influencia en la eficacia. Los hallazgos podrían tener implicaciones para la selección y formación de futuros educadores (Iordanoglou, 2007).

2.1.2 Antecedentes nacionales

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. El estudio fue cuantitativo de nivel relacional. La población fue 92 docentes de la facultad de ciencias de la salud cuya muestra fue censal. Para la variable inteligencia emocional se aplicó el Inventario de Bar-On, mientras para la variable Liderazgo se aplicó la Escala Estandarizada de Autoevaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal. El resultado muestra relación directa entre inteligencia emocional y liderazgo (R de Spearman=0.46 con $P=0.01$). Se concluye que, existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en docentes de la universidad estudiada (Martínez Asmad, 2021).

El objetivo de la investigación fue evaluar la correlación entre la inteligencia emocional y la motivación de los estudiantes de maestría en universidad particular del Cusco. El diseño fue correlacional, transeccional, con muestra de 126 alumnos de la maestría, se utilizaron los test de ICE Bar ON y el test MSLQ de Paul Pintrich. Existe correlación entre la inteligencia emocional y la motivación, así mismo entre las dimensiones de ambas variables con menor intensidad. Se llegó a la conclusión que los estudiantes que participaron en la investigación, alrededor del 55% posee una inteligencia emocional buena, 6.3% muy bueno, 71.9% tienen motivación con nivel alto (Yábar Calderón, 2021).

Un estudio tuvo el objetivo determinar la correlación entre la inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes universitarios en Huancayo. Se utilizó el método descriptivo con diseño descriptivo-correlacional. El tamaño muestral fue 297 docentes universitarios. Se obtuvo una correlación de -0,615 que significa una correlación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes universitarios en estudio. Se concluye que a mayor nivel de inteligencia emocional existe menor estrés laboral (Contreras Párraga & Dextre Osorio, 2016).

Con el objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional de los docentes y el clima organizacional de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de una Institución Superior Confesional, Lima, 2017. La investigación fue descriptiva - correlacional y diseño no experimental transeccional. La muestra estuvo compuesta por 167 docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura. Se utilizaron los instrumentos Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On y Escala de Clima Organizacional. No hubo correlación ($r=0.069$) entre inteligencia emocional y el clima organizacional. Se concluye que, no influye la inteligencia emocional en relación al clima organizacional (Manrique Rúa, 2017).

2.2 Bases teóricas o Científicas

2.2.1 Inteligencia emocional

Hay varias definiciones de inteligencia emocional propuestas por los principales teóricos. Salovey y Mayer (1990) definieron la inteligencia emocional como “la capacidad de monitorear las emociones propias y ajenas, discriminar entre ellas y utilizar la información para guiar el pensamiento y las acciones”. Mientras, Goleman (1995) señala que la inteligencia emocional es cualquier característica personal subyacente que no está representada por la inteligencia cognitiva.

Por el contrario, Petrides y Furnham (2001) definieron la inteligencia emocional como un rasgo y es una constelación de auto percepciones emocionales ubicadas en los niveles inferiores de las jerarquías de la personalidad.

Otras definiciones mencionan: La inteligencia emocional hace referencia a la capacidad de comprender y gestionar tanto las emociones propias como las de las personas que te rodean (Baba et al., 2021). A la adquisición de la inteligencia emocional, la persona obtiene la capacidad de reconocer y comprender del otro individuo las manifestaciones de sus sentimientos, pensamientos y formas de actuar (Salinas-González, 2020). Por otro lado, Opara (2023) señala que la inteligencia emocional abarca la capacidad de los individuos para reconocer, comprender y gestionar las emociones de forma eficaz. Asimismo, las dimensiones de la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la

empatía y las habilidades sociales dan forma colectivamente a la inteligencia emocional.

Se ha demostrado que la inteligencia emocional es uno de los factores importantes, además de otros factores, para el compromiso organizacional y existe una fuerte relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los empleados que conduce al compromiso organizacional. Se ha demostrado que los empleados con una alta inteligencia emocional tienen más éxito en el lugar de trabajo porque pueden comprender sus emociones y comportarse de esa manera en una situación particular (Sharma & Suresh Pillai, 2023). Por lo tanto, la inteligencia emocional es una habilidad que debe presentar el docente universitario, como encargado de la formación de profesionales, con la finalidad de brindar soluciones creativas y complejas en forma combinada (Salinas-González, 2020).

La literatura demostró que los modelos de inteligencia emocional se categorizaron en tres modelos conocidos como (1) modelo de capacidad, (2) modelo mixto y (3) modelo de rasgo, ya que diferentes teóricos definieron la inteligencia emocional de manera diferente y teóricos como Bar-On, Goleman y Petrides categorizó la inteligencia emocional como no cognitiva excepto Salovey y Mayer, el pionero de la inteligencia emocional. Generalmente, los modelos existentes han descrito la inteligencia emocional como inteligencia personal (comprender, gestionar y utilizar las emociones en uno mismo) e inteligencia social (comprender y gestionar las emociones de los demás) (Kanesan & Fauzan, 2019).

La inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en el liderazgo eficaz, abarcando diversas dimensiones como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales que contribuyen a la eficacia del liderazgo y la creación de entornos laborales positivos (Opara, 2023).

De acuerdo a Goleman, D. (1995) y (Mayer et al., 2016) se tiene las siguientes dimensiones: Autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales

Generalmente, los modelos existentes han categorizado la inteligencia emocional en inteligencia personal e inteligencia social. Salovey y Mayer (1990) explicaron la inteligencia emocional como la comprensión y gestión de las emociones propias (personales) y de los demás (sociales). De manera similar, el modelo mixto de inteligencia emocional de Bar-On incluye dimensiones, intrapersonal (personal) e interpersonal (social) (Bar-On, 1997).

Por otro lado, Bar-On (1997) considera la inteligencia emocional como capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad de un individuo para afrontar con éxito las demandas y presiones ambientales.

2.2.1.1 Dimensiones de la inteligencia emocional

a) Inventario BarOn EQ-I

La estructura del modelo de BarOn (1997) de inteligencia no cognitiva puede ser vista desde dos perspectivas diferentes, una sistémica y otra topográfica. La visión sistémica es la que ha sido descrita considerando los cinco componentes mayores de la inteligencia emocional y sus respectivos subcomponentes, que se relacionan lógicamente y estadísticamente.

Ugarriza (2001) menciona que dichas habilidades y destrezas son los componentes factoriales de la inteligencia no cognitiva y son evaluadas por el BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I). Este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes. Los cinco principales componentes conceptuales de la inteligencia emocional y social involucran 15 factores medidos por el BarON EQ-I. Las definiciones de los 15 factores de la inteligencia personal, emocional y social evaluadas por el inventario de cociente emocional son:

2.2.1.2 Componente intrapersonal

Área compuesta por los componentes siguientes:

- Comprensión emocional de sí mismo. - La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de éstos.
- Asertividad. - La habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.
- Autoconcepto. - La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, así como también nuestras limitaciones y posibilidades.
- Autorrealización. - La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- Independencia. - Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

2.2.1.3 Componente interpersonal

Componente interpersonal. - Área que reúne los siguientes componentes:

- Empatía. - La habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones interpersonales. - La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- Responsabilidad social. - La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y es un miembro constructivo del grupo social.

2.2.1.4 Componente de adaptabilidad

Componente de adaptabilidad. - Área que reúne los siguientes componentes:

- Solución de problemas. - La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.

- Prueba de la realidad. - La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).
- Flexibilidad. - La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

2.2.1.5 Componente del manejo de estrés

Componente del manejo del estrés. - Área que reúne los siguientes componentes:

- Tolerancia al estrés. - La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés.
- Control de los impulsos. - La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

-

2.2.1.6 Componente del estado de ánimo en general

Componente del estado de ánimo en general. - Área que reúne los siguientes componentes:

- Felicidad. - La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
- Optimismo. - La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva, a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

2.2.2 Definición de la variable liderazgo

Hay varias definiciones de liderazgo, se puede resumir en: (1) el liderazgo involucra dos partes, a saber, aquellos que intentan influir y aquellos que son influenciados; (2) los líderes intentan influir en otras partes para que se comporten como se espera y movilicen su potencial para lograr los objetivos especificados; y (3) un líder eficaz es un líder que es capaz de convencerlos de que lo que espera es para el bien común y que

la parte afectada tiene una contribución importante para lograr estos intereses comunes (Soeari et al., 2022).

Soeari et al. (2022) mencionan que el éxito de una organización es directamente proporcional a la calidad de su liderazgo. Cuando se trata de adaptarse a nuevas circunstancias y mantenerse al tanto de los avances en una organización, particularmente una que trata con el público o está dirigida por el gobierno, la posición de líder es esencial. Los líderes de una empresa desempeñan un papel esencial en los intentos de mejorar la calidad del servicio, comenzando por la gestión, ampliando los recursos del aparato que presta los servicios y utilizando la tecnología. Estos son los tres pilares del proceso de mejora.

Los líderes tienen un papel importante que desempeñar en todas las esferas de la vida. Una organización puede alcanzar logros notables bajo un liderazgo fuerte; mientras que la presencia de líderes fracasados puede resultar bastante perjudicial. Recientemente se ha introducido la noción de que la inteligencia emocional desempeña un papel vital en la eficacia de los líderes. Un profesional emocionalmente estable es capaz de afrontar la imperfección y la incertidumbre, ya que no es muy crítico y cree en situaciones en las que todos ganan. Tiene la capacidad de manejar todo tipo de situaciones, ya sea un trabajo exigente, un jefe atroz o subordinados indisciplinados. En la actualidad, la definición de liderazgo se ha centrado más en las personas. Se espera que una persona con un buen conocimiento del Cociente de Inteligencia Emocional sea una excelente persona en equipo y, por tanto, un líder eficaz (Yadav & Lata, 2019).

Los líderes académicos necesitan comprender sus propias emociones y reconocer y comprender los sentimientos de quienes los rodean. Los líderes académicos tienen más éxito cuando prestan atención a sus interacciones sociales con otros en el lugar de trabajo y al impacto que tienen como líderes en quienes los rodean. También es importante que los líderes comprendan el impacto que las emociones de los demás tienen en ellos. Cuando los líderes son conscientes del lado emocional del lugar de trabajo junto con los procesos técnicos para lograr las tareas y objetivos, están en mejores condiciones de tomar mejores decisiones y crear un ambiente de trabajo que fomente la excelencia en la institución (Baba et al., 2021).

Según Yadav & Lata (2019), el quid de una organización es el liderazgo: el proceso que permite a los seguidores legar su fe en el líder y seguirlo. El liderazgo permite a la organización navegar por el camino correcto e induce un plan que permitirá a los empleados ser aún más eficientes y prepararlos para sacrificar sus intereses personales por el bien de la organización. Para que se puedan optimizar los resultados de los empleados y alcanzar los objetivos de la organización, el líder debe comprender las necesidades de los empleados y también las suyas propias. Por lo tanto, la inteligencia emocional es una habilidad que se ha vuelto cada vez más importante para los líderes. Las instituciones educativas se han establecido debido al importante lugar que ocupan en la comunidad. Los jóvenes son los determinantes del futuro del país y aumentan su valor al pasar una cantidad significativa de tiempo en las escuelas para completar su educación. Dada la cantidad de tiempo que pasan en dichos institutos, el comportamiento de los estudiantes se basa en las actividades que llevan a cabo tanto los maestros como los decanos/directores.

Fischman, D. (2005) sostiene: “Este primer tipo de liderazgo laissez-faire (dejar hacer) o liderazgo ausente se produce cuando el supuesto líder -aunque por su inacción, las personas que están en esta categoría no deberían tener la denominación de líderes- está presente físicamente, pero no se relaciona con su gente.

El líder transaccional ejecuta una transacción con su personal, es decir se da una interacción egoísta entre el líder y sus seguidores, en lo que cada uno trata de satisfacer sus propias necesidades. Considera que este tipo de liderazgo es más efectivo que el liderazgo laissezfaire, pero no llega a ser el óptimo

En el tipo de liderazgo Gerencia por excepción el líder busca -ya sea pasiva o activamente- sólo resolver los problemas que encuentra o los que su personal le presente. En otras palabras, en este tipo de liderazgo el jefe realiza una transacción con su personal únicamente cuando existe la necesidad.

En el tipo de liderazgo Gerencia por recompensas condicionadas el líder asume un rol más activo y promueve la motivación de su personal a través de posibles retribuciones sujetas al desempeño. Si bien este liderazgo resulta más efectivo que el liderazgo Gerencia por excepción, sigue siendo un intercambio egoísta, pues cada parte busca su propio beneficio

Fischman, D. (2005) menciona que: Fue James MacGregor Burns quien, en 1978, introdujo inicialmente, el concepto de liderazgo transformador: se presenta cuando el líder apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado.

2.2.2.1 Dimensiones del liderazgo

Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal (Fischman, 2000).

El liderazgo es un camino de desarrollo personal y comienza con la capacidad de liderarse a uno mismo, esta escala evalúa los siguientes componentes:

D1 Liderazgo personal

I1 Control del ego

El ego es una máscara que usamos durante años y en la que nos hemos fundido. No podemos distinguir entre lo que nos hacemos a nosotros mismos y lo que hacemos para manipular el ego. Según la psicología, el ego es el yo. Sin embargo, según la filosofía oriental, el ego está relacionado con la autoestima. El ego es una personalidad inferior que aparece cuando una persona tiene baja autoestima, es decir. la sensación de que tiene poco valor y competencia personal. El ego, con sus múltiples manifestaciones, intenta a toda costa ocultar el hecho de que una persona se siente insegura, infravalorada y no amada por dentro. Esta personalidad inferior es reconocida en psicología como el falso yo (Fischman, 2000).

I2 Equilibrio

Así como cuidamos un vehículo para que siga funcionando, debemos cuidar nuestro cuerpo y nuestra mente. Una forma de hacerlo es a través del deporte. Cuando elegimos llenar nuestra mente con pensamientos positivos, nos acercamos al equilibrio y la paz. Cuando lo contaminamos, influimos en nuestras acciones y reducimos nuestras posibilidades de éxito y felicidad. Para

tener éxito en los negocios, no necesitamos vivir estresados. Al contrario, cuanto más equilibrados estemos, mejores decisiones tomaremos. Tenemos que cuidar nuestro cuerpo y mente (Fischman, 2000).

I3 Desapego

“Apegarse” a un problema significa preocuparse, inquietarse o culparse excesivamente. Desapego significa distanciarse de las cosas y comprender que nuestra existencia es cíclica y comprender que los problemas son parte de la metodología de aprendizaje de la vida. Lograr el desapego es vivir con el conocimiento de que tenemos todo dentro de nosotros para ser felices y que el exterior es el añadido que le da sabor a nuestra vida. Lograr el desapego es vivir con el conocimiento de que tenemos todo dentro de nosotros para ser felices y que el exterior es sólo un añadido para animar nuestra vida (Fischman, 2000).

I4 Responsabilidad

En la vida, a menudo nos ponemos "esposas" y limitamos nuestra libertad. Esto sucede cuando nos paralizamos ante los problemas y en lugar de responsabilizarnos buscamos a los culpables de nuestras desgracias. Asimismo, cuando nos volvemos negativos, atraemos magnéticamente todo lo oscuro a nuestras vidas. Debemos asumir la responsabilidad de lo que elegimos poner en nuestra mente. El liderazgo es un camino de desarrollo personal y comienza con la capacidad de liderarse a uno mismo. No puedo liderar a otros a menos que primero pueda hacerlo con el ejemplo. Los obstáculos que nos impiden alcanzar nuestros objetivos muchas veces están sólo en nuestra mente. El liderazgo es un camino de desarrollo personal y comienza con la capacidad de liderarse a uno mismo. No puedo guiarte si primero no puedo dar el ejemplo (Fischman, 2000).

D2 Liderazgo interpersonal

I1 Trabajo en equipo

Formar un equipo requiere una buena comunicación, que permita que el trabajo fluya y ponga al equipo en la vía rápida para lograr sus objetivos. Para lograr un equipo exitoso, debemos concentrarnos humildemente en servir a sus miembros.

Una buena comunicación permite que el empleado fluya y acelera el equipo. Dependemos unos de otros en el servicio, porque si trabajáramos por cuenta propia no sería un equipo. El pensamiento diferente enriquece al equipo y ayuda a tomar mejores decisiones (Fischman, 2000).

I2 Destrezas gerenciales

Estas son las habilidades de liderazgo necesarias para gestionar personas en una organización. Las emociones conmueven a las personas, pero a menudo las ignoran, lo que crea una atmósfera fría que desmotiva a los empleados. Una empresa competitiva y diferente se crea con el compromiso y la pasión del personal. No basta con ser eficiente y productivo. Lo que hace que una empresa sea competitiva y el compromiso y la pasión del personal difieren. Puede motivar, formar y dar retroalimentación al personal (Fischman, 2000).

2.2.2 Inteligencia emocional y liderazgo

La inteligencia emocional constituye un factor fundamental para lograr un liderazgo eficaz. Los líderes que poseen una alta inteligencia emocional son más hábiles para gestionarse a sí mismos y a sus subordinados, resolver conflictos, emitir juicios acertados y ofrecer el estímulo y la inspiración adecuados a su personal. De ahí que sea crucial que los líderes prioricen la mejora de su inteligencia emocional a través de la formación y el crecimiento individual. La teoría de la inteligencia emocional postula una sólida asociación entre la inteligencia emocional y el liderazgo competente (Harahap et al., 2023).

Baba et al. (2021) mencionan que los líderes con un alto nivel de inteligencia emocional sean clave para el éxito organizacional; por lo tanto, el líder debe tener la capacidad de sentir los sentimientos de los empleados acerca de su entorno laboral, intervenir cuando surgen problemas y gestionar sus propias emociones. Asimismo, algunos estudios concluyen que los directivos y líderes que pueden utilizar sus sentimientos y conocimientos de forma constructiva tendrán ciertas ventajas sobre aquellos que no pueden. Las revisiones de Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez (2023) señalan que los resultados permitieron concluir que las

publicaciones revisadas se centran principalmente en el estudio de la inteligencia emocional seguido del liderazgo; las conclusiones respaldan la influencia positiva de la inteligencia emocional y el papel mediador del liderazgo transformacional.

En la misma línea, sobre la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo, Koutsoumpa (2023) afirma que las investigaciones recientes indican, crecientemente el conjunto de datos, el respaldo que los profesionales de la salud con una inteligencia emocional más significativa, demuestran una mayor atención al paciente, una colaboración más vital dentro de los equipos y una toma de decisiones más eficaz; por tanto, el enfoque centrado en el paciente en la industria médica está estrechamente asociado con elementos clave de la inteligencia emocional, incluida la empatía y la autoconciencia.

La educación emocional y liderazgo en el rol del docente universitario

La educación emocional incluye fomentar el desarrollo de las competencias emocionales con una programación sistemática y progresiva según la edad de los estudiantes, que coincide preferentemente con el plan de estudios y se relaciona con el aprendizaje de conocimientos y habilidades. Este enfoque es necesario en todos los niveles educativos y en todas las etapas del desarrollo del individuo. Un profesor emocionalmente inteligente es, por tanto, responsable de educar y formar al alumno en habilidades como conocer sus emociones, desarrollar el autocontrol y ser capaz de expresar sus sentimientos adecuados para otros. Para que un docente esté preparado para aceptar este desafío, primero debe reflexionar sobre su propio desarrollo emocional; sólo así podrá formarse y adquirir las herramientas metodológicas que le permitan realizar este trabajo. Se sabe que es imposible educar emocional y moralmente a los estudiantes si no existe una estructura de valores claros, además de cierto control sobre sus emociones (Buitrón Buitrón & Navarrete Talavera, 2008).

Medina Valderrama et al. (2021) señalan que a pesar de las diferencias existentes en la conceptualización, la inteligencia emocional y la competencia emocional son recursos que están interrelacionados y que los profesores universitarios pueden utilizar continuamente para lograr el liderazgo en la educación de los estudiantes y la satisfacción mutua; los recursos deben extraerse de la institución universitaria con adecuada formalidad, estricta supervisión y disciplina científica que asegure

la efectividad y sostenibilidad de los programas de formación académica. Por tal razón, como menciona Opara (2023) en el ámbito de las universidades públicas, el liderazgo eficaz y la planificación estratégica son fundamentales para el éxito y el crecimiento sostenible; por lo que, la inteligencia emocional juega un papel vital en la creación de un ambiente universitario positivo e inclusivo. Los líderes con alta inteligencia emocional pueden fomentar una cultura de confianza, comunicación abierta y visión compartida, permitiendo que diversas partes interesadas participen activamente en el proceso de planificación. Esta inclusión promueve un sentido de pertenencia entre profesores, personal y estudiantes, lo que conduce a un mayor compromiso, productividad y satisfacción general dentro de la comunidad universitaria.

En educación, existe evidencia sobre la inteligencia emocional y liderazgo. Iordanoglou (2007). en un estudio referido a la eficacia del liderazgo en la educación, teniendo en cuenta el complejo papel del docente en un entorno que cambia rápidamente, concluye que la inteligencia emocional parece ser un concepto útil para ayudar a los profesores a adaptarse a futuros desafíos de liderazgo y equilibrar las demandas laborales y personales contradictorias. Al comprender y gestionar sus propias emociones, los líderes emocionalmente inteligentes también pueden fomentar la resiliencia y la motivación entre los miembros del equipo, ayudándolos a afrontar los desafíos y mantenerse centrados en los objetivos estratégicos (Opara, 2023). Por lo expuesto, en educación, parece que los profesores emocionalmente inteligentes pueden funcionar más eficazmente como líderes al percibir y gestionar sus propias emociones y las de sus alumnos, lidiar eficazmente con los sentimientos de ira o frustración y adaptar su comportamiento a diferentes situaciones en consecuencia (Iordanoglou, 2007). Adicionalmente, Sharma & Suresh Pillai (2023) luego de analizar la literatura sobre inteligencia emocional, llegaron a la conclusión que existe un impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los empleados que trabajan en diferentes instituciones de educación superior.

En un estudio Zurita-Ortega et al. (2020) sobre la relación entre liderazgo e inteligencia emocional en profesores de universidades y otros centros educativos, llegaron a las principales conclusiones:

El liderazgo transformacional depende principalmente de la estimulación intelectual en el profesorado universitario, mientras que la motivación intrínseca es más relevante en los niveles educativos inferiores. En relación con el liderazgo transaccional, la recompensa de contingencia tiene un mayor peso de regresión en la educación no universitaria, mientras que el liderazgo pasivo se rige más por la excepción pasiva en el profesorado universitario.

Existe una relación positiva y directa entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, que es más fuerte en el profesorado universitario. Además, ambos están inversamente relacionados con el liderazgo pasivo en todos los niveles.

Existe una relación positiva y directa entre los niveles de inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el profesorado no universitario, lo que revela la necesidad de una comprensión y gestión efectiva de las emociones propias y de los estudiantes para actuar eficazmente como líder. El liderazgo transaccional se relacionó negativamente con algunas dimensiones de la inteligencia emocional, dada la relevancia de la obtención de poder en esta dimensión.

Los profesores con un alto nivel de inteligencia emocional tienden a ser más atentos con los estudiantes de inteligencia emocional. Pueden reconocer mejor las necesidades de los estudiantes y responder a ellas en consecuencia. La inteligencia emocional parece ser el factor clave para comprender a los estudiantes, en cuanto a qué les motiva, qué desean y cómo los profesores pueden trabajar mejor con ellos. Los estudiantes notan esto y se esfuerzan por trabajar duro para alcanzar las metas académicas de inteligencia emocional. Por lo tanto, es menos probable que se comporten de manera inaceptable. Parece que cuanto más atención prestan los profesores a las necesidades de los estudiantes de inteligencia emocional, menos mala conducta surge por parte de los estudiantes de Inteligencia Emocional. La inteligencia emocional de los profesores influye en el comportamiento de los estudiantes. Podría ser importante compartir actividades colectivas en los centros educativos para mejorar la inteligencia emocional de los profesores, concentrándose en tener una mayor interacción con los estudiantes y aprender más sobre ellos y cómo pueden ayudarlos a lograr los objetivos de inteligencia emocional (Miyagamwala, 2015).

A los líderes en la educación superior a menudo se les asignan roles de liderazgo porque se cree que han sobresalido académicamente o debido a logros de investigación, en lugar de tener experiencia o habilidades de gestión o liderazgo. Al aprovechar sus habilidades interpersonales, los líderes emocionalmente inteligentes pueden trabajar en colaboración con personas de diversos orígenes y habilidades. También lideran con compasión. Estas características fomentan relaciones sólidas entre los gerentes y los miembros de su personal y aumentan los niveles de compromiso, lo que resulta en una menor rotación de personal, una disminución del ausentismo y una mayor productividad dentro de la organización (Asmamaw & Semela, 2023).

Existen, adicionalmente, otras técnicas utilizadas que evalúan Inteligencia Emocional y liderazgo. Entre ellas destacan la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law, la Prueba de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey Caruso y la Escala de Impresión de Liderazgo General de Cinco Ítems (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023).

2.3 Definición de términos básicos

Autoconciencia: una dimensión clave de la inteligencia emocional en el liderazgo es la autoconciencia. La autoconciencia implica la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, fortalezas, debilidades, valores y patrones de comportamiento. Los líderes que poseen una alta conciencia de sí mismos tienen una profunda comprensión de sus emociones, reacciones y motivaciones. Esta conciencia les permite tomar decisiones conscientes, gestionar sus emociones de forma eficaz y alinear sus comportamientos con sus valores y objetivos. (Mayer et al., 2016).

Autorregulación: la segunda dimensión de la inteligencia emocional en el liderazgo es la autorregulación. La autorregulación se refiere a la capacidad de controlar y gestionar las propias emociones e impulsos (Mayer et al., 2016). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen habilidades de autorregulación, lo que les permite responder a desafíos y conflictos con compostura y racionalidad. Pueden regular sus emociones, replantear situaciones negativas y mantener una actitud positiva y optimista. Esta

dimensión de la inteligencia emocional permite a los líderes tomar decisiones reflexivas en lugar de reaccionar impulsivamente en situaciones de alta presión.

Motivación: La motivación es otra dimensión crucial de la inteligencia emocional en el liderazgo. Los líderes motivados poseen un fuerte impulso para lograr sus objetivos e inspirar a otros a sobresalir. Están intrínsecamente motivados y buscan constantemente oportunidades de crecimiento personal y profesional. Los líderes emocionalmente inteligentes aprovechan su motivación para establecer objetivos desafiantes, inspirar a sus equipos y mantener una actitud positiva y entusiasta. Son resilientes ante los reveses y contratiempos, mostrando perseverancia y determinación para superar los obstáculos. (Mayer et al., 2016).

Empatía: La dimensión de la empatía en la inteligencia emocional juega un papel vital en el liderazgo eficaz. Los líderes empáticos poseen la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás. Escuchan activamente a los miembros de su equipo, consideran diversas perspectivas y demuestran cuidado e interés genuinos. Al empatizar con los demás, los líderes emocionalmente inteligentes construyen relaciones sólidas, fomentan la confianza y crean un ambiente de trabajo de apoyo. Están en sintonía con las necesidades y preocupaciones de los miembros de su equipo, lo que les permite brindar el apoyo y la orientación adecuados. (Mayer et al., 2016).

Habilidades sociales: La dimensión de la inteligencia emocional en el liderazgo son las habilidades sociales. Las habilidades sociales abarcan la capacidad de construir y mantener relaciones, comunicarse de manera efectiva y trabajar en colaboración. Los líderes emocionalmente inteligentes se destacan en las interacciones interpersonales y muestran fuertes habilidades de comunicación, escucha activa y capacidad de resolución de conflictos. Crean una cultura de comunicación abierta, fomentan la colaboración y forman equipos cohesionados. Estas habilidades sociales permiten a los líderes emocionalmente inteligentes inspirar e influir en otros, fomentar el trabajo en equipo y lograr objetivos compartidos. (Mayer et al., 2016).

Competencia personal ética

Practica los valores éticos de responsabilidad, tolerancia, honestidad y solidaridad, identificándose con la propuesta educativa institucional. Respeta las normas de convivencia y se esfuerza en hacer que todos la respeten. Montes de Oca (2016)

Competencia personal comunicativa

Comunica de manera coherente, asertiva, empática sus ideas y emociones, con disposición a escuchar y comprender la opinión de los demás. Montes de Oca (2016)

Competencia personal proactiva

Plantea alternativas innovadoras, por iniciativa propia, para lograr propósitos o resolver problemas, sobre la base de una información veraz, con disposición al cambio. Montes de Oca (2016)

Competencia metodológica didáctica

Aplica los diferentes modelos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje en los niveles de Educación Básica Regular, respetando los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Se interesa en evidenciar los resultados para mejorarlos. Montes de Oca (2016)

Competencia metodológica estratégica-planificadora

Planifica el proceso de aprendizaje y enseñanza, empleando diversas estrategias motivadoras, sobre la base del conocimiento de las necesidades de los estudiantes. Montes de Oca (2016)

Competencia metodológica investigativa

Diseña y ejecuta la investigación descriptiva y experimental en el campo de la educación, respetando los tipos y niveles, que sean necesarios. Montes de Oca (2016)

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

3.2 Hipótesis Específicas

La inteligencia emocional intrapersonal tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

La inteligencia emocional de adaptabilidad posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

La inteligencia emocional estado del ánimo general presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

3.3.1 Variable X: Inteligencia emocional

Definición conceptual:

Bar-On (1997) considera la inteligencia emocional como capacidades, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad de un individuo para afrontar con éxito las demandas y presiones ambientales

Definición operacional:

D1 Intrapersonal

D2 Interpersonal

D3 Adaptabilidad

D4 Manejo de estrés

D5 Estado de ánimo general

3.2.2 Variable Y: Liderazgo

Definición conceptual

(Fischman, 2000). El liderazgo es un camino de desarrollo personal y comienza con la capacidad de liderarse a uno mismo.

Definición operacional:

D1 Liderazgo Personal

I1 Control de ego

I2 Equilibrio

I3 Desapego

I4 Responsabilidad

Liderazgo interpersonal

I1 Trabajo en equipo

I2 Destrezas gerenciales

3.4 Cuadro de Operacionalización de Variables

3.1.1.

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Inteligencia Emocional	1.-Intrapersonal	1.1 Conocimiento emocional de sí mismo 1.2 Seguridad 1.3. Autoestima 1.4. Autorrealización 1.5. Independencia	Se valora la inteligencia emocional con el uso del inventario modificado de BarOn con 30 ítems. Las puntuaciones serán según respuestas 1. Rara vez o nunca es mi caso 2. Pocas veces es mi caso 3. A veces es mi caso 4. Muchas veces es mi caso. 5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.	EQ-I Emotional Quotient Inventory Original Bar-On
	2.-Interpersonal	2.1 Relaciones interpersonales 2.2 Responsabilidad social 2.3 Empatía		
	3. Adaptabilidad	3.1 Solución de problemas 3.2 Prueba de la realidad 3.3 Flexibilidad		
	4.-Manejo del estrés	4.1 Tolerancia al estrés 4.2 Control de los impulsos		
	5.-Estado de ánimo general	5.1 Felicidad 5.2 Optimismo		

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Liderazgo	Liderazgo personal: Control de ego	Independencia Libertad de máscaras	Cada ítems del instrumento, tendrá cinco opciones de respuesta. Según su forma de pensar o actuar con lo que se afirma: 5=Total de acuerdo; 1=Total desacuerdo. Según la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas: 5=Muy frecuente o siempre; 1= Muy poco frecuente o nunca.	Escala Estandarizada de Autoevaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal.
	Equilibrio	Equilibrio orgánico Equilibrio mental Equilibrio espiritual		
	Desapego	Afrontamiento productivo Superar la frustración		
	Responsabilidad	Asumir retos de crecimiento Afrontar los problemas Lealtad y respeto por el mismo Ausencia de negatividad		
	Liderazgo interpersonal: Trabajo en equipo	Definición de las metas claras Soporte asumiendo un papel gerencial Asignación de prioridades		

		<p>Dedicación a los miembros de equipo</p> <p>Valoración de las contribuciones</p>	
	<p>Destrezas gerenciales</p>	<p>Infundir pasión en los miembros del equipo</p> <p>Creas un clima de incentivos apropiados</p> <p>Realizar críticas constructivas</p> <p>equilibrar liderazgo y administración</p> <p>Honestidad</p>	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

- Básica: al respecto Villegas et al (2011), señaló: En lo que se refiere a investigación básica, podemos mencionar que se refiere a los problemas teóricos, sustantivos o específicos; para describir y predecir determinada realidad, explicar un aspecto de estudio.

4.1.2 Nivel de investigación

Descriptiva correlacional: Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que: “porque busca enfatizar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades, así como el principal propósito de realizar estudios de tipo correlacional es conocer el comportamiento de la asociación entre las variables de estudio” (P.122).

4.2 Métodos y diseño de la investigación

4.2.1 Método de la investigación

Método general, se usará el hipotético deductivo, que consiste en un conocimiento que comienza con una afirmación como una hipótesis y busca refutar o falsificar dichas hipótesis, sacando conclusiones de ellas que deben compararse con los hechos. Según Tamayo y Tamayo (2004).

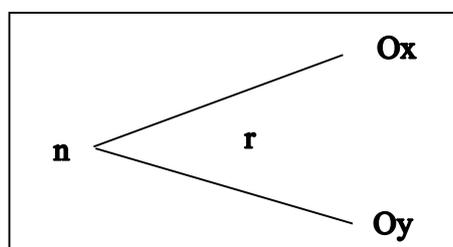
4.2.2 Diseño de la investigación

Se consideró lo tomado por Alfaro (2012) quien señaló que:

a La investigación es no experimental cuando el investigador se restringe a observar los sucesos sin intervenir en ellos (p.24)

No experimental, descriptivo- correlacional.

Presentación de gráfica del diseño:



Fuente: Elaboración propia

Donde:

n	=	Muestra
O	=	Observación
x	=	Inteligencia emocional
y	=	Liderazgo
r	=	Asociación entre las variables

4.3 Población y muestra de la investigación

4.3.1 Población

Según, Hernández, et al (2014), Define a la población como un grupo que sirve para someterse a un estudio en general y para el cual se pretende resumir los resultados. La población estuvo compuesta por 141 docentes ordinarios de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay.

4.3.2 Muestra

El tipo de muestreo utilizado fue el probabilístico que considera a una muestra de la población según el autor Arias (2006, p. 33); para lo cual la muestra calculada fue 109 docentes.

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la determinación de la muestra representativa mediante la siguiente fórmula:

Nivel de confianza: $Z = 95 \% (1.96)$

Probabilidad de éxito: $P = 50, \% (0.5)$

Probabilidad del proceso: $Q = 1-P, 50\% (0.5)$

Precisión: $E = 5 \% (0.05)$

$$n = \frac{N * P * Q * Z^2}{(N-1) * E^2 + P * Q * Z^2}$$

Reemplazando

$$n = \frac{141 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(141-1) * 0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$n = 103$ docentes.

4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

4.4.1 Técnicas para la recolección de datos

La encuesta es un método que busca conocer la opinión de que cierta parte de la población tiene cierto problema, según Arias, (2006).

4.4.2 Instrumentos

Según Hernández (2014), el cuestionario, contiene un conjunto estructurado de elementos que le permiten obtener la información necesaria de acuerdo con los indicadores formulados en este estudio.

Se utilizaron dos instrumentos, detallados bajo el siguiente detalle:

a) Instrumento para la variable de estudio inteligencia emocional

Para la variable de estudio, inteligencia emocional, se utilizó como base el inventario modificado de BarOn usada por Bar-On (1997), Ugarriza, (2001), (Martínez Asmad, 2021) que consta de 30 ítems, evalúa cinco componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general. El componente Intrapersonal consiste en autoconciencia emocional, asertividad, autoestima, autorrealización e independencia. El componente Interpersonal incluye las subescalas de empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social. El componente de Adaptabilidad consiste en resolución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad; El componente de Manejo del Estrés consiste en la tolerancia al estrés y el control de los impulsos. Finalmente, el Estado de Ánimo General incluye felicidad y optimismo. Los participantes responderán indicando su acuerdo con cada ítem usando una escala de 5 puntos, donde 1=Rara vez o nunca

es mi caso; 2=Pocas veces es mi caso; 3=A veces es mi caso; 4=Muchas veces es mi caso; 5=Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

b) Instrumento para la variable de estudio liderazgo

Para la variable de estudio, liderazgo, se utilizó como base la Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal modificada, propuesta por David Fischman(Fischman, 2000), la cual consta de seis dimensiones correspondientes a las variables de liderazgo personal y liderazgo interpersonal, con un total de 30 ítems distribuidos de la siguiente manera: liderazgo personal compuesta por las dimensiones siguientes: control de ego (6 ítems), equilibrio (5 ítems), desapego (5 ítems) y responsabilidad (6 ítems); liderazgo interpersonal, presenta las siguientes dimensiones: trabajo en equipo (5 ítems) y destrezas gerenciales (5 ítems). Cada ítem del instrumento tuvo cinco opciones de respuesta. Donde, según su forma de pensar o actuar con lo que se afirma, 5=Total de acuerdo; 1=Total desacuerdo. Según la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas, 5=Muy frecuente o siempre; 1= Muy poco frecuente o nunca.

4.4.3 Validez y confiabilidad

En cuanto al concepto de validez del instrumento que se aplicó (Cuestionario), Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014: p.200), la definen como “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. Para esta investigación la validez ha sido emitida por la técnica de juicio de expertos, quienes han validado los cuestionarios, como se indica en el siguiente cuadro:

Validez de instrumentos según expertos

Jueces expertos	Motivación	Productividad
Dr. Denny Lovera Bernaola	Muy bueno	Muy Bueno
Dr. Pedro Solís Céspedes	Muy Bueno	Bueno
Dr. Máximo Ramírez Julca	Muy Bueno	Bueno

Fuente: Juicio de Expertos

Resultados de Fiabilidad – Coeficiente de Alfa de Cronbach

Jueces expertos	Coeficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de Items
Inteligencia emocional	0.841	30
Liderazgo	0.835	30

Fuente: Prueba piloto

Ambos valores se encuentran comprendidos en el rango de 0.8 a 1, lo que significa que los instrumentos evaluados presentan alta fiabilidad, grado de consistencia y precisión; es decir, los instrumentos medidos, de replicarse las pruebas, arrojarán los mismos resultados.

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos

Como concepto de procesamiento de datos mencionamos: Esta parte del proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizó el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos. Bernal C. (2016: p.198).

La información de la investigación fue procesada a través de un cuestionario utilizando la escala ordinal de Likert, con 05 alternativas, asignando un valor numérico decreciente: Siempre (5), Casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). Se realizará el análisis estadístico descriptivo y el estudio correlacional de Pearson con el programa SPSS, versión 28.

4.4.5 Ética de la investigación

La presente investigación no vulneró los principios éticos que rigen las investigaciones científicas. Se citó respetando la autoría de las bases teóricas y los antecedentes. Empleando APA7.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Análisis Descriptivo

Variable Inteligencia Emocional

Tabla 1: Variable Inteligencia Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces es mi caso	2	1,9	1,9	1,9
	A veces es mi caso	76	73,8	73,8	75,7
	Muchas veces es mi caso	25	24,3	24,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

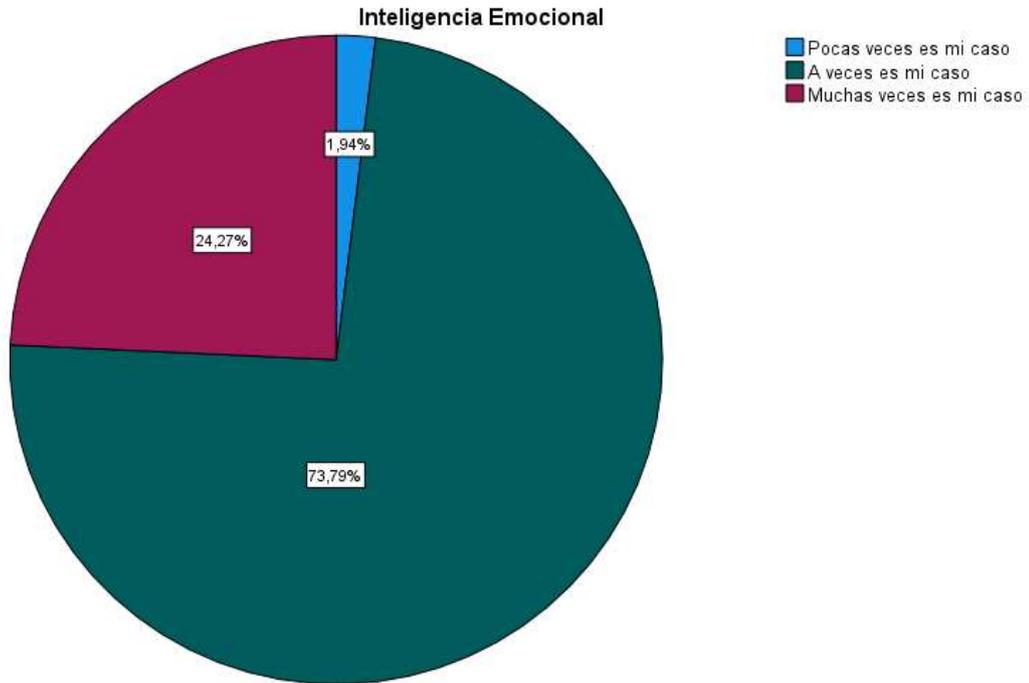


Figura 1: Variable Inteligencia Emocional

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 73.8 % consideran que a veces desarrollan una inteligencia emocional adecuada, seguido de 24.3 % de muchas veces.

Tabla 2: D1 Componente Intrapersonal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas veces es mi caso	25	24,3	24,3	24,3
A veces es mi caso	55	53,4	53,4	77,7
Muchas veces es mi caso	20	19,4	19,4	97,1
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	3	2,9	2,9	100,0
Total	103	100,0	100,0	

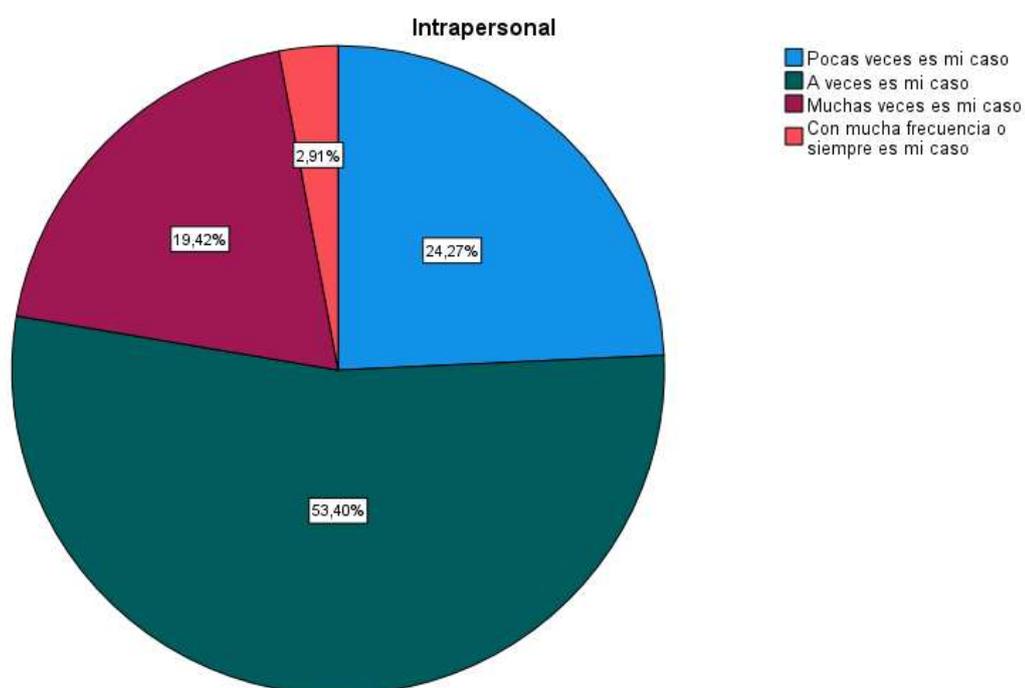


Figura 2: D1 Componente intrapersonal

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 53.4 % consideran que a veces desarrollan una actividad intrapersonal adecuada, seguido de 19.4 % de muchas veces.

Tabla 3: D2 Componente interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	1	1,0	1,0	1,0
	Pocas veces es mi caso	13	12,6	12,6	13,6
	A veces es mi caso	49	47,6	47,6	61,2
	Muchas veces es mi caso	36	35,0	35,0	96,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,9	3,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

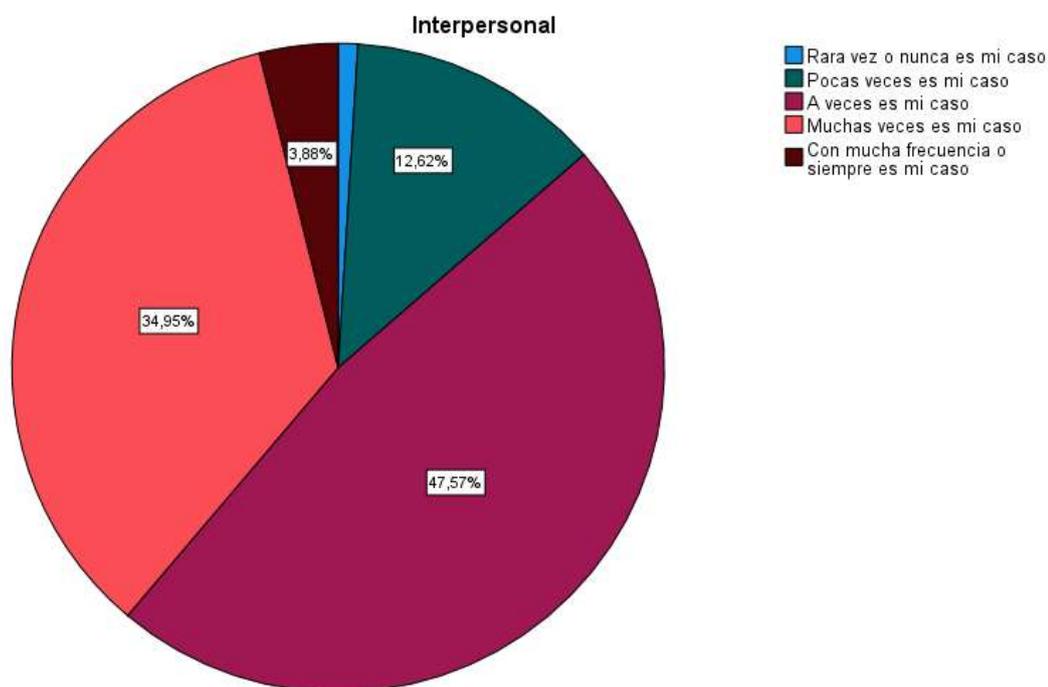


Figura 3: D2 Componente interpersonal

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 47.6 % consideran que a veces desarrollan una actividad interpersonal adecuada, seguido de 35 % de muchas veces.

Tabla 4: D3 Componente de adaptabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces es mi caso	16	15,5	15,5	15,5
	A veces es mi caso	60	58,3	58,3	73,8
	Muchas veces es mi caso	24	23,3	23,3	97,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

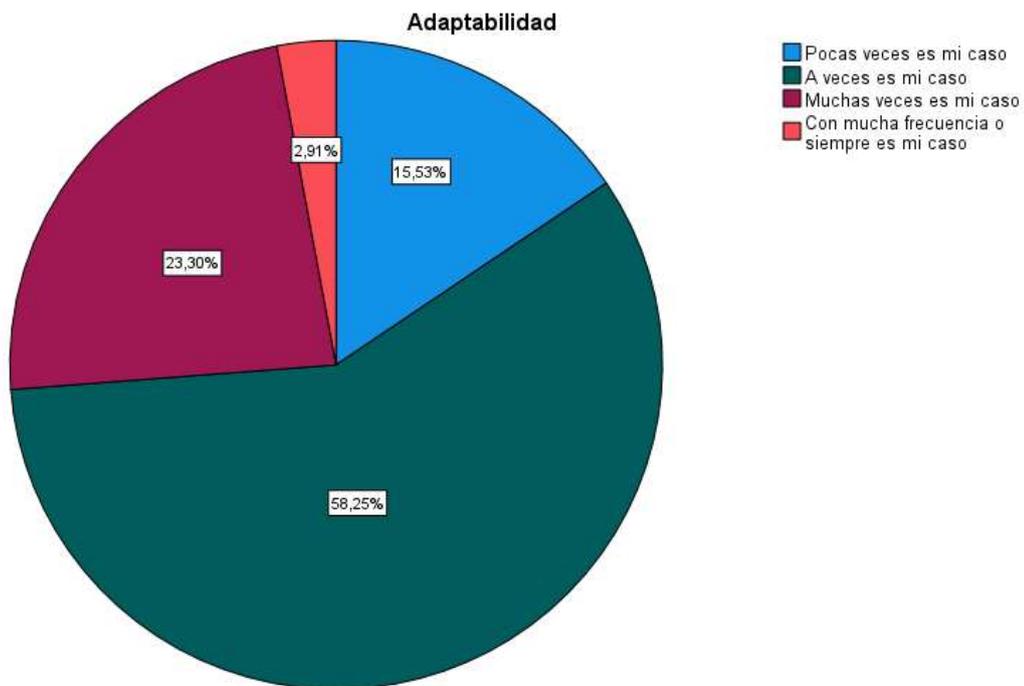


Figura 4: D3 Componente de adaptabilidad

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 58.3 % consideran que a veces desarrollan una actividad de adaptabilidad adecuada, seguido de 23.3 % muchas veces

Tabla 5: D4 Componente de manejo de estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas veces es mi caso	7	6,8	6,8	6,8
A veces es mi caso	53	51,5	51,5	58,3
Muchas veces es mi caso	39	37,9	37,9	96,1
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	4	3,9	3,9	100,0
Total	103	100,0	100,0	

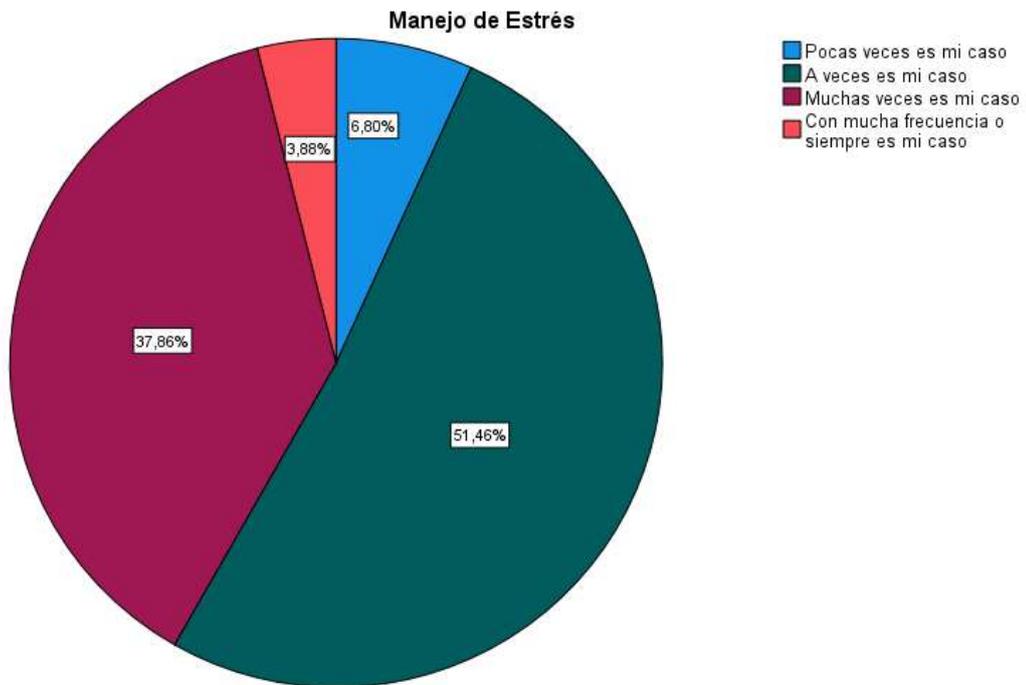


Figura 5: D4 Componente de manejo de estrés

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 51.5 % consideran que a veces desarrollan un adecuado manejo de estrés, seguido de 37.9 % de muchas veces

Tabla 6: D5 Componente de estado de ánimo general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces es mi caso	10	9,7	9,7	9,7
	A veces es mi caso	27	26,2	26,2	35,9
	Muchas veces es mi caso	58	56,3	56,3	92,2
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	8	7,8	7,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

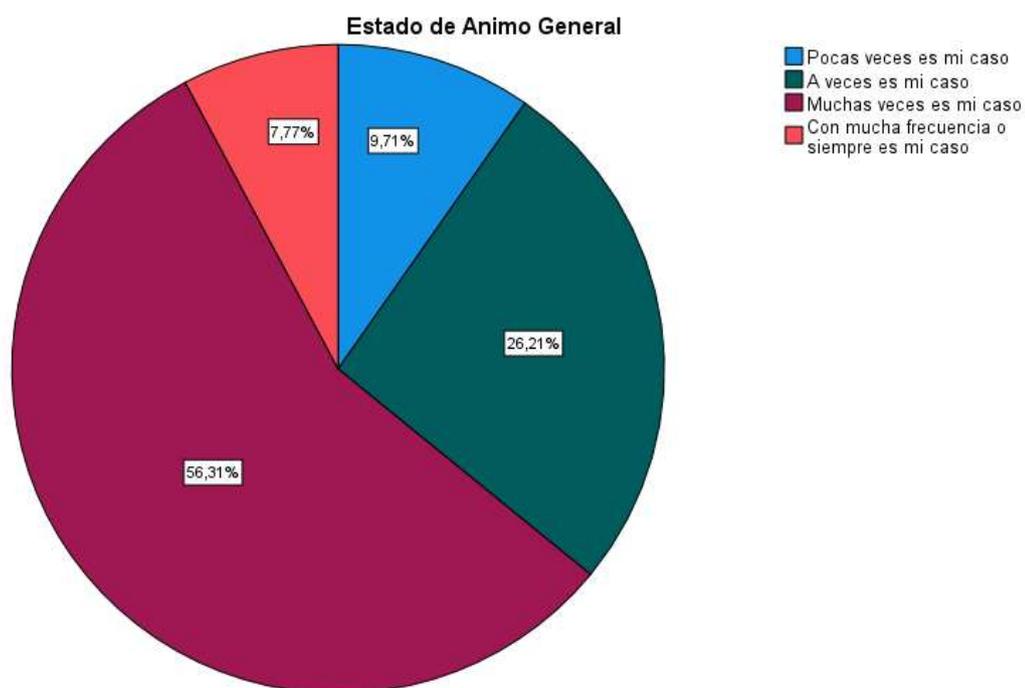


Figura 6: D5 Componente de estado de ánimo general

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 56.3 % considera que muchas veces desarrollan un estado de ánimo general adecuado, seguido de 26.2 % de a veces.

Variable Liderazgo

Tabla 7: Variable Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces es mi caso	9	8,7	8,7	8,7
	A veces es mi caso	66	64,1	64,1	72,8
	Muchas veces es mi caso	28	27,2	27,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

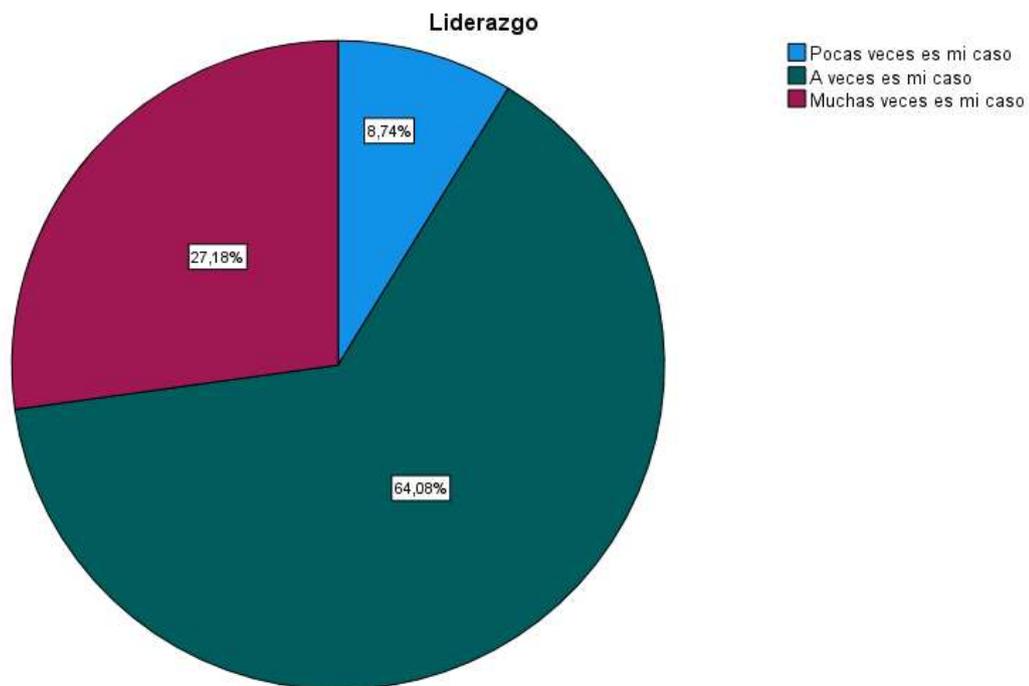


Figura 7: Variable Liderazgo

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 64.1 % consideran que a veces desarrollan un liderazgo adecuado, seguido de 27.2 % de muchas veces.

Tabla 8: D1 Control de Ego

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	6	5,8	5,8	5,8
	Pocas veces es mi caso	24	23,3	23,3	29,1
	A veces es mi caso	40	38,8	38,8	68,0
	Muchas veces es mi caso	32	31,1	31,1	99,0
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	1	1,0	1,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

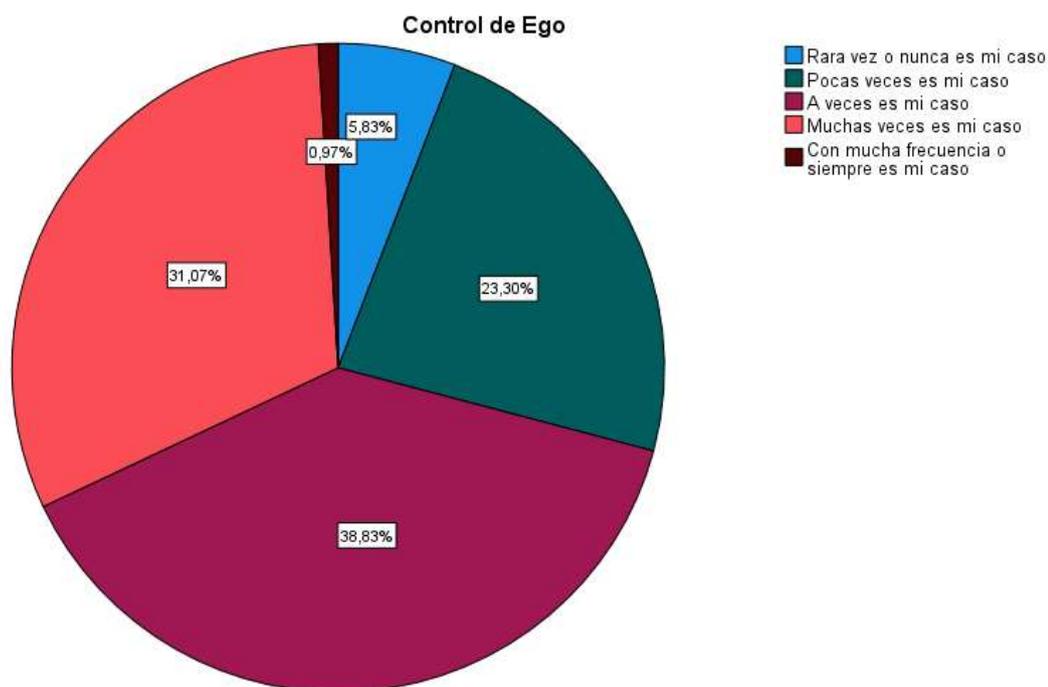


Figura 8: D1 Control de Ego

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 38.8 % consideran que a veces desarrollan un liderazgo con control del ego adecuado, seguido de 31.1 % de muchas veces.

Tabla 9: D2 Equilibrio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas veces es mi caso	11	10,7	10,7	10,7
A veces es mi caso	55	53,4	53,4	64,1
Muchas veces es mi caso	28	27,2	27,2	91,3
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	9	8,7	8,7	100,0
Total	103	100,0	100,0	

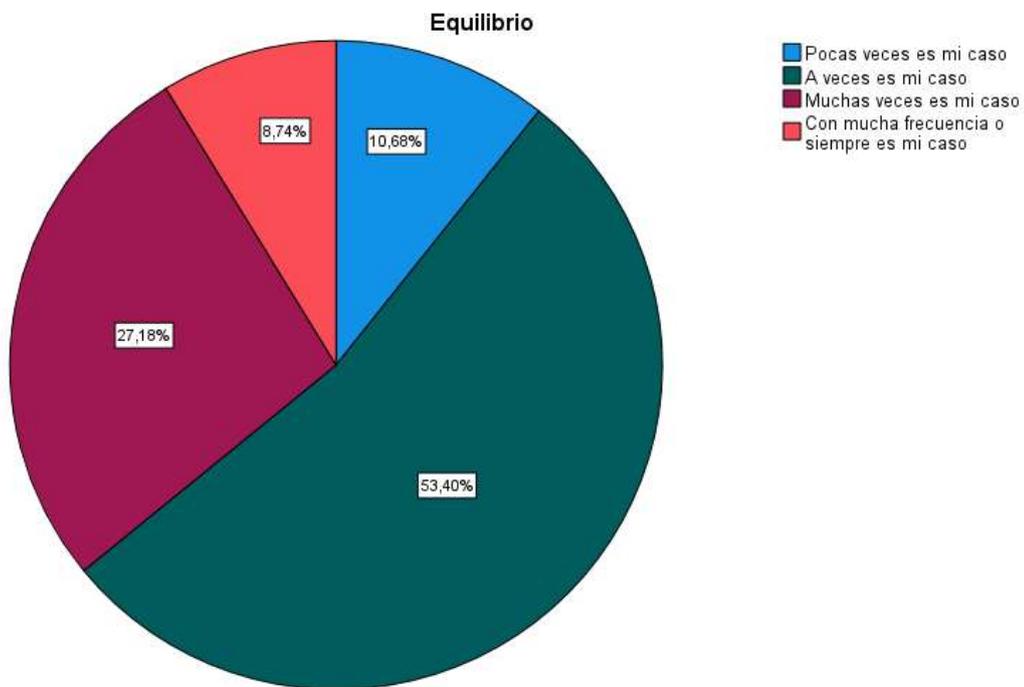


Figura 9: D2 Equilibrio

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 53.4 % considera que a veces desarrollan un liderazgo con equilibrio adecuado, seguido de 27.2 % de muchas veces.

Tabla 10: D3 Desapego

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	7	6,8	6,8	6,8
	Pocas veces es mi caso	17	16,5	16,5	23,3
	A veces es mi caso	48	46,6	46,6	69,9
	Muchas veces es mi caso	28	27,2	27,2	97,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	3	2,9	2,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

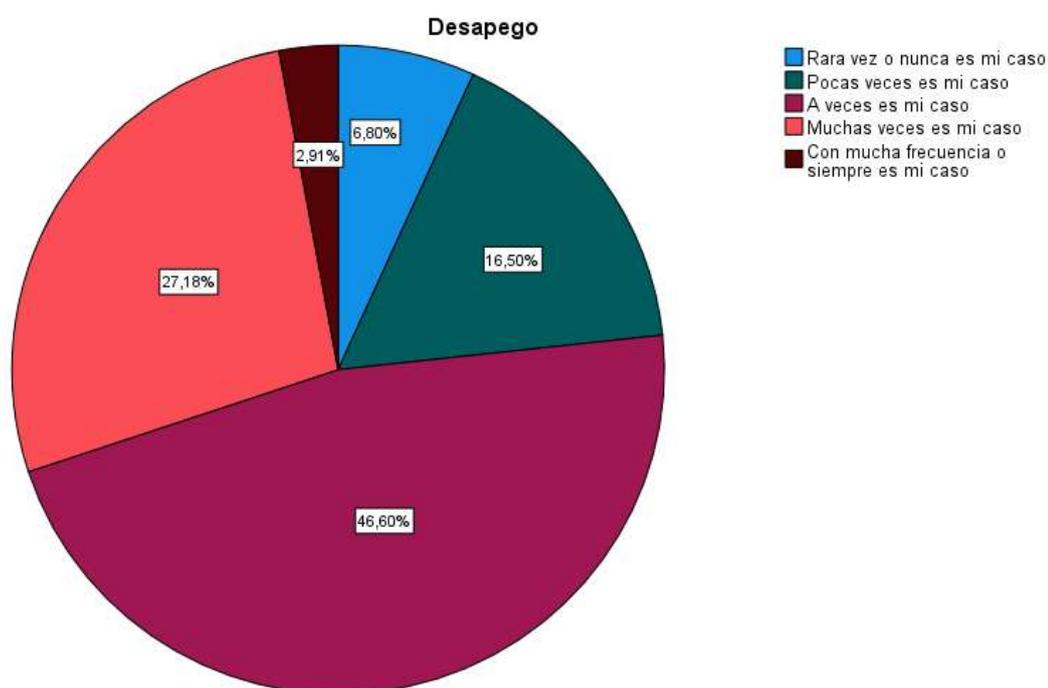


Figura 10: D3 Desapego

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 46.6 % consideran que a veces desarrollan un liderazgo con desapego de sus actividades, seguido de 27.2 % de muchas veces.

Tabla11: D4 Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez o nunca es mi caso	14	13,6	13,6	13,6
	Pocas veces es mi caso	43	41,7	41,7	55,3
	A veces es mi caso	26	25,2	25,2	80,6
	Muchas veces es mi caso	18	17,5	17,5	98,1
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

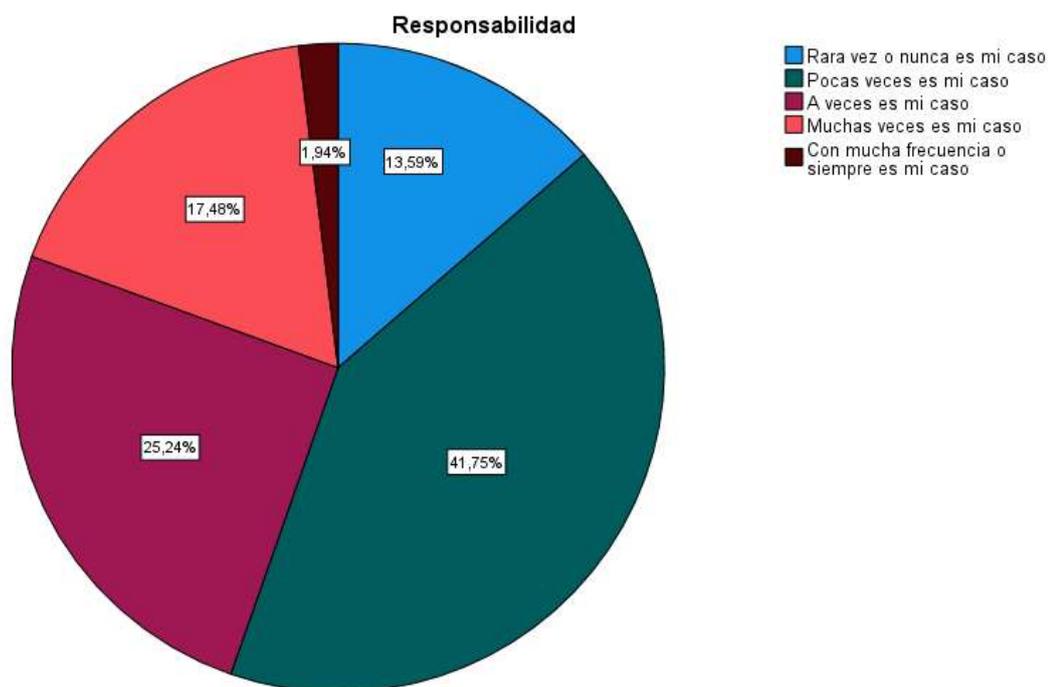


Figura11: D4 Responsabilidad

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 41.7 % consideran que pocas veces desarrollan un liderazgo con responsabilidad adecuada, seguido de 25.2 % de a veces.

Tabla 12: D5 Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pocas veces es mi caso	6	5,8	5,8	5,8
A veces es mi caso	41	39,8	39,8	45,6
Muchas veces es mi caso	42	40,8	40,8	86,4
Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	14	13,6	13,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

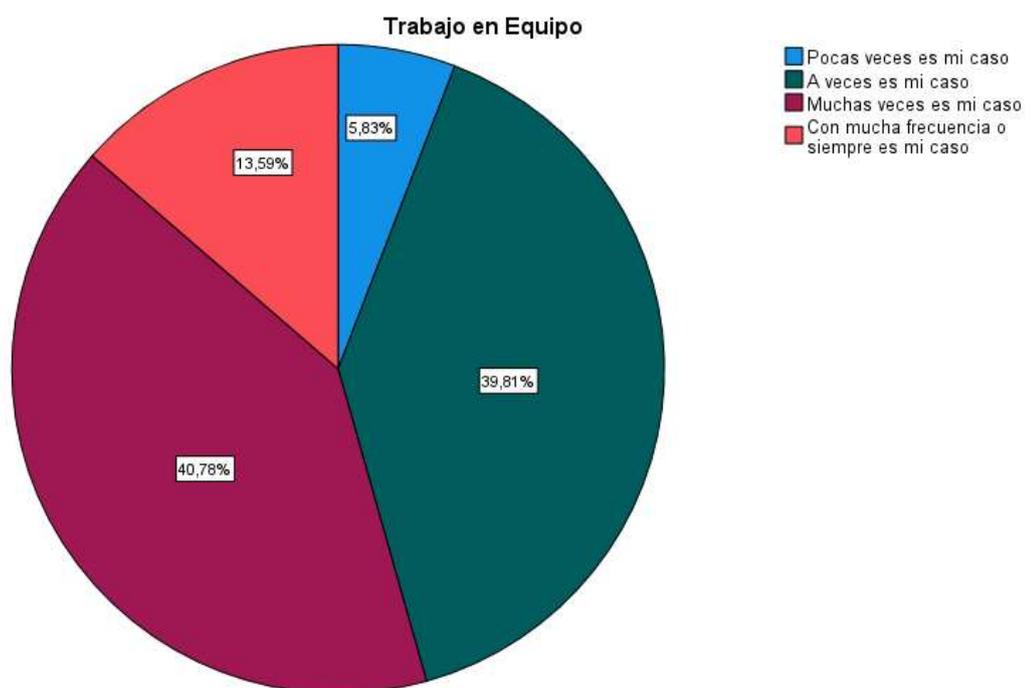


Figura 12: D5 Trabajo en Equipo

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 40.8 % consideran que muchas veces desarrollan un liderazgo con trabajo en equipo de forma adecuada, seguido de 39.8 % de a veces.

Tabla 13: D6 Destrezas Gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces es mi caso	17	16,5	16,5	16,5
	A veces es mi caso	31	30,1	30,1	46,6
	Muchas veces es mi caso	40	38,8	38,8	85,4
	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso	15	14,6	14,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

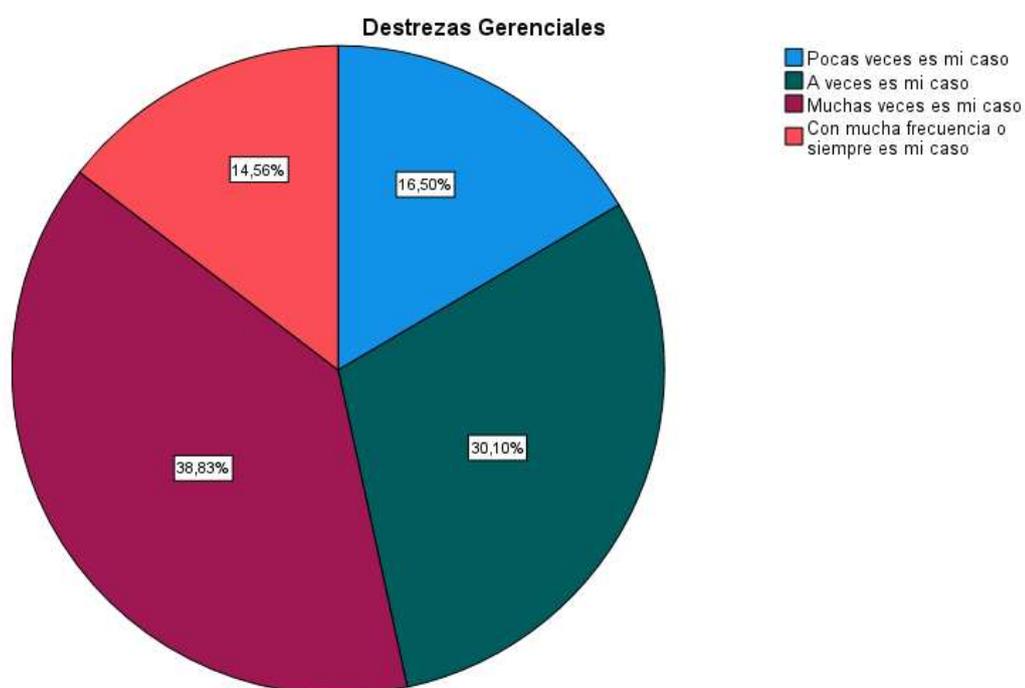


Figura 13: D6 Destrezas Gerenciales

Interpretación: El mayor porcentaje de docentes 38.8 % consideran que muchas veces desarrollan un liderazgo con destrezas gerenciales en forma adecuada, seguido de 30.1 % de a veces.

5.2 Análisis Inferencial

Prueba de Distribución normal:

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística:

Tabla 14: Prueba de Normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Liderazgo		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig ^b .
Inteligencia	Nunca	.	3	.	.	3	.
Emocional	Casi nunca	,231	8	,06	,381	8	,06
	Algunas veces	,401	28	,06	,521	28	,06
	Casi siempre	,126	62	,07	,626	62	,06
	Siempre	.	2	.	.	2	.

a. "Corrección de significación de Lilliefors"

Al ser los datos mayores a 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov los resultados de la prueba estadística (sig.= 0.06) es mayor al 5% (0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Los datos tienen una distribución normal o paramétrica, por lo tanto, se empleó la Prueba de Pearson.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

.

Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Tabla 15: Contrastación de Hipótesis General

Correlaciones

		Inteligencia Emocional	Liderazgo
Inteligencia Emocional	Correlación de Pearson	1	,582**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,582**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con un coeficiente de correlación positivo y moderado de 0,582.

Contrastación de hipótesis específica 1

- Ha: La inteligencia emocional intrapersonal tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- Ho: La inteligencia emocional intrapersonal no tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Tabla 56: Contrastación de Hipótesis Específica 1

“

Correlaciones

		Intrapersonal	Liderazgo
Intrapersonal	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

La inteligencia emocional intrapersonal tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel moderado de 0,545.

Contrastación de hipótesis específica 2

- Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Tabla 17: Contrastación de Hipótesis Especifica 2

		Interpersonal	Liderazgo
Interpersonal	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

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

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel moderado de 0,546.

Contrastación de hipótesis específica 3

- Ha: La inteligencia emocional de adaptabilidad posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- Ho: La inteligencia emocional de adaptabilidad no posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Tabla 18: Contrastación de Hipótesis Especifica 3

Correlaciones

		Adaptabilidad	Liderazgo
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,328**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,328**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	103	103

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

Según la significancia bilateral 0,001 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

La inteligencia emocional de adaptabilidad posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel bajo de 0,328.

Contrastación de hipótesis específica 4

- Ha: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Tabla 19: Contrastación de Hipótesis Especifica 4

Correlaciones

		Manejo de Estrés	Liderazgo
Manejo de Estrés	Correlación de Pearson	1	,092
	Sig. (bilateral)		,356
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,092	1
	Sig. (bilateral)	,356	
	N	103	103

CORRELATIONS

/VARIABLES=DX5 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL

/MISSING=PAIRWISE.

Según la significancia bilateral 0,356 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

No existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA

Contrastación de hipótesis específica 5

- Ha: La inteligencia emocional estado del ánimo general presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- Ho: La inteligencia emocional estado del ánimo general no presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

Tabla 20: Contrastación de Hipótesis Específica 3

Correlaciones

		Estado de Ánimo General	Liderazgo
Estado de Ánimo General	Correlación de Pearson	1	,160
	Sig. (bilateral)		,106
	N	103	103
Liderazgo	Correlación de Pearson	,160	1
	Sig. (bilateral)	,106	
	N	103	103

Según la significancia bilateral 0,106 es mayor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

La inteligencia emocional estado del ánimo general no presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con un coeficiente de correlación positivo y moderado de 0,582.

Estos resultados están alineados con la investigación realizada por Asmamaw & Semela (2023) En su estudio reveló que la inteligencia emocional es una habilidad crucial para el liderazgo académico. Los hallazgos también indican que la gestión de relaciones, la empatía, la autogestión y la autoconciencia son habilidades críticas de inteligencia emocional para el liderazgo académico, lo que conduce a una mayor participación del personal.

Similar resultado al obtenido por Baba et al. (2021) Se encontró que existe una asociación significativa y directa entre la inteligencia emocional de los líderes y el estilo de liderazgo transformacional percibido por los profesores. Se encontró que las variables demográficas (género y edad) influyen significativamente en las variables en estudio tal como las perciben los profesores sobre sus líderes académicos.

Martínez (2021). El resultado muestra relación directa entre inteligencia emocional y liderazgo (R de Spearman=0.46 con P=0.01). Se concluye que, existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en docentes de la universidad estudiada.

Contreras & Osorio (2016) Se obtuvo una correlación de -0,615 que significa una correlación negativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes universitarios en estudio. Se concluye que a mayor nivel de inteligencia emocional existe menor estrés laboral.

No concuerda con los resultados de Manrique (2017), No hubo correlación ($r=0.069$) entre inteligencia emocional y el clima organizacional. Se concluye que, no influye la inteligencia emocional con relación al clima organizacional.

CONCLUSIONES

- 1.-Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con un coeficiente de correlación positivo y moderado de 0,582, por lo que se concluye que una adecuada inteligencia emocional mejora el liderazgo docente.
- 2.-La inteligencia emocional intrapersonal tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel moderado de 0,545.
- 3.-. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel moderado de 0,546
- 4.-La inteligencia emocional de adaptabilidad posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA, con un coeficiente de correlación positivo de nivel bajo de 0,328.
- 5.- No existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.
- 6.- La inteligencia emocional estado del ánimo general no presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA.

RECOMENDACIONES

1.- El área de desarrollo académico en coordinación al área psicopedagógica debe programar evaluaciones en forma por lo menos una vez al año a fin de establecer la situación emocional de cada docente; realizar evaluaciones psicológicas a los estudiantes al inicio de año académico; asimismo en lo intrapersonal realizar cursos de desarrollo de habilidades blandas, promover la autoevaluación y fomentar la autoestima.

2.-. El área académica programar talleres relacionados sobre habilidades comunicativas así como estrategias para resistencia al estrés, aplicación de la estrategia de aprendizaje colaborativo a fin de que fortalezcan los componentes interpersonales de los estudiantes.

3.- El área de psicopedagogía programar talleres sobre escucha activa, donde el docente mejore la escucha de los estudiantes tanto de forma oral como corporal.

4.-El área académica implementar la programación neurolingüística (PNL) así mediante el lenguaje y la comunicación permitirá mejorar la comunicación con los estudiantes y otras personas, el autoconocimiento, mejorar la percepción y aceptar los cambios.

5.- El área psicopedagogía implementar talleres de Mindfulness a fin de que los docentes y estudiantes fortalezcan en poner atención al momento presente de forma intencionada.

6.- El área académica, programe cursos sobre liderazgo docente en el aula, a fin de que los docentes evalúen el liderazgo a implementar en los diferentes cursos y ciclos en que realizan sus clases.

7.-El área de desarrollo docente programe capacitaciones relacionadas a la mediación en la resolución de conflictos, a fin de estar preparados para solucionar conflictos de problemas de forma pacífica y sin lastimar a nadie.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía referida al tema

- Asmamaw, A. T., & Semela, T. (2023). Exploring the influence of leader emotional intelligence on faculty engagement in Ethiopian higher education. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2277547>
- Baba, M. M., Makhdoomi, U. M., & Siddiqi, M. A. (2021). Emotional Intelligence and Transformational Leadership Among Academic Leaders in Institutions of Higher Learning. *Global Business Review*, 22(4), 1070–1096. <https://doi.org/10.1177/0972150918822421>
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu Administrasi Publik: Paradigma Baru Kepemimpinan Aparatur Negara. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160–181. <https://doi.org/10.22225/pi.6.2.2021.160-181>
- Buitrón Buitrón, S., & Navarrete Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 4(1).
- Chávez Flores, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Contreras Párraga, M. S., & Dextre Osorio, G. A. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo* [Tesis de licenciatura]. Universidad Continental.
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Fischman, D. (2000). *El Espejo del Líder*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; El Comercio.
- Fischman, D. (2005). *El Liderazgo Transformador*. Lima: Editorial El Comercio S.A.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character health and lifelong achievement*. New York, NY: Bantam Books.
- Harahap, M. A. K., Sutrisno, Mahendika, D., Suherlan, & Ausat, M. A. A. (2023). The Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership: A Review of Contemporary Research. *Al-Buhuts*, 19(1), 354–369.
- Jordanoglou, D. (2007). The teacher as leader: The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness, commitment, and satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, 1(3), 57–66. <https://doi.org/10.1002/jls.20025>

- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). Models of emotional intelligence: a review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(7), 1–9.
- Koutsoumpa, E. M. (2023). Development of Emotional Intelligence and Leadership aspects applied in Health Professionals. A Scoping Review. *Technium BioChemMed*, 6, 22–36. www.techniumscience.com
- Manrique Rúa, R. (2017). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de una institución superior confesional, Lima, 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martínez Asmad, G. M. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima metropolitana* [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Medina Valderrama, C. J., Vargas Flores, A. C., Guzmán Gonzáles, J. B., & Medina Valderrama, A. I. (2021). Inteligencia emocional y competencias emocionales en el ejercicio de la docencia universitaria: una revisión. *Hacedor*, 5(2), 130–140. <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1936>
- Miyagamwala, G. (2015). Emotional intelligence and teacher effectiveness-an analysis. *International Conference on Issues in Emerging Economies (ICIEE)*, 5, 233–239.
- Montes de Oca, H. (2016) Diseño curricular basado en competencias: un desafío en la educación superior. <https://revistas.unfv.edu.pe/CVFP/article/view/1374>
- Opara, G. (2023). Leadership emotional intelligence and institutional planning in public universities. Proceedings of the 3rd International Conference on Institutional Leadership and Capacity Building in Africa, 327–342. <https://www.researchgate.net/publication/373923477>
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425–448.
- Salinas-González, N. M. (2020). Manejo de la inteligencia emocional en docentes universitarios. *Revista UniNorte de Medicina y Ciencias de La Salud*, 9(1), 131–160. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4110729> 8.6
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. doi:10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg.
- Sharma, A., & Suresh Pillai, V. (2023). “Impact Of Emotional Intelligence on Employees Performance In Higher Education Institutes: A Comprehensive Literature Review.” *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(4S), 3029–3041.
- Soeardi, E. K., Ilhami, R., & Achmad, W. (2022). The Role of Leadership in the Development of Public Organizations. *Journal of Governance*, 7(4). <https://doi.org/10.31506/jog.v7i4.17903>

- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129–160.
- Yábar Calderón, V. (2021). *Correlación entre inteligencia emocional y motivación en estudiantes de docencia universitaria de posgrado de la universidad Andina Cusco 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina del Cusco.
- Yadav, R., & Lata, P. (2019). Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership. *International Journal on Leadership*, 7(2), 27–32. <http://publishingindia.com/ijl/>
- Zurita-Ortega, F., Olmedo-Moreno, E. M., Chacón-Cuberos, R., López, J. E., & Martínez-Martínez, A. (2020). Relationship between leadership and emotional intelligence in teachers in universities and other educational centres: A structural equation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 293. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010293>

Bibliografía referida a la metodología

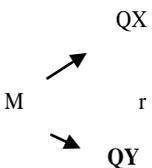
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la investigación científica aplicada*. Lima - Perú: Instituto de investigación de la Universidad de Callao.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica 5ta Edición*. Editorial Episteme Caracas-Venezuela.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Pearson Educación. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. 4^a-ed México: Limusa.
- Villegas et al (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. (1ra Ed.). Lima Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Inteligencia emocional y liderazgo en los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac?	Evaluar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los docentes en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	Inteligencia emocional	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Es de Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional MÉTODO: Hipotético-Deductivo DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, transversal, relacional 
			DIMENSIONES DE “X”:	
			Intrapersonal	
			Interpersonal	
			Adaptabilidad	
Manejo del estrés Estado de ánimo general				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Liderazgo	
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional intrapersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	La inteligencia emocional intrapersonal tiene relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	DIMENSIONES DE “Y”	
			Liderazgo personal	
			Liderazgo interpersonal	
¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?	Estimar la relación entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional interpersonal con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA		
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional de adaptabilidad con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?	Identificar la relación entre la inteligencia emocional de adaptabilidad con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	La inteligencia emocional de adaptabilidad posee relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA		
¿Cómo es la relación entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?	Establecer la relación entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional del manejo del estrés con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA		
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional estado de ánimo general con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA?	Especificar la relación entre la inteligencia emocional estado de ánimo general con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA	La inteligencia emocional estado de ánimo presenta relación significativa con el liderazgo de los docentes de la UNAMBA		

Anexo N° 02

CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado docente.

El presente instrumento tiene por objetivo recolectar información del liderazgo personal e interpersonal de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, será utilizado para el estudio de tesis de maestría.

Edad: _____ Sexo: _____

Profesión: _____

Categoría docente: _____

Condición laboral: Ordinario (); contratado ()

Escuela Profesional al que da servicio: _____

Departamento Académico a que está adscrito: _____

Introducción

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

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

Instrucciones

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

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para tí. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

N°	Ítems	Alternativas				
INTRAPERSONAL						
1	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.	1	2	3	4	5
2	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
3	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.	1	2	3	4	5
4	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	1	2	3	4	5
5	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	1	2	3	4	5
6	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	1	2	3	4	5
INTERPERSONAL						
7	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
8	Pienso bien de las personas	1	2	3	4	5
9	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
10	Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5
11	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	2	3	4	5
12	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
ADAPTABILIDAD						
13	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5
14	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
15	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.	1	2	3	4	5
16	Me es difícil llevarme con los demás.	1	2	3	4	5
17	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
MANEJO DEL ESTRES						
19	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
20	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
21	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
22	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
23	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
24	Mantengo buenas relaciones con los demás.	1	2	3	4	5
ESTADO DE ÁNIMO GENERAL						
25	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
26	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	1	2	3	4	5
27	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
28	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
29	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
30	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5

Escala Estandarizada de Autoevaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal
Estimado docente.

El presente instrumento tiene por objetivo de recolectar información del liderazgo personal e interpersonal de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, será utilizado para el estudio de tesis de maestría.

Instrucciones

Para responder, marque con un aspa (X) el número que corresponda más a su identificación con el enunciado (afirmación) contenida en la segunda columna.

El número **5** implica "**Total Acuerdo**" y el número **1** "**Total desacuerdo**" de su forma de pensar o actuar con lo que se afirma.

También puede usted responder de acuerdo con la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas: **5** sería "**muy frecuente o siempre**" y **1** "**muy poco frecuente o nunca**". Gracias por su colaboración.

SECCIÓN 1 Nivel de control del ego						
1.	Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente.	1	2	3	4	5
2.	Definitivamente soy una persona perfeccionista	1	2	3	4	5
3.	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, aunque no les diga nada demás, a, aunque no les diga nada.	1	2	3	4	5
4	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad	1	2	3	4	5
5	Mi vida transcurre en demasiada tensión.	1	2	3	4	5
SECCIÓN 2 Nivel de equilibrio						
6	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención; por	1	2	3	4	5
7	A veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo: "Debo continuar a toda costa".	1	2	3	4	5
8	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga algo que quiere cumplirla.	1	2	3	4	5
9	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes.	1	2	3	4	5
10	Siento que normalmente lo mejor de mí no sale a la superficie.	1	2	3	4	5
SECCIÓN 3 Nivel de desapego						
11	El miedo a perder me ha i inhibido, en muchas ocasiones, de hacer cosas.	1	2	3	4	5
12	Muchas Veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas.	1	2	3	4	5
13	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas.	1	2	3	4	5
14	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista.	1	2	3	4	5
15	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes.	1	2	3	4	5
SECCIÓN 4 Nivel de responsabilidad						
16	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.	1	2	3	4	5

17	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
18	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	1	2	3	4	5
19	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir	1	2	3	4	5
20	Normalmente confío más en mis opiniones que en las de los demás en un problema	1	2	3	4	5
SECCIÓN 5 Nivel de trabajo en equipo						
21	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único finde aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas	1	2	3	4	5
22	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
23	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que Vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
24	Soy explicativo para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
25	El dinero es el mejor motivador.	1	2	3	4	5
SECCIÓN 6 Nivel de destrezas gerenciales						
26	Cuando tengo que dar críticas a un miembro de mi equipo, me doy tiempo para preparar lo que voy a decir de modo que resulte constructivo	1	2	3	4	5
27	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.	1	2	3	4	5
28	Cuando crítico a un miembro del equipo, le digo cómo me siento respecto a lo que ha hecho y no cómo me siento respecto a él.	1	2	3	4	5
29	Básicamente, mi equipo sigue haciendo las mismas cosas que hacía hace cinco años.	1	2	3	4	5
30	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.	1	2	3	4	5

Anexo N° 03

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ JULCA MÁXIMO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia emocional y liderazgo en los docentes de la UNAMBA, 2024
- 1.5 Autora del instrumento: Bach. Carmen Contreras Almanza
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en docencia universitaria y gestión educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

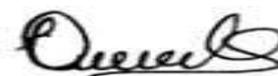
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					240	700
TOTAL						940/10=94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.80

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 22 mayo 2024



.....
Dr. Máximo Ramírez Julca

ORCID: 0000-0002-1385-3139

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

IDATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: SOLIS CESPEDES PEDRO ANIBAL
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DTC UAP
- 1.4 Título de la Investigación: Inteligencia emocional y liderazgo en los docentes de la UNAMBA, 2024
- 1.5 Autora del instrumento: Bach. Carmen Contreras Almanza
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Maestría en docencia universitaria y gestión educativa
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80	
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					240	700
TOTAL						940/10=94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.80

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 22 mayo 2024



.....
Dr. Pedro Solis Céspedes

ORCID: 0000-0002-7339-8721

**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.8 Apellidos y nombres del experto: **LOVERA BERNAOLA DENNY**
 1.9 Grado académico: **DOCTOR**
 1.10 Cargo e institución donde labora: **DTP UNAC**
 1.11 Título de la Investigación: **Inteligencia emocional y liderazgo en los docentes de la UNAMBA, 2024**
 1.12 Autora del instrumento: **Bach. Carmen Contreras Almanza**
 1.13 Maestría/ Doctorado/ Mención: **Maestría en docencia universitaria y gestión educativa**
 1.14 Nombre del instrumento: **Cuestionario**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL					240	700
TOTAL						940/10=94

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 18.80

VALORACION CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lima, 22 mayo 2024



.....
Dr. Denny Lovera Bernaola

ORCID: 0000-0003-4040-7537

Anexo N°5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo con la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

NO APLICABLE

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN

(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS

(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS

(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS

(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO

(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD

(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____

Anexo N°6: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE SE REALIZÓ EL TRABAJO DE CAMPO

Los cuestionarios fueron aplicados a los docentes, cuando ingresaban o salían de la universidad o vía google drive y wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

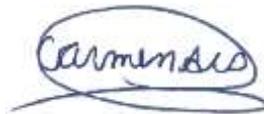
Anexo N° 7: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo, Carmen Contreras Almanza, identificada con DNI 31035676, egresada del Programa de Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, declaro bajo juramento que:

Soy autora de la tesis titulada: Inteligencia emocional y liderazgo en los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2024

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 09 de julio del 2024



.....
DNI 31035676