



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes  
de Administración en una universidad pública, Callao - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

Aldo Roberto, Montoya Núñez (<https://orcid.org/0000-0002-1049-8928>)

**ASESORES:**

Dr. Ocaña Fernández, Yolvi Javier ([orcid.org/0000-0002-2566-6875](https://orcid.org/0000-0002-2566-6875))

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa ([orcid.org/0000-0003-4718-1489](https://orcid.org/0000-0003-4718-1489))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles.

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A mi querida familia, cuyo amor y respaldo han sido la fuerza impulsora clave a lo largo de mi trayecto académico. Cada hoja de este trabajo de tesis representa la conexión sólida e indestructible que tenemos. Les agradezco de corazón por ser mi constante fuente de motivación.

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a mis profesores y asesor por su orientación y conocimientos invaluable que han dirigido cada fase de mi investigación. La dedicación y respaldo que me han ofrecido han sido esenciales para el éxito de esta tesis. Estoy enormemente agradecido por la inspiración que han aportado a mi progreso académico.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR</b>	iv
<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR</b>	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	vii
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS</b>	viii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>METODOLOGÍA</b>	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización de variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
<b>RESULTADOS</b>	16
<b>DISCUSIÓN</b>	25
<b>CONCLUSIONES</b>	34
<b>RECOMENDACIONES</b>	36
<b>REFERENCIAS</b>	38
<b>ANEXOS</b>	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de confiabilidad de la primera variable	17
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de la segunda variable	17
Tabla 3. Niveles de inteligencia emocional	18
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional	18
Tabla 5. Niveles de desarrollo de liderazgo	19
Tabla 6. Niveles de las dimensiones de desarrollo de liderazgo	20
Tabla 7. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis general	21
Tabla 8. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 1	22
Tabla 9. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 2	23
Tabla 10. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 3	23
Tabla 11. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 4	24
Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 5	25

## ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Diseño de indagación	13
Figura 2: Porcentajes de la variable inteligencia emocional	18
Figura 3: Porcentajes de las dimensiones de la variable inteligencia emocional	19
Figura 4: Porcentajes de la variable desarrollo de liderazgo	20
Figura 5: Porcentajes de las dimensiones de la variable desarrollo de liderazgo	20

## RESUMEN

El tema de las emociones ha tomado mayor atención en la comunidad académica después de los lamentables acontecimientos que generó la emergencia sanitaria por el Covid 19, donde surgieron nuevos escenarios como desafíos para la educación a nivel mundial, es en esta línea que se requieren realizar estudios como en las universidades se están brindando las interacciones personales entre los jóvenes, por consiguiente se tuvo como propósito determinar la relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023. Se empleó la ruta cuantitativa con alcance correlacional, que contó con la participación de 76 estudiantes a quienes se les administró dos instrumentos en escala de Likert. Teniendo en cuenta los resultados de Rho Spearman de 0.760 fue posible determinar que existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao 2023. El valor de 0.760 indica una correlación positiva, lo que implica que a medida que aumenta la inteligencia emocional, también tiende a aumentar el desarrollo del liderazgo en estos estudiantes. Es esencial tener en cuenta que, otros factores podrían influir en la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo, y sería valioso explorar estos aspectos en investigaciones futuras.

**Palabras clave:** estudiantes, inteligencias emocionales, liderazgo y universidad.

## ABSTRACT

The issue of emotions has received greater attention in the academic community after the unfortunate events generated by the health emergency caused by Covid 19, where new scenarios emerged as challenges for education worldwide. It is in this line that studies are required. Since universities are providing personal interactions between young people, the purpose was therefore to determine the relationship between emotional intelligence and the development of leadership in administration students at a public university, Callao-2023. The quantitative route with a correlational scope was used, which included the participation of 76 students who were administered two instruments on a Likert scale. Taking into account the results of Rho Spearman of 0.760, it was possible to determine that there is a relationship between emotional intelligence and the development of leadership in management students at a public university, Callao 2023. The value of 0.760 indicates a positive correlation, which implies that as emotional intelligence increases, leadership development in these students also tends to increase. It is essential to note that other factors could influence the relationship between emotional intelligence and leadership development, and it would be valuable to explore these aspects in future research.

**Keywords:** students, emotional intelligence, leadership and university.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la inteligencia emocional ha sido puesto en valor después de los lamentables sucesos acaecidos durante las medidas de confinamiento obligatorio protagonizadas por la pandemia del Covid 19 (Mian & Khan, 2020) las interacciones frente a escenarios inciertos exigieron aprender a regular las emociones y practicar la residencia (Lee et al., 2021). Fue en este contexto que las universidades debieron realizar estrategias para retener a los discentes y motivarlos para que sigan con su preparación profesional.

Las casas de estudio superior no solo deben priorizar la formación profesional de los estudiantes, requieren contar con una mirada hacia el siglo XXI donde es necesario responder a los problemas que afectan a la sociedad (Ruiz y López, 2019), por tal motivo la formación debe ser integral, amalgamando la formación académica en su futura carrera y el desarrollo personal, por consiguientes la misión de las universidades debe ser humanística vinculando aspectos económicos, políticos y sociales entre sus estudiantes (Gautier, 2022). Es en esta línea que la universidad frente a la globalización asume desafíos para brindar una atención de calidad que atienda a los jóvenes en todas sus necesidades (Arriagada-Poblete et al., 2022) siendo competentes en diversos aspectos.

Teniendo en cuenta la formación humanística que debe brindar la educación superior, existen dos aspectos fundamentales los cuales deben ser fortalecido en los estudiantes para un mejor ejercicio en el futuro de su profesión, el primero es la inteligencia emocional, esta aglutina aptitudes y rasgos, permitiendo al individuo comprender y regular sus emociones favoreciendo las relaciones personales con el entorno (Navarro et al., 2022), si los jóvenes no consiguen desarrollarlas lamentablemente asumirán conductas negativas en la sociedad (Cabrera & Frías, 2022).

El segundo aspecto que requiere ser desarrollado en las universidades corresponde al liderazgo, que contribuye en tomar decisiones adecuadas, asumiendo conductas responsables que favorezcan de forma equitativa favoreciendo a todo su entorno (Riquelme-Castañeda et al., 2020), los dotes de

liderazgo deben ser demostradas en diversos aspectos cuando pasan por el proceso de formación profesional, permitiéndoles trabajar de forma cooperativa, desarrollar conductas democráticas e inclusivas.

Es importante precisa que las empresas e instituciones en la actualidad requieren contra con profesionales lideres capaces de asumir retos (Pedraja-Rejas et al., 2020), reafirmando la importancia de ser desarrollado desde la formación universitaria, no importa el rol que le corresponda desempeñar la capacidad de decisión, ejecución y responsabilidad deben ser expuestas en cualquier escenario y condición (Robinson, 2019).

Perú no pudo dejar de ser la excepción en impulsar adecuaciones para que en escenarios inciertos se desarrollen estrategias para continuar con las clases, solo que existió un aspecto negativo; las universidades peruanas han sido una de la últimas a nivel mundial en retornar las clases presenciales (Gonzales-Sánchez et al., 2022), en el año 2023 esta situación no es regulada totalmente, razón por la cual la inteligencia emocional puede estar siendo afectada así como el ejercicio de un adecuado liderazgo.

La facultad elegida en la universidad pública donde se desarrolló el estudio afrontó una serie de dificultades entre los jóvenes de pregrado. La principal es la adaptación al desarrollo de las sesiones de clases en forma presencial, porque a pesar de haber concluido por la emergencia sanitaria la modalidad remota, aun cuesta desarrollar el cien por ciento siendo alguna clase bajo el modelo hibrido, esto es un limitante para la interacción social del estudiante, quienes requieren fortalecer mediante el trato con los demás la inteligencia emocional y hacer ejercicio del liderazgo en sus distintos cursos que llevan.

Fue en este escenario que se formuló como problema de estudio general ¿De qué manera se relaciona la Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023?; y como objetivos específicos: ¿de qué manera se relacionan las dimensiones conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y

habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?

La justificación teórica será dar una nueva mirada académica de la inteligencia emocional tomando los conceptos de Goleman (2008) y del liderazgo emanados de los aportes en el siglo pasado de Hersey (1973); mientras que la justificación metodológica será brindar a la comunidad académica dos instrumentos los cuales permitan tomar la posesión de las variables elegida; si bien existen instrumentos estandarizados se requiere tomar los principios teóricos adaptarlos a los nuevos tiempos y escenario como son las universidades, esto posibilitará contra con una mejor percepción de los sujetos de estudio y por último la justificación social será hacer llegar los resultados obtenidos a la institución donde permitió aplicar la presente indagación para que de alguna forma sean admitidos en sus planes de mejora.

El objetivo general fue determinar la relación entre inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023; los objetivos específicos fueron: determinar la relación entre las dimensiones conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023.

Además, como hipótesis general se contempló que, existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023; las hipótesis específicas fueron: existe relación entre las dimensiones conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Fue necesario consultar estudios previos realizados por : Ayala-Servín et al. (2021) en una indagación realizada en España, los autores tuvieron como intención determinar la asociación entre la inteligencia emocional y estados anímicos, mediante un estudio que siguió la ruta cuantitativa de tipo correlacional, el cual empleó para la población de estudio a estudiantes de la carrera de medicina; los autores concluyeron que, los estudiantes evidenciaron un alta tendencia de depresión y ansiedad, las cuales presentan una vinculación con la inteligencia emocional.

En la misma línea Delgado-Gómez et al. (2019) en la ciudad de Murcia, los autores tuvieron como propósito establecer la asociación entre la inteligencia emocional y el riesgo psicopatológico el cual puede influir en los futuros egresados de educación superior; el método usado fue cuantitativo de tipo correlacional, se administraron dos instrumentos estandarizado a una muestra de 303 universitarios, los resultados de la estadística descriptiva fueron alentadoras porque un alto porcentaje evidenció un nivel adecuado de inteligencia emocional; hallando una relación significativa entre ambos temas permitieron concluir que, teniendo en cuenta la percepción de los participantes cuentan con un buen reconocimiento, comprensión y manejo emocional; sin embargo los riesgos que generan la presión académica en la vida universitaria no los excluye de ser víctimas de depresión y ansiedad.

En la ciudad de Almeira Gutiérrez (2020) tuvo como motivación analizar la inteligencia emocional en estudiantes universitarios, mediante una indagación cuantitativa de tipo correlacional, la cual empleo una muestra de 175 participantes, la sistematización estadística de la información permitió obtener como resultados un adecuado manejo de la IE, teniendo como datos singulares que los datos fueron más significativos entre las mujeres encuestadas y el grupo de edades con resultados más favorables en los que superaban los treinta años, el autor concluyó en la necesidad de impartir programas a nivel universitario que refuercen el temas de las emociones, el tema emocional mejora la calidad de vida siendo un pilar fundamenta en el bienestar cuando se estudia en la universidad.

Cobos (2018) creyó oportuno estudiar en Bolivia como la inteligencia emocional fortalecían las interacciones entre discentes y un aspecto importante era el empleo de actividades didácticas, mediante un estudio de tipo cualitativo utilizó el modelo de análisis de Kemmis, el cual mediante sesiones de clases fue implementado en una escuela primaria, la evaluación permanente de cómo respondía los infantes le permitió al autor inferir que existen agentes externos como estímulos para las emociones y desde temprana edad se requiere regularse para no estar afectos a dificultades cuando les corresponda una formación profesional.

Para seguir contemplando como se han manifestado estudios anteriores sobre el tema de la inteligencia emocional vinculados con el liderazgo en Ecuador Ruiz (2017), sintió la necesidad de observar este tema de estudio en colaboradores de una empresa, para la autora la humanización del líder resulta fundamental para el buen trato y manejo de la inteligencia emocional, fue una pesquisa cuantitativa de tipo correlacional la cual contó con la participación de 28 líderes y 96 colaboradores, llegando a la conclusión que un líder genera cambio pero empieza por el mismo.

Desde otra perspectiva Gutiérrez-Arias & Quiñones-Espinoza (2022) en una universidad limeña, los autores tuvieron como propósito estudiar indagar la asociación entra la calidad de vida y la inteligencia emocional, siguieron la ruta cuantitativa con diseño correlacional, sobre un ejemplar de cien participantes a los cuales se les administró dos instrumentos estandarizados, los resultados estadísticos demostraron una asociación media de ,585. Los investigadores llegaron a la conclusión que, existe una asociación positiva entre ambos temas de estudio sin embargo esta no es muy fuerte porque e ubicó en el nivel medio.

Con otra mirada académica en Cajamarca Idrogo Zamora & Asenjo-Alarcón (2021) tuvieron como intención de resolver la asociación entre ambas variables, emplearon la ruta cuantitativa de tipo descriptiva, con un ejemplar de 325 discentes a los cuales se les administro el test de Inteligencia Emocional de Baron ICE, los resultados de la estadística inferencial dieron una relación significativa baja de 0,043 según el estadístico de Rho Superman. Los autores concluyeron que, existe un manejo adecuado de la inteligencia emocional entre

los jóvenes; sin embargo, están expuestos a múltiples factores que dentro de la vida universitaria los cuales les exigen regular las emociones.

En la pesquisa realizada en estudiantes de séptimo ciclo pertenecientes a la carrera de enfermería de una universidad peruana Navarro & Navarro (2020) tuvieron como propósito encontrar la asociación entre el estrés y la inteligencia emocional, mediante la ruta cuantitativa con diseño correlacional, emplearon una muestra de 320 dicentes a quienes se les administro el test de Bar-On, los datos porcentuales evidenciaron un nivel moderado en el comportamiento de ambas variables desde la percepción de los estudiantes, sin embargo, al realizar la asociación entre ambas no encontraron ninguna asociación entre el estrés y la inteligencia emocional, datos significativo de acuerdo a la población a la cual emplearon lo que contradice hallazgos previos que han trabajado las mismas variables.

Crisóstomo (2018) quien tuvo como propósito dar una mirada académica a uno de los estilos de liderazgo como es el transformacional y su implicancia con el tema de la motivación, siguió la ruta cuantitativa con alcance correlacional a una población de 600 discentes de un distrito ubicado al sur de Lima perteneciente a la Ugel 01, la organización de los datos obtenidos le permitió inferir que el comportamiento presentado por ambos temas de estudio con respecto a la asociación fue bastante alta de 0.85 según Rho Spearman, en tal sentido ambas variables demostraron una buena predisposición para el manejo de la inteligencia emocional.

Luego de haber presentado algunos estudios previos, se detallan algunas aproximaciones desde la literatura académica que hacen acotación con respecto a la inteligencia emocional, esta es un constructo teórico que surgió bajo con los aportes de Salovey y Mayer (1997), Bar-On (1988) y Goleman (1998), (Dávila del Valle & Sastre Castillo, 2010).

Bar-On et al. (2003) definieron la inteligencia emocional como un componente no cognitivo que desarrolla con éxito procesos más complejos (Ozáez, 2015). Por lo tanto, se considera una forma de autoconocimiento emocional, que permite a la persona evaluar los sentimientos propios y ajenos

desde la perspectiva del autor de la psicología clásica (Goleman, 1995), proporcionando la capacidad de controlar los impulsos, reconocer las emociones y afrontarlas completamente. González, et al., (2021) definen que la inteligencia emocional es una práctica en la cual se demuestra la destreza para responder asertivamente a las diversas emociones que se manifiestan, evidenciando que es el conocer como el ser humano debe actuar de forma positiva, asimismo, mejorando y previniendo acciones de riesgo.

De acuerdo a Bisquera (2009) quien ha investigado sobre la educación emocional sustentó que, la inteligencia emocional es poder percibir con exactitud los sentimientos propios como las emociones y tener la capacidad de reconocerlos y etiquetarlos. La persona para percibir debe ser consciente, analizar sus propias emociones, revisar la intensidad expresarlas significando que cada ser humano tiene la posibilidad de evaluar en el contexto con plena conciencia y elegir una decisión sobre las emociones.

Resulta importante precisar que, un factor significativo en el desarrollo general del ser humano es la inteligencia emocional porque permite afloran las habilidades de entender las conmociones de los demás, regular las emociones propias y dar soluciones a problemas de forma resolutiva. Por ello la finalidad en desarrollar lineamientos estrategias con herramientas de inteligencia emocional fundados en los componentes interpersonales y la introspección para fomentar procesos de capacitación y formación institucional (Briones, et al. 2019).

La inteligencia emocional requiere de ciertos atributos que debe poseer el individuo como es la autoeficacia para mejorar sus acciones (Debeş, 2021) esto es posible evidenciar cuando se requiere afrontar condiciones hostiles y cambiantes (Hoyos & Rivero, 2022); sin embargo (Iqbal et al., 2022) señalaron que a la par del manejo emocional se debe tomar en cuenta la parte cognitiva el raciocinio es fundamental para no dejarse llevar por las emociones; por consiguiente deben ser desarrolladas desde la primera infancia e incrementar un aspecto más la cognitivo como es la formación en valores (Coskun et al., 2021), esto fue posible evidenciarlo cuando se afrontó la pandemia frente a sucesos adversos afloran en el ser humano actos de respuesta que nacen desde las emociones (Menezes, 2022).

Para esta indagación se emplearon los aportes de Goleman (2002) reconoce cinco habilidades principales para la inteligencia emocional que corresponden a las emociones y los sentimientos, con característica como: descubrir las propias emociones y sentimientos, reconocerlos, gestionarlos, crear automotivación y gestionar relaciones; estas son: La conciencia de uno mismo está estrechamente relacionado con el autoconcepto, en donde el individuo debe contar con la capacidad de discriminar si el actuar que tiene en la sociedad es el adecuado y como se siente él de sus acciones, conocer sus valores, destrezas y capacidades con las que considerar tener es fundamental en los jóvenes (Negreiros do Amaral, 2021). La conciencia de uno mismo también implica que se requiere saber cuál es el momento de la vida se está atravesando, porque las acciones están en función del espacio y tiempo (Chávez & Díaz, 2021) eso enseña a la persona a madurar.

En la dimensión de autorregulación se desarrolla la habilidad de poder regular las emociones, es importante saber cómo expresarles según el acontecimiento por el cual se está pasando, esta habilidad contribuye a que la persona pueda ser mejor aceptada en el entorno, ponerla en práctica demanda estar acompañado de la comunicación verbal y no verbal (Carmona & López, 2018). En situaciones que la persona está expuesta al límite es el mejor escenario en el cual puede evidenciar si cuenta con esta habilidad con respuestas positivas (Vara-Horna, 2012).

La tercera dimensión la motivación puede estar vinculada a múltiples factores como son los logros obtenidos siendo esto un aliciente para seguir adelante (Álvarez Gavilanes et al., 2021), desde los cimientos académicos se ha estudiado que la motivación responde a agentes externos, provocan necesidad en la persona y deseos, conseguirlos causan satisfacción, además la motivación particularmente implica una respuesta orgánica y emocional en el individuo (González, 2019).

La cuarta dimensión empatía la cual consiste tomar conciencia de la posición de la otra persona como la de uno mismo, implica en las habilidades sociales demorar ser sensible, dar acogida y soporte a quien se atiende, ser empático fortalece las relaciones sociales y en cualquier escenario convierte al



individuo en un referente, la empatía está estrechamente vinculada con las emociones positivas (Richaud, 2016). Además, permite aceptar a las personas con sus diferencias desarrollando actitudes inclusivas (Corrales et al., 2017).

La última dimensión de la conciencia ambiental será las habilidades sociales, la cual implica el conjunto de capacidades con las que cuenta un individuo para poderse conducir adecuadamente en la sociedad, estas habilidades se forman desde la primera infancia y de adultos deben estar plenamente consolidadas (Esteves et al., 2020), cuando no se cuenta con un buen desarrollo de estas pueden provocar el rechazo de la persona generando limitaciones y frustración (Caldera Montes et al., 2018).

Con lo que respecta al liderazgo de acuerdo a Naranjo (2015) se puede decir que, el líder es aquel individuo que ejerce influencia en los demás, pero este término se puede incluir en otros. De tal manera que un líder puede guiar a sus seguidores; pero este debe ser una persona preparada capaz de compartir sus conocimientos, también es importante que conozca a los trabajadores, porque sabrá que puede conseguir con ellos. En la actualidad son múltiples las definiciones que se puede hacer sobre el líder y su importancia en la organización, se alienta en las empresas e instituciones a tratar a los colaboradores como de forma horizontal y el líder debe ser aquel capaz de conseguir las metas; pero valorando el potencial de sus colaboradores generando confianza.

Por consiguiente, un líder es quien dirige e imponen en los seguidores retos como oportunidades de cambio (Delgado & Gahona, 2022) instaurando en ellos el optimismo generando una percepción de bienestar laboral (Grau-Alberola et al., 2022), en la universidad desarrollar el liderazgo entre los jóvenes universitario asume estas cualidades, encontrar en las dificultades oportunidades, alentar a los compañeros de estudio y buscar desarrollar el trabajo articulado y cooperativo.

En las casas de estudio deben permitir afloran entre los discentes líderes quienes se pueden convertir en aliados estratégicos, en tal sentido se requiere de una gestión humanística que demuestre preocupación por el bienestar de los

demás (Rais et al., 2022) es importante se propicie un adecuado clima al interior de una organización o institución cuando se ejecuta el liderazgo (Sucuoğlu & Uluğ, 2022), si se requiere hacer cambios el líder tomará las decisiones independiente del estilo de liderazgo que ejerza el fin es como se ha señalado preservar un clima adecuado en el cual se permita la participación de nuevos líderes que contribuyan con el trabajo (Faridah et al., 2022).

Para comprender el comportamiento de la variable desarrollo del liderazgo se ha considerado un artículo de Bravo y Delgado (2023) quien propuso cuatro dimensiones con la cuales debe contar un líder (1) personal (2) influencia (3) estratégico, (4) resultados. Porque es importante precisar que en la universidad no solo se toman como líderes en sus casas de estudio; sino el ejercicio del liderazgo deberá ser evidencie cuando cumplan la labor profesional, es decir estas actitudes los deben acompañar a lo largo de la vida.

La dimensión personal implica que el líder primero debe consolidarse para después convertirse en un referente debido que al mando de una organización debe contar con características las cuales permitan tomar decisiones asertivas (Baque et al., 2020). Un líder requiere preparación permanente estar un paso adelante de los requerimientos del mercado laboral, tiene que tener dotes humanas y empáticas con quienes comparte (Alatrística, 2020).

El impacto e influencia del líder implica en esta dimensión que tanta influencia ejerce sobre el equipo que dirige, el mensaje que trasmite requiere ser comprendido por todos independiente de la situación que le corresponda afrontar (Ugalde & Canales, 2019). De acuerdo a Velázquez & Hernández (2019) la influencia que ejerce el líder requiere ser positiva y se manifiesta desde cómo piensan y comportan los miembros de la organización.

Con lo que respecta a la dimensión estratégico está se encuentra en función a la interacción social del líder al interior de una institución, la tendencia con respecto al ejercicio del liderazgo exige en los últimos tiempos que se desarrolle la motivación, generar espacios de confianza en la cual todos se sientan escuchados y atendidos, se apoderen de las metas y disfruten los logros (Angiemarie et al., 2019). Es importante en la relación promover el trabajo en

equipo de manera colaborativa y con permanente retroalimentación sobre los logros obtenidos (Heredia & Fonseca, 2020).

La dimensión resultados está de la mano con los cambios que se ejecuten nos solo vistos desde el tema de productividad, se da en el ambiente laboral, propiciar un clima adecuado permitirá llegar de forma más exitosa a los objetivos planteados, porque como se refiere en la última dimensión se necesitan obtener resultados, es en esta línea que si un líder no formula con posición los requerimientos y ejerce una adecuada influencia en el equipo los logros esperados se pueden ver afectados (Riquelme-Castañeda et al., 2020).

### III. METODOLOGÍA

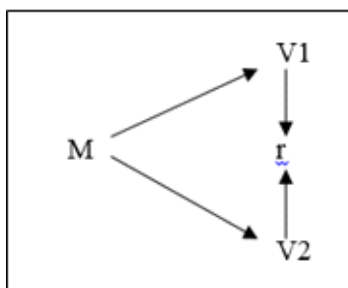
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El rastreo se enmarcó dentro del paradigma positivista, mediante el modelo hipotético deductivo siguiendo la secuencia propuesta por Bunge del método científico (Bunge, 1961), además seguirá la ruta cuantitativa porque se dará prioridad a la obtención de los datos (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) para sistematiza la información, poder comprobar las hipótesis y demostrarlo en la realidad, será una indagación de tipo básica porque la información será obtenida en su estado natural (Plaza et al., 2019).

El alcance de esta pesquisa fue de tipo correlacional descriptivo, debido a que se buscará demostrar la asociación entre las variables elegidas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) además el comportamiento que brinden estas variables al ser sometidas al tratamiento estadístico darán luces si esta asociación puede ser baja, media moderada o alta.

#### Figura 1

*Diseño de indagación*



Donde:

**M:** Muestra

**V1:** Formación educativa virtual

**V2:** Satisfacción académica

**r:** Relación entre las variables

## **3.2 Operacionalización de variables**

### **Definición conceptual Variable 1: Inteligencia Emocional**

Comprende la capacidad de poder entender y regular correctamente las emociones, siendo capaces de adaptarse el individuo de forma armoniosa con el entorno (Goleman, 2002).

### **Definición operacional**

La variable inteligencia emocional será dimensionada de acuerdo a la teoría de Goleman se dimensionará en: (1) la conciencia de uno mismo (2) autorregulación (3) motivación (4) empatía (5) habilidades sociales, para obtener la percepción de los participantes, se empleará un instrumento en escala de Likert adaptado con 30 ítems. de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca con los niveles: aceptables, esperado y destacado (Matriz en anexos).

### **Definición conceptual Variable 2: Liderazgo de estudiantes**

Las personas deben estar preparadas para hacer ejercicio del liderazgo en distintos momentos de la vida y diversos entornos, el líder es capaz de acompañar en el crecimiento de los demás (Bravo y Delgado, 2023).

### **Definición operacional**

La variable desarrollo del liderazgo contempla las dimensiones: personal, influencia, estratégico y resultados, se construyó un instrumento en escala de Likert que pasó por juicio de expertos con 25 ítems, que también contempló los niveles: aceptables, esperado y destacado (Matriz en anexos).

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Fueron discentes de la carrera de Administración pertenecientes a universidad pública del Callao pertenecientes al VII ciclo.

- Criterios de inclusión: solo con matrícula vigente durante el año académico 2023.
- Criterios de exclusión: se desestimó a los discentes que no cuenten con asistencia regular

## **Muestra**

La muestra implica obtener rasgos determinados de la población, además como sub parte de la población para conseguirla se necesita sistematizar la información mediante fórmulas matemáticas (Mucha-Hospina et al., 2021); sin embargo, en esta indagación la muestra será censal por conveniencia la cual contó con la participación de dos aulas de estudiantes que cursan séptimo ciclo que fueron un número de 76 jóvenes.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Mediante el método de la encuesta como estrategia, la cual se administró de manera transversal a los estudiantes participantes en telestudio en un mismo periodo de tiempo, teniendo como instrumentos dos cuestionarios en escala de Likert, el primero fue tomado de (Farfán, 2022) el cual tuvo una fiabilidad de 0.800 y el segundo instrumento de (Cervantes, 2022) con una fiabilidad de 0.910.

### **3.5 Procedimiento**

Las etapas que contempló esta investigación fueron: primero se contactó a los maestros quienes colaboraron en impulsar el estudio, se informó a los sujetos de estudio las características de esta pesquisa, una vez conciliado y de acuerdo con los docentes universitarios de la carrera de Administración prestos a colaborar se administró en un mismo periodo de tiempo los instrumento para el levantamiento de información, una vez obtenida la data se procesó estadísticamente tanto para demostrar el comportamiento en los temas de estudio en la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para sistematizar la data obtenida se empleó el software SPPSS 26 tanto en la estadística descriptiva, aplicación de la prueba de normalidad y estadística inferencial, lo que permitió establecer como estadístico a Rho Spearman; este software es el más empleado en las investigaciones universitarias y la efectividad; así como su uso amigable fue importante en el desarrollo de este estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para los alcances de esta pesquisa se tomó en cuenta las recomendaciones normativas de la UCV en la RVI N° 62, documento donde se esgrimen las pautas para la confección de proyectos de investigación, además se solicitaron oportunamente los permisos, fue importante respetar las referencias y el uso correctos de las normas APA séptima edición; asimismo, se solicitó el consentimiento informado a los estudiantes participantes, a quienes se les garantizó que la información obtenida es anónima y solo con fines académicos.

## IV.RESULTADOS

A continuación, se procede a detallar como fue el comportamiento de los temas de estudio, después de haber sometidos al tratamiento estadístico.

**Tabla 1**

Prueba de confiabilidad de la primera variable

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 1: Inteligencia emocional	15	0.908	Muy Alta
D1: Autoconciencia	15	0.705	Alta
D2: Autorregulación	15	0.704	Alta
D3: Motivación	15	0.740	Alta
D4: Empatía	15	0.818	Alta
D5: Habilidades sociales	15	0.861	Alta

Tomando en consideración la interpretación previa de Tupanta et al. (2017), al analizar la Tabla 1, fue posible denotar que en los hallazgos obtenidos en la variable inteligencia emocional y sus cinco factores en un piloto de 15 implicados mostrando una jerarquía de confiabilidad alta. Esto permitió inferir que el instrumento usado en la investigación es fiable.

**Tabla 2**

Prueba de confiabilidad de la segunda variable

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 2: Desarrollo del liderazgo	15	0.964	Muy Alta
D1: Personal	15	0.926	Muy Alta
D2: Influencia	15	0.847	Alta
D3: Estratégico	15	0.890	Alta
D4: Resultados	15	0.870	Alta

Tomando en consideración la interpretación previa de Tupanta et al. (2017), al detallar los resultados presentados en la Tabla 2, fue posible sostener que, los datos relacionados con la variable desarrollo de liderazgo y sus cuatro dimensiones, obtenidas de un grupo piloto de 15 implicados, evidenció una jerarquía de confiabilidad muy alta. Esto indicó que el instrumento utilizado en el estudio es considerado confiable.



## Resultados de la variable inteligencia emocional

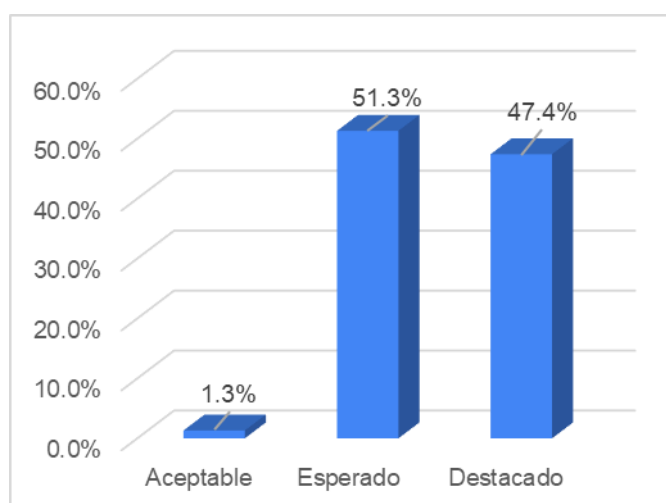
**Tabla 3**

*Niveles de inteligencia emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	1	1.3%
Esperado	39	51.3%
Destacado	36	47.4%
Total	76	100%

**Figura 2**

*Porcentajes de la variable inteligencia emocional*



Es posible observar en la tabla 3 y figura 2 que la variable dependiente obtiene porcentajes elevados, en destacado y esperado logrando un 47.4% y 51.3% respectivamente mientras que el nivel aceptable 1.3%.

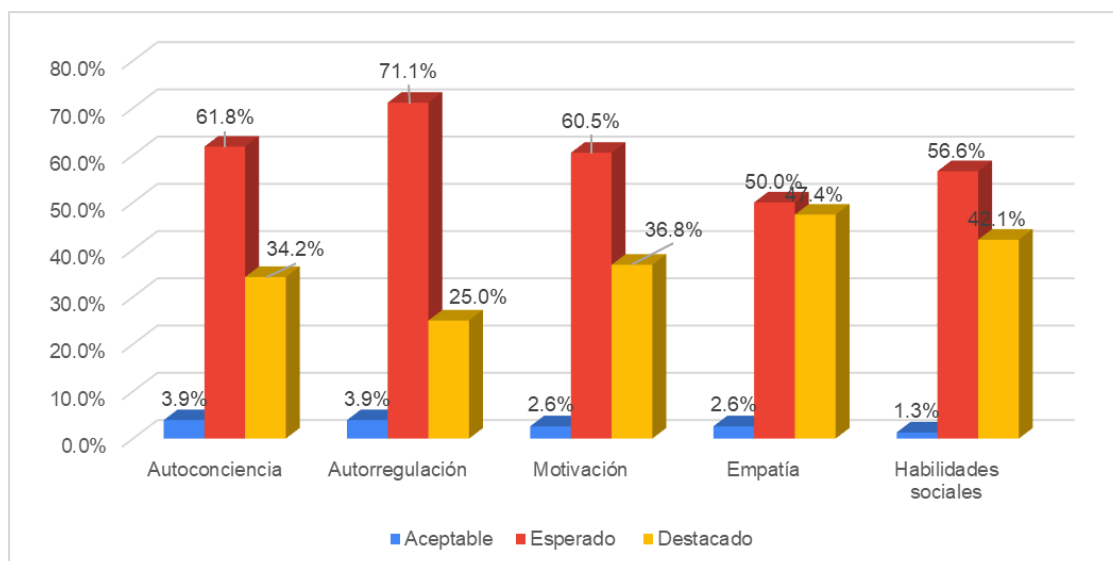
**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional*

	Autoconciencia	Autorregulación	Motivación	Empatía	Habilidades sociales
Aceptable	3.9%	3.9%	2.6%	2.6%	1.3%
Esperado	61.8%	71.1%	60.5%	50.0%	56.6%
Destacado	34.2%	25.0%	36.8%	47.4%	42.1%
Total	100%	100%	100%		

**Figura 3**

*Porcentajes de las dimensiones de la variable inteligencia emocional.*



La figura 3 resume las dimensiones de inteligencia emocional en cinco áreas: Autoconciencia, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales. Cada habilidad se clasifica en tres niveles: "Aceptable", "Esperado" y "Destacado". Los porcentajes indican la proporción de individuos en cada nivel para cada área evaluada en el contexto de la inteligencia emocional. Por ejemplo, en Autoconciencia, el 34.2% tiene un rendimiento destacado, mientras que el 61.8% tiene un rendimiento esperado y el 3.9% tiene un rendimiento aceptable. Este enfoque se repite para las demás dimensiones.

### **Resultados de la variable desarrollo de liderazgo**

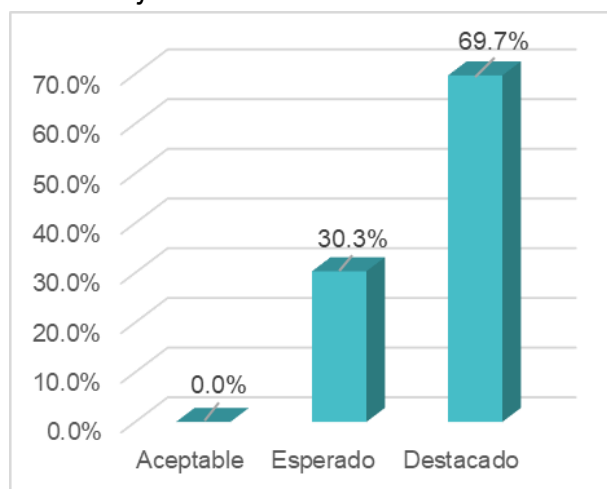
**Tabla 5**

*Niveles de desarrollo de liderazgo.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	0	0.0%
Esperado	23	30.3%
Destacado	53	69.7%
Total	76	100%

**Figura 4**

*Porcentajes de la variable desarrollo de liderazgo*



Se observa en la tabla 5 y figura 4 logramos determinar que la variable independiente ha conseguido obtener un 69.7% en su nivel destacado, mientras que en el nivel esperado obtuvo un 30.3% y su nivel aceptable obtiene 0%.

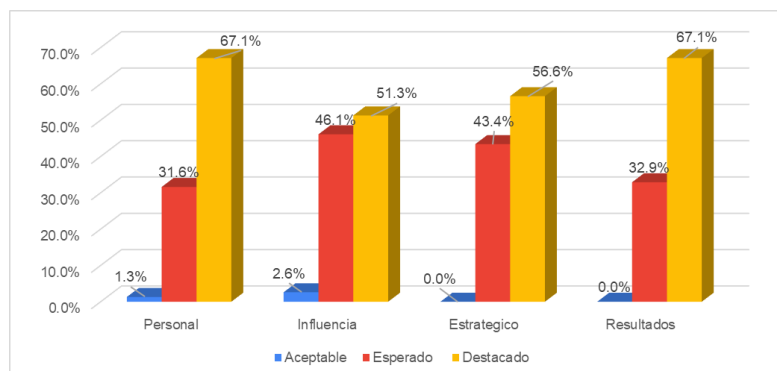
**Tabla 6**

*Niveles de las dimensiones de desarrollo de liderazgo.*

	Personal	Influencia	Estratégico	Resultados
Aceptable	1.3%	2.6%	0.0%	0.0%
Esperado	31.6%	46.1%	43.4%	32.9%
Destacado	67.1%	51.3%	56.6%	67.1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

**Figura 5**

*Porcentajes de las dimensiones de la variable desarrollo de liderazgo*



Los resultados obtenidos de la figura 4, resume la evaluación del desarrollo del liderazgo en cuatro factores: Personal, Influencia, Estratégico y Resultados. Cada dimensión se clasifica en tres niveles: "Aceptable", "Esperado" y "Destacado". Los porcentajes indican la proporción de individuos en cada nivel para cada área evaluada. En la dimensión "Personal", el 67.1% muestra un desarrollo destacado, mientras que el 31.6% está en el nivel esperado y el 1.3% en el nivel aceptable. Este patrón se repite para las otras áreas de liderazgo.

### Resultados de la prueba de hipótesis

El análisis desarrollado demuestra el comportamiento de la variable a través de pruebas de hipótesis empleando el índice de correlación de Spearman (Rho). Este método estadístico se utiliza para establecer la relación entre las hipótesis planteadas y las variables examinadas, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

### Hipótesis general

H0. No existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao 2023.

Ha. Existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao 2023.

### Tabla 7

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis general*

			Desarrollo del liderazgo
		Coeficiente de correlación	0.760
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Es posible observar en la tabla 7, la estadística a razón del coeficiente de Rho de Spearman ,760\*\*; dicho valor nos mostró una correlación positiva considerable según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) frente al grado de significación estadística  $p\_valor$  ( $0.001 < 0.05$ ). Determinado que, desestima la hipótesis nula y

se permite la hipótesis alterna, existiendo una correspondencia entre ambas variables.

### Hipótesis específica 1

H0. No existe relación entre la dimensión autoconciencia y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

Ha. existe relación entre la dimensión autoconciencia y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

**Tabla 8**

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 1*

		Desarrollo del liderazgo	
Rho de Spearman	Autoconciencia	Coefficiente de correlación	0.319
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Se evidencia en la tabla 8, los hallazgos que presentó a estadística a razón de Rho de Spearman ,319\*\*; dicho hallazgo mostró una correlación positiva baja, con sustento en Hernández-Sampieri Y Mendoza (2018) frente al grado de significación estadística p\_valor ( $0.001 < 0.05$ ). Determinado que, desestima la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna, indicando que hay una correspondencia entre la dimensión y la primera variable.

### Hipótesis específica 2

H0. No existe relación entre la dimensión autorregulación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

Ha. Existe relación entre la dimensión autorregulación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 2*

		Desarrollo del liderazgo	
--	--	--------------------------	--

		Coeficiente de correlación	0.633
Rho de Spearman	Autorregulación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Se denota en la tabla 9, nos presenta la estadística a razón de Rho de Spearman, 633\*\*; dicho resultado muestra correlación positiva media, con sustento en Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), frente al grado de significación estadística  $p\_valor$  ( $0.001 < 0.05$ ). Determinando que, desestima la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna, permitiendo inferir que existe una significativa relación entre la dimensión y la segunda variable.

### Hipótesis específica 3

H0. No existe relación entre la dimensión motivación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

Ha. Existe relación entre la dimensión motivación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

**Tabla 10**

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 3*

			Desarrollo del liderazgo
		Coeficiente de correlación	0.587
Rho de Spearman	Motivación	Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

Teniendo en cuenta la información de la tabla 10, detallaron la estadística procesada a razón del coeficiente de Rho de Spearman, 587\*\*; dicho hallazgo mostró una correlación positiva media, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) frente al grado de significación estadística  $p\_valor$  ( $0.001 < 0.05$ ). Determinando que, se desestima la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna, concluyendo que hay una correspondencia entre la dimensión y la tercera variable.

#### Hipótesis específica 4

H0. No existe relación entre la dimensión empatía y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

Ha. Existe relación entre la dimensión empatía y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

**Tabla 11**

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 4*

		Desarrollo del liderazgo	
Rho de Spearman	Empatía	Coefficiente de correlación	0.685
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

La información expuesta en la tabla 11, detallaron la estadística procesada a razón de Rho de Spearman, 685\*\*; dicho hallazgo mostró una correlación positiva media, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) frente al grado de significación estadística p\_valor ( $0.001 < 0.05$ ). Determinando que, desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, concluyendo que hay una correspondencia entre la dimensión y la cuarta variable.

#### Hipótesis específica 5

H0. No existe relación entre la dimensión habilidades sociales y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

Ha. Existe relación entre la dimensión habilidades sociales y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.

**Tabla 12**

*Grado de correlación y nivel de significación hipótesis específica 5*

		Desarrollo del liderazgo	
--	--	--------------------------	--

Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	0.782
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	76

---

La información contenida en la tabla 12, denotan la estadística procesada a razón del coeficiente de Rho de Spearman, 782\*\*; dicho hallazgo mostró una correlación positiva considerable, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) frente al grado de significación estadística p\_valor ( $0.001 < 0.05$ ). Determinando que, desestima la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna, concluyendo que hay una correspondencia entre la dimensión y la quinta variable



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la información de la sistematización descriptiva de la estadística, se llevó a cabo una discusión permitiendo comparar los objetivos en esta pesquisa. En este proceso fueron tomados en consideración los antecedentes nacionales e internacionales descritos líneas atrás, según los hallazgos del objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de una universidad pública 2023.

En base a la estadística descriptiva el factor inteligencia emocional logra en su nivel aceptable 1.3%, nivel esperado 51.3% y en su nivel destacado un 47.4%, en consecuencia, podemos deducir que una característica positiva de la universidad es que la inteligencia emocional de los discentes esta fortalecida. Estos resultados sugieren que hay una distribución variada de niveles de inteligencia emocional en la población evaluada. La mayoría tiene un nivel esperado, pero hay un porcentaje significativo que muestra un rendimiento destacado

Fue posible contrastar los hallazgos obtenidos con el estudio de Zambrano (2021) quien determinó en sus resultados que es realidad una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en una entidad. Por lo tanto, existe una relación de 0,876; la cual es positiva alta con una significancia (bilateral) de 0,000, es decir, a mejor inteligencia emocional, mejor será el liderazgo. Asimismo, en un sentido distinto podemos incluir una investigación de Ruiz (2017) quien determina que existe una asociación causal negativa con -0,15 de significancia, entre el liderazgo y el conocimiento emocional, este dato representó una correlación negativa muy débil, permitiendo inferir que no existe una asociación significativa entre el liderazgo transaccional y el conocimiento emocional.

Mientras que en el tema inteligencia emocional se distinguió el factor de Autoconciencia; encontrando que la escala destacada representa un 34.2%, el grado esperado un 61.8% y el grado aceptable un 3.9%. También, en la dimensión de autorregulación, el grado destacado alcanza un 25%, el grado esperado un 71.1%, y el nivel aceptable un 37.9%. La dimensión motivación alcanza en el grado destacado un 36.8%, el grado esperado un 60.5% y el nivel aceptable 2.6%. En

referencia a la dimensión empatía, el nivel destacado obtiene un 47,4, el grado esperado 50% y el grado aceptable 2.6%. Finalmente, en referencia al factor de habilidades sociales, se aprecia que el grado destacado representó un 42.1%, el grado esperado un 56,6%, y el grado aceptable un 1.3%.

Esto facilitó contrastar estos resultados con un estudio de Valdez (2019) quien determina que, el 51% del total, se identifican frecuentemente con la autoconciencia y motivación. Estos números indicaron que la mayoría de los estudiantes experimentan alguna conexión con la autoconciencia y motivación en diferentes niveles; así también el 50% se identifican con la empatía, seguidos por 33% que lo hacen algunas veces. Por consiguiente, la mayoría de discentes se identifican comúnmente con la empatía.

También Chacón (2018) quien definió sobre el autocontrol que 26.7% lo considera un alto autocontrol, el 16.7% sosteniendo que es muy alto, para el 13.3% es baja y el 3.3% que es muy baja, demostrando que los individuos cuentan con la capacidad de conducir las emociones siendo posible el autocontrol. Asimismo, entorno a las habilidades sociales el 40% de individuos consultados indicaron que desarrollan dichas habilidades a un alto nivel, el 30% a nivel muy alto y el restante bajo, lo que conlleva a que la población tengo una alta competencia en torno a la habilidad social.

La segunda variable desarrollo de liderazgo denotó una estadística descriptiva alcanzando un 69.7% que corresponde a un nivel destacado, por consiguiente, el nivel esperado alcanzó un 30.3% y el nivel aceptable sin porcentaje alguno, e resultados indican que la mayoría de concurrentes han demostrado un nivel destacado en el desarrollo de liderazgo, con una minoría que alcanza el nivel esperado. La ausencia de casos en el nivel aceptable podría indicar que la población evaluada, en general, muestra competencias superiores en el ámbito del liderazgo.

Este resultado se contrasta con Bonilla (2016), quien definió que el liderazgo exitoso y la inteligencia emocional están entrelazados de diversas maneras. Los líderes estudiantiles que poseen habilidades emocionales sólidas son más propensos a inspirar a otros, construir relaciones sólidas y manejar eficazmente los

desafíos. En el mismo sentido Guerra (2019) definió los estilos de liderazgo, encontramos que el 61% demuestran esta característica en su entorno, el 32% de estilo transformacional y el 7% el estilo laizzes faire. Infiriendo que existe una asociación significativa entre ambos temas de estudio.

Por otro lado, las dimensiones del desarrollo de liderazgo en el factor personal; se encuentra el nivel destacado con un 67.1%, el nivel esperado un 31.6%, y el nivel aceptable un 1.3%. Asimismo, en el factor influencia, los resultantes muestran que el nivel destacado alcanza un 51.3%, el nivel esperado un 46.1%, y el nivel aceptable un 2.6%. En la dimensión estratégica el nivel destacado representa un 56.6%, el nivel esperado un 43.4% y el nivel aceptable 0%. Para terminar, en cuanto a la dimensión de resultados, mostrando que el nivel destacado representa un 67.1%, el nivel esperado un 32.9% y el nivel aceptable un 0%.

Fue posible restablecer una semejanza con el estudio desarrollado en Castro-Silva (2015) ligado a dimensiones del liderazgo definiendo que la percepción del líder de la institución es siempre mayor a la de los docentes en todas las dimensiones. Esto significa que el directivo considera que el ejercicio de su cargo lo realiza adecuadamente como líder y, por lo tanto, se puntualiza como alto según su percepción; al igual que en sus dimensiones como la personal, estratégica y de resultados. etc.

Tomando en consideración los hallazgos inferenciales de la estadística y el objetivo general de esta pesquisa, que tuvo como tenor determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao 2023. Admitiendo la hipótesis alterna precisando que existe una relación significativa positiva moderada entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo con coeficiente de Rho de Spearman ,760.

Los hallazgos coincidieron con Pinazo (2016), quien investigó sobre inteligencia emocional y liderazgo transformacional concluyendo que existe una correlación de valor  $Rho = 0.749$  denotando una correlación positiva considerable entre ambas variables. Definiendo que la inteligencia emocional proporciona las

habilidades emocionales y sociales requeridas para un liderazgo efectivo. Los líderes que cuentan con una alta inteligencia emocional poseen cualidades para ser más efectivos en inspirar, motivar y liderar a sus seguidores hacia metas y cambios significativos.

Los resultados encontrados reflejan hallazgos coherentes con la literatura existente sobre este tema. La corroboración de la hipótesis alterna respalda la noción de que existe una conexión sustancial entre la inteligencia emocional y las habilidades de liderazgo. En particular, el estudio de Pinazo (2016) fortalece la validez de los resultados obtenidos. La conclusión de Pinazo sobre la correlación positiva considerable entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional, respaldada por un valor de Rho similar al obtenido en la presente investigación, sugiere una consistencia en los hallazgos a lo largo del tiempo y contextos diversos.

La idea de que la inteligencia emocional proporciona las habilidades necesarias para un liderazgo efectivo, como inspirar, motivar y liderar hacia metas y cambios significativos, concuerda con las teorías contemporáneas sobre liderazgo. La capacidad de entender y gestionar las emociones propias y de los demás se ha destacado como un componente crucial para liderar en un entorno cada vez más complejo y dinámico.

Según el objetivo específico 1 el cual fue identificar la relación entre el factor autoconciencia y la variable desarrollo del liderazgo, expuso que hay una significativa relación positiva media, entre la dimensión y la variable, con un índice de correlación media positiva con un coeficiente rho de Spearman de 0.319. El resultado de esta investigación coincide con Solé (2021) quien sostiene que, los líderes deben estar atentos a cómo sus acciones influyen en quienes están bajo su dirección. La autoconciencia es una cualidad crucial que un líder debe desarrollar. Para mejorar su eficacia como líder, es necesario contar con las herramientas para reflexionar sobre cómo sus atributos individuales impactan en los objetivos de la organización y en las personas a las que lidera. Así también, podemos contrastarlo con el estudio de Cobos (2018) quien desarrolla su estudio concluyendo que ambas variables están interconectadas, ya que la capacidad de conocerse a uno mismo y comprender cómo se interactúa con el entorno es fundamental para el crecimiento y la mejora en el

ámbito del liderazgo. La autoconciencia puede ser tomada como un catalizador para el sostenimiento efectivo de habilidades de liderazgo.

El énfasis en el tema Autoconciencia dentro de la inteligencia emocional como predictor significativo del desarrollo del liderazgo se alinea con las teorías propuestas por (Goleman, 2002) sostuvo que la autoconciencia es fundamental para la inteligencia emocional, esta implica apoderarse y comprender las propias emociones. En este sentido, destaca que la autoconciencia es un aspecto esencial para desarrollar competencias emocionales más avanzadas, incluidas aquellas necesarias para el liderazgo efectivo.

La asociación positiva significativa entre la autoconciencia y el desarrollo del liderazgo, respaldada por el coeficiente de Rho de Spearman de 0.319, es coherente con la perspectiva de Goleman. Este resultado sugiere que los individuos con un mayor nivel de autoconciencia están mejor posicionados para liderar de manera efectiva, ya que poseen una comprensión más profunda de sus propias emociones, lo que les permite gestionarlas de manera más hábil y comprender mejor las emociones de los demás.

Los resultantes, a la luz de la teoría de Goleman, no solo confirman la trascendencia crucial de la autoconciencia para el contexto de la inteligencia emocional, sino que también proporcionan una base empírica para la comprensión de cómo esta dimensión específica se relaciona positivamente con el desarrollo del liderazgo. Este hallazgo tiene implicaciones sustanciales para la identificación y el desarrollo de líderes efectivos, sugiriendo que la promoción de la autoconciencia puede ser una estrategia clave en los programas de formación de liderazgo.

Para el objetivo específico 2 el cual fue identificar la relación entre la dimensión autorregulación y la variable desarrollo del liderazgo se demostró que existe relación significativa positiva media entre la dimensión y la variable con coeficiente de correlación moderada y positiva con el valor Rho de Spearman igual a 0.633. Se pudo vincular con Velez (2020) determinó que un líder cultiva su inteligencia emocional de manera sólida pudiendo identificar con precisión los cambios en su estado emocional y, lo más importante, tiene la habilidad de gestionar

su reacción. Este líder puede evaluar con discernimiento lo que la situación demanda de él y anticipa el impacto que sus acciones tendrán en su entorno. En la misma línea, Condori (2029) menciona que la autorregulación y el liderazgo estudiantil están entrelazados en aspectos clave de la vida académica. Los estudiantes universitarios que desarrollan la autorregulación encuentran más fácil el asumir roles de liderazgo y enfrentar los desafíos asociados con estas responsabilidades. La combinación de estas habilidades contribuye al éxito académico y al desarrollo de líderes efectivos y equilibrados.

La demostración de una asociación significativa positiva media entre la dimensión de autorregulación y el desarrollo del liderazgo resuena con las perspectivas de dos teóricos prominentes en el ámbito de la inteligencia emocional: Daniel Goleman y Salovey y Mayer Goleman (2002) destaca la autorregulación como una competencia crucial dentro de la inteligencia emocional. En su obra seminal, sugiere que la autorregulación implica la capacidad de gestionar las emociones de manera efectiva, controlando impulsos y manteniendo la calma en situaciones desafiantes. Por otro lado, Salovey y Mayer (1990 citado por Muquis, 2022) enfatizan la autorregulación como una habilidad esencial para el manejo efectivo de las emociones tanto propias como ajenas.

El valor Rho de Spearman de 0.633, que indica una correlación moderada y positiva entre la autorregulación y el desarrollo del liderazgo, respalda la idea de que la capacidad de autorregulación está vinculada al liderazgo efectivo. Este hallazgo sugiere que los individuos con una sólida capacidad de autorregulación pueden ser más propensos a liderar de manera efectiva al mantener la calma, tomar decisiones reflexivas y gestionar eficientemente las emociones en el entorno laboral.

Los hallazgos de la investigación, respaldados por las perspectivas de Goleman y Salovey y Mayer, consolidan la conexión entre la autorregulación y el desarrollo del liderazgo. Esta correlación moderada y positiva subraya la importancia de cultivar la capacidad de autorregulación en la formación de líderes, ya que puede contribuir significativamente a la efectividad del liderazgo al proporcionar herramientas para manejar situaciones emocionalmente desafiantes con calma y perspicacia. En consecuencia, estos hallazgos tienen implicaciones prácticas

importantes para la identificación y el desarrollo de líderes en diversos contextos profesionales.

El tercer objetivo específico cuyo enunciado fue identificar la relación entre dimensión motivación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes se determinó evidencia la cual indicó una asociación significativa entre la variable y la dimensión estudiada, con una correlación moderada y positiva media, expuesta por un valor Rho de Spearman de 0.587.

Fue factible relacionar esta información con la pesquisa de Crisóstomo (2018), quien definió el liderazgo y motivación estudiantil tienen una correspondencia muy significativa con coeficiente de Rho 0.831 lo cual denota una correlación positiva considerable para ambas variables. Esto significa que a medida que la variable de liderazgo incrementa, la motivación estudiantil tiende a aumentar en la misma dirección, y viceversa. En otras palabras, hay una asociación robusta entre el estilo de liderazgo y el nivel de motivación de los estudiantes.

Así también lo contrastamos con Pinazo (2016) quien determina la correlación entre la motivación y el liderazgo por estar intrínsecamente conectados en el entorno universitario. Los líderes estudiantiles efectivos son capaces de inspirar, apoyar y motivar a sus compañeros, contribuyendo así a un ambiente educativo positivo y exitoso. La interacción entre motivación y liderazgo puede resultar en un mayor rendimiento académico, desarrollo personal y éxito a largo plazo. La evidencia de una asociación significativa entre la dimensión de motivación y el desarrollo del liderazgo en discentes, respaldada por un valor Rho de Spearman de 0.587, encuentra apoyo en los estudios de Crisóstomo y Pinazo.

Crisóstomo (2018), al establecer una correlación positiva considerable de 0.831 entre liderazgo y motivación estudiantil, respalda los hallazgos actuales y sugiere que existe una correspondencia significativa entre estas dos variables. La teoría de Crisóstomo enfatiza la interrelación entre liderazgo y motivación, sugiriendo que una mayor motivación puede contribuir al desarrollo de habilidades de liderazgo y viceversa. En contraste, Pinazo (2016) destaca la conexión intrínseca entre motivación y liderazgo en el entorno universitario. Aunque no se especifica un valor

Rho en la información proporcionada, se puede inferir que su trabajo respalda la idea de que estas dos variables están interconectadas de manera fundamental. La conexión intrínseca sugerida por Pinazo puede explicar la correlación moderada y positiva media encontrada en esta pesquisa.

Los hallazgos de la indagación apoyados por los estudios de Crisóstomo (2018) y Pinazo (2018), sugieren que la motivación desempeña un rol fundamental en el desarrollo del liderazgo entre estudiantes. La correlación moderada y positiva media identificada proporciona una base sólida para comprender cómo una mayor motivación puede estar asociada con un desarrollo más efectivo de habilidades de liderazgo. Estos hallazgos no solo respaldan la importancia de fomentar la motivación entre los estudiantes, sino que también destacan la relevancia de estas variables interconectadas en el contexto universitario.

Considerando el cuarto objetivo específico fue identificar la relación entre la dimensión empatía y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes se demostró que existe una asociación significativa positiva media entre la dimensión y la variable desarrollada, con una correlación moderada y positiva media, representada por un valor Rho de Spearman de 0.685. Este resultado se puede contrastar con el estudio de Chumpitaz (2019) quien investigó sobre la correlación entre la variable empatía y liderazgo; de acuerdo Rho de Spearman ( $Rho=0.420$ ), resultó positiva, muy significativa, exponiendo la asociación directamente proporcional; concluyendo que, a mayor empatía, mayores serán sus rasgos de liderazgo. En el mismo sentido el autor Sandoval (2021) determinó que la empatía desempeña un papel crucial en el liderazgo estudiantil al fortalecer las relaciones, facilitar la comprensión mutua y promover un ambiente inclusivo. Los líderes universitarios empáticos son más capaces de abordar los desafíos, inspirar a otros y contribuir al bienestar general de la comunidad estudiantil. La identificación de una conexión significativa positiva media entre la dimensión de empatía y el incremento del liderazgo en estudiantes, respaldada por un valor Rho de Spearman de 0.685, encuentra apalancado en la teoría de (Goleman, 202) y los estudios de (Chumpitaz, 2019; Sandoval, 2021).

Desde otra mirada, Sandoval (2021) subraya la importancia crucial de la empatía en el liderazgo estudiantil al fortalecer relaciones, facilitar la comprensión



mutua y promover un ambiente inclusivo. Esta perspectiva coincide con los hallazgos expuestos en la indagación, que indican una correlación moderada y positiva media entre la empatía y el desarrollo del liderazgo. Chumpitaz (2019), al destacar una asociación positiva y muy significativa entre la empatía y el liderazgo con un Rho de Spearman de 0.420, proporciona apoyo a la idea de que un mayor grado de empatía está directamente relacionado con un aumento en los rasgos de liderazgo.

Por último, el quinto objetivo específico que fue determinar relación entre la dimensión habilidades sociales y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, tuvo un comportamiento bastante alto de acuerdo a Rho Spearman de ,782. Para respaldar este hallazgo, podemos recurrir a la teoría de Daniel Goleman sobre la inteligencia emocional y el liderazgo. Goleman (2002) argumenta que la empatía, como componente clave de la inteligencia emocional, resulta fundamental para el liderazgo efectivo, ya que admite comprender las necesidades y preocupaciones de los demás, promoviendo así relaciones interacciones sólidas como una toma de decisiones más informada.

Esta perspectiva establece que la capacidad de entender y responder a las emociones de los demás puede influir positivamente en el liderazgo. Los resultados de este estudio correlacional refuerzan la trascendencia de las habilidades sociales en el desarrollo del liderazgo, respaldando la teoría de Goleman, porque esta plenamente comprobado que a pesar de los avances tecnológicos y se creen mecanismos para facilitar las cosas o autogestionarlos, el hombre requiere de socializar entablar relaciones con los demás, pero conducirse de manera adecuada en tal sentido es importante reconocer las habilidades sociales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Teniendo en cuenta los resultados de Rho Spearman de 0.760 fue posible determinar que existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao 2023. El valor de 0.760 indica una correlación positiva, lo que implica que a medida que aumenta la inteligencia emocional, también tiende a aumentar el desarrollo del liderazgo en estos estudiantes. Es esencial tener en cuenta que, otros factores podrían influir en la relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo, y sería valioso explorar estos aspectos en investigaciones futuras. Además, considerar el contexto específico de la universidad y los estudiantes involucrados puede proporcionar una comprensión más completa de la aplicabilidad de estos resultados en otros entornos.

**Segunda:** En función al hallazgo de Rho Spearman 0.319 existe relación baja entre la dimensión autoconciencia y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración de una universidad. La baja correlación sugiere que, aunque hay alguna asociación entre la autoconciencia y el desarrollo del liderazgo, esta relación no es sustancial o fuerte. Este resultado puede interpretarse a la luz de teorías sobre la inteligencia emocional y el liderazgo, donde la autoconciencia se considera una habilidad fundamental. Sin embargo, la baja correlación podría indicar que la autoconciencia, por sí sola, no es un predictor sólido del desarrollo del liderazgo en este grupo específico de estudiantes de administración.

**Tercera:** Según el resultado de Rho Spearman de 0.633 existe correlación positiva media entre la dimensión autorregulación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública. Este resultado ofrece insights valiosos sobre la interrelación entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que existe una asociación significativa entre la capacidad de autorregulación y el progreso en las habilidades de liderazgo entre los estudiantes. La autorregulación, entendida como la capacidad de gestionar y dirigir eficazmente los propios recursos y emociones, emerge como un factor relevante en el contexto del desarrollo del liderazgo.

**Cuarta:** Tomando en consideración los resultados de Rho Spearman de 0.587 existe una correlación positiva media entre la dimensión motivación y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública. Este hallazgo tiene implicaciones significativas para comprender la interrelación entre la motivación y las habilidades de liderazgo en el contexto académico. La correlación positiva sugiere que a medida que aumenta el nivel de motivación, también se observa un aumento en el desarrollo del liderazgo entre los estudiantes de administración. Sin embargo, es vital considerar otros factores y contextos que podrían influir en esta relación. Por ejemplo, la naturaleza específica de la motivación, ya sea intrínseca o extrínseca, podría desempeñar un rol fundamental en la forma en que se relaciona con el desarrollo del liderazgo.

**Quinta:** A razón de los resultados de Rho Spearman de 0.685 existe una correlación positiva media entre la dimensión empatía y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública. Esta correlación positiva sugiere que a medida que aumenta la empatía en estos estudiantes, también tiende a aumentar su desarrollo en habilidades de liderazgo. La magnitud del coeficiente de correlación, al ser calificado como medio, indica una asociación sustancial pero no extrema entre la empatía y el desarrollo del liderazgo. Este hallazgo es consistente con la información académica que destaca la importancia de la empatía en el contexto del liderazgo. La capacidad de entender y transmitir las emociones de los demás puede contribuir significativamente al establecimiento de relaciones efectivas, la gestión de equipos y la toma de decisiones colaborativa.

**Sexta:** De acuerdo al resultado de Rho Spearman de 0.782 existe una correlación positiva considerable entre la dimensión habilidades sociales y la variable desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública. Este hallazgo sugiere que aquellos estudiantes que poseen habilidades sociales más pronunciadas tienden a exhibir un mayor grado de desarrollo en sus habilidades de liderazgo. Es decir, la correlación positiva considerable entre las habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo subraya la necesidad de cultivar competencias sociales durante la capacitación y formación de un líder.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de la universidad mantener el impulso de actividades que empoderen a los jóvenes con respecto a la inteligencia emocional. Dado que se ha identificado una relación positiva entre la inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo, se sugiere la implementación de programas específicos de desarrollo de inteligencia emocional en el currículo académico. Estos programas pueden incluir actividades y ejercicios diseñados para fortalecer la comprensión y gestión de las emociones, habilidades esenciales para liderar eficazmente; así también, se podría fomentar la integración de prácticas de liderazgo en el entorno académico mediante proyectos grupales, roles de liderazgo en actividades extracurriculares y mentorías los cuales proporcionarían alternativas para que los discentes apliquen y mejoren sus habilidades emocionales y de liderazgo.

**Segunda:** Que las autoridades de la universidad recomiendan a los departamentos de atención universitario fortalecer la autoconciencia entre los jóvenes porque el comportamiento de la dimensión ha sido bajo. Así también, dada la baja correlación, se recomienda realizar investigaciones adicionales para identificar y examinar otros posibles factores que podrían influir significativamente en el desarrollo del liderazgo en estudiantes.

**Tercera:** A las oficinas que favorezcan al Bienestar Universitario observar el tema de la autorregulación entre los jóvenes mediante actividades externas. De la misma forma, se sugiere la incorporación deliberada de entrenamientos y actividades que fomenten la autorregulación en los programas de desarrollo de liderazgo. Esto podría incluir talleres, ejercicios prácticos y sesiones de retroalimentación centradas en el fortalecimiento de la capacidad de autorregulación de los estudiantes.

**Cuarta:** Se recomienda a los docentes universitarios propiciar espacios que favorezcan a la motivación de los estudiantes dentro de sus experiencias curriculares. Es decir, que los educadores y responsables de programas académicos consideren la integración de estrategias específicas para fomentar y nutrir la motivación de los estudiantes. Estas estrategias podrían incluir enfoques pedagógicos que conecten de manera más directa los contenidos académicos con

aplicaciones prácticas y desafíos del mundo real, estimulando así la motivación intrínseca. Además, se recomienda la implementación de programas de mentoría y coaching que ayuden a los estudiantes a identificar sus metas personales y profesionales, facilitando así la internalización de la motivación y su alineación con el desarrollo de habilidades de liderazgo. Estos programas pueden ofrecer orientación y apoyo personalizado, ayudando a los estudiantes a superar posibles barreras y a mantener altos niveles de motivación durante el recorrido de la vida académica y profesional.

**Quinta:** Fortalecer talleres externos que ayuden en la empatía entre los jóvenes universitarios porque esto los hará más adelante mejores profesionales. Es decir, se recomienda que los gestores del programa de estudio en administración consideren la integración de actividades y asignaturas que fomenten el desarrollo de la empatía. Esto puede incluir proyectos grupales, actividades de servicio comunitario o incluso ejercicios específicos diseñados para mejorar la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás, lo cual resalta la importancia de las habilidades sociales en el contexto del liderazgo.

**Sexta:** A los docentes a la interior de sus experiencias curriculares fortalezca el incremento de las habilidades sociales en los jóvenes, las cuales le serán de utilidad cuando ejerzan la profesión que han escogido. Por ende, se sugiere que los programas de formación no solo se centren en aspectos técnicos, sino que también incorporen estrategias para el desarrollo de habilidades sociales, como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la construcción de relaciones lo que permitirá maximizar el potencial de los discentes en alcanzar habilidades sociales y liderazgo, preparándolos de manera más efectiva para los desafíos y oportunidades en entornos académicos y profesionales.

## REFERENCIAS

- Alatrasta, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Getión Del Tercer Milenio*, 46(1), 89–98.
- Álvarez, J., Naranjo, F., Silva, N., y Maldonado, C. (2021). Relación de la gestión pedagógica y la motivación de los estudiantes por la actividad emprendedora: curso de emprendimiento en los estudiantes de la carrera de Ingeniería de Sistemas de UNIANDÉS, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 207–217.
- Arntz, J., y Trunce, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Investigación En Educación Médica*, 5(31), 82–91. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.31.18130>
- Arriagada-Poblete, C., Gálvez-Gamboa, F. A., y Adasme-Jara, B. (2022). Definición conceptual de calidad y de excelencia en la educación superior en el contexto universitario chileno. *Actualidades Investigativas En Educación*, 23(1), 1–33. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i1.51570>
- Ayala-Servín, N., Duré Martínez, M., Urizar, C, Insaurrealde-Alviso, A., Castaldelli-Maia, J., Ventriglio, A., Almirón-Santacruz, J., García, O., y Torales, J. (2021). Emotional intelligence associated with levels of anxiety and depression in medical students of a public University. *Anales de La Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 54(2), 51–60. <https://doi.org/10.18004/anales/2021.054.02.51>
- Baque, L., Triviño, K., & Viteri, D. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Global Health*, 167(1), 1–5. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>
- Bonilla, L. (2016). Liderazgo e inteligencia emocional en la educación superior. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28.
- Bravo, C. V., & Delgado, S. C. (2023). Liderazgo como Aprendizaje : propuesta formativa centrada en el estudiante. *Educação & Realidade*, 48, 1–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/2175-6236123295vs01>

- Bunge, M. (1961). *Causality. Philosophy of Science*, 28(1), 72–82. <https://doi.org/10.1086/287784>
- Cabrera, S., y Frías, M. (2022). Los efectos de la inteligencia emocional y la disuasión en la conducta antisocial. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(2), 25–40.
- Caldera, J., Reynoso, O., Angulo-Legaspi, M., Cadena, A., y Ortíz, D. (2018). Habilidades sociales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la región Altos Sur de Jalisco, México. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 11(3), 144–153. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2018.3112>
- Carmona, M., y López, J. (2018). Autoconcepto, dificultades interpersonales, habilidades sociales y conductas asertivas en adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(2), 42–58.
- Chacón, H. (2018). Inteligencia Emocional En El Personal Del Centro De Atención Al Cliente de Claro, Oficina Avenida El Sol-Cusco, 2018 [Andina del Cuzco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2768>
- Chávez, J., y Díaz, D. (2021). Relación De La Autoeficacia Con La Calidad De Vida En Adolescentes Escolarizados. *Revista Integración Académica En Psicología*, 9(26), 89–100.
- Chumpitaz, M. (2017). Empatía y liderazgo transformacional en docentes de educación básica regular de cuatro instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres [Universidad César Vallejo]. In *Filosofía*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11287>
- Cobos, X. (2018). Desarrollo de la autoconciencia mediante estrategias didácticas que favorecen la sana convivencia en alumnos de tercer grado de primaria. Benemérita y Centenaria Escuela Normal Del Estado de San Luis Potosí, 92. <https://repositorio.beceneslp.edu.mx/jspui/handle/20.500.12584/94>
- Condori, W. (2019). La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille - Chumbivilcas [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35192>

- Crisóstomo, J. (2018). Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil del 6o grado nivel primaria de las Instituciones Educativas-UGEL 01-Villa El Salvador, 2015 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15058/Crisóstomo\\_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15058/Crisóstomo_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corrales, A., Quijano, N., y Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 22(1), 58–65.
- Coskun, K., Kalin, O. U., & Aydemir, A. (2021). Is Emotional Intelligence Correlated With Values Among Primary Schoolers? *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211020747>
- Castro-Silva, J. (2015). Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el director de la Institución Educativa Domingo Savio de Talara. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE\\_EDUC\\_154.pdf?sequence=3](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3)
- Danvila del Valle, I., y Sastre, M. (2010). Inteligencia Emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20(20), 107–126.
- Debeş, G. (2021). the Predictive Power of Emotional Intelligence on Self Efficacy : a Case of School Principals. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8(1), 148–167.
- Delgado-Gómez, M., Gómez-Díaz, M., Gómez-Sánchez, R., y Reche-García, C. (2019). Relationship between emotional intelligence and psychopathological risk in university students. *Formacion Universitaria*, 12(3), 39–46. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000300039>
- Delgado, C., y Gahona, O. (2022). Impact of transformational leadership on job satisfaction and turnover intention: an educational context study. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20.
- Esteves, A., Paredes, R., Calcina, C., y Yapuchuru, C. (2020). Social Skills in



- adolescents and Family Functionality Habilidades Sociales en adolescentes y Funcionalidad Familiar. Rosario, A., & Villanueva, E. (2020). Social Skills in Adolescents and Family Functionality Habilidades Sociales En Adolescentes y Funcionalidad Familiar. 11(1), 16–27., 11(1), 16–27.
- Faridah, R., Supratno, H., & Mudjito, M. (2022). Leadership style of high-achieving school principals in teacher professionalism. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(9), 3160–3169. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i9.6958>
- Gautier, J. R. (2022). Una identidad católica común en contextos sociogeopolíticos distintos \* (Vol. 19).
- Goleman, D. (2002). *La inteligencia emocional*. Penguin Ra.
- Gonzales-Sánchez, A., Berrio-Quispe, M., Chàvez-Bellido, y S., Q.-L. (2022). New normality in the reopening of schools 1. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1595–1603. <https://doi.org/https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1880>
- González, D. (2019). Una Concepción Integradora De La Motivación Humana. *Psicología Em Estudio*, 24(1), 1–10. <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J., y Gil-Monte, P. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128–139. <https://doi.org/10.6018/ANALESPPS.471121>
- Gutierrez-Arias, G., y Quiñones-Espinoza, V. (2022). Calidad de vida e inteligencia emocional en universitarios que realizan prácticas pre-profesionales. *CASUS. Revista de Investigación y Casos En Salud*, 6(1), 19–30. <https://doi.org/10.35626/casus.1.2022.266>
- Gutiérrez, N. (2020). Inteligencia emocional percibida en estudiantes de educación superior: análisis de las diferencias en las distintas dimensiones. *Actualidades En Psicología*, 34(128), 17–33. <https://doi.org/10.15517/ap.v34i128.34469>

- Heredia, N., y Fonseca, F. (2020). Administracion colaborativa: el nuevo desafio para el administrador de empresas, como lider en las organizaciones. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 4(1), 319–331.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Hoyos, C. F. E., & Rivero, G. E. A. (2022). Emotional Education: A New Paradigm. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(4), 194–203. <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i4.5179>
- Idrogo, D., y Asenjo-Alarcón, J. (2021). Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Investigación de Psicología*, 26(1), 69–79. <https://doi.org/10.53287/ryfs1548js42x>
- Iqbal, J., Asghar, M. Z., Ashraf, M. A., & Yi, X. (2022). The Impacts of Emotional Intelligence on Students' Study Habits in Blended Learning Environments: The Mediating Role of Cognitive Engagement during COVID-19. *Behavioral Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/BS12010014>
- Lee, J., Lim, H., Allen, J., y Choi, G. (2021). Effects of learning attitudes and COVID-19 risk perception on poor academic performance among middle school students. *Sustainability (Switzerland)*, 13(10), 1–10. <https://doi.org/10.3390/su13105541>
- Maynas, L. A. C. (2017). Facultad de ciencias económicas y de negocios maestría en gestión pública. Universidad Nacional de La Amazonía Peruana.
- Menezes, J. (2022). Relationship of self-efficacy beliefs with emotions, coping strategies and emotional intelligence in initial teacher education. *Góndola*, 17, 317–331. <https://doi.org/https://doi.org/10.14483/23464712.18590> Recibido:
- Mian, A., y Khan, S. (2020). Medical education during pandemics: A UK perspective. *BMC Medicine* 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12916-020-01577-y>
- Mucha-Hospina, L., Chamorro-Mejía, T., y Alania-Contreras, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Científica de Ciencias Sociales y*

*Humanidades*, 12(1), 1–8.

Muquis, K. (2022). Inteligencia emocional (Salovey y Malovey) y aprendizaje social en estudiantes universitarios. *Res Non Verba Revista Científica*, 12(2), 16–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i2.654>

Navarro, G., Flores-Oyarzo, G., y Gonzaolez, M. (2022). Inteligencia Emocional en estudiantes de la provincia de Concepción, Chile: un estudio comparativo con un instrumento piloto. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 21(47), 96–115. <https://doi.org/10.21703/0718-5162202202102147005>

Navarro, M., y Navarro, M. (2020). Emotional intelligence and academic stress in nursing students. *Ciencia y Enfermería*, 26(3), 1–9. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532020000100203>

Negreiros do Amaral, M. (2021). A arte (auto)educação para a consciência de si e do outro. *Communiars. Revista de Imagen, Artes y Educación Crítica y Social*, 5(1), 71–83. <https://doi.org/10.12795/communiars.2021.i05.05>

Pedraja-Rejas, L., Marchioni-Choque, Í., Espinoza-Marchant, C., y Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Leadership and organizational culture as influencing factors in the quality of higher education: conceptual analysis. *Formacion Universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Pinazo, A. (2018). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral- 2016. [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20243>

Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., y Moreira, M. (2019). *Metodología de la investigación*. Primera Edición. Colloquium

Rais, A., Wiyono, B. B., Bafadal, I., & Utaya, S. (2022). Humanistic Education Management Based on the Principle of “Kesangtimuran”: Strategies in Character Education Strengthening in Catholic Elementary School in Indonesia. *Pegem Egitim ve Ogretim Dergisi*, 12(4), 280–287.

<https://doi.org/10.47750/pegegog.12.04.29>

- Rivera, A., Morales, B., de Leon, E., y Vega, A. (2019). El líder y la motivación en la organización. *HETS Online Journal*, 10(1), 1A+. <https://link.gale.com/apps/doc/A607713213/AONE?u=anon~dcae8160&sid=googleScholar&xid=54a631c0>
- Richaud, M. (2016). Las emociones positivas y la empatía como promotores. *Acción Psicológica*, 13(2), 31–42.
- Riquelme-Castañeda, J., Pedraja-Rejas, L., y Vega-Massó, R. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación Universitaria*, 13(1), 135–144. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio (Towards a strong leadership centered on the student: facing the challenge of change). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 123–145. <https://doi.org/10.14244/198271993068>
- Ruiz, M., y López, E. (2019). La misión de la universidad en el siglo xxi: comprender su origen para proyectar su futuro. *Revista de Educación Superior*, 48(189).
- Ruiz, C. (2017). El efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios de la empresa COREANA S.A. In Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5844>
- Silva, L. (2019). Inteligencia emocional y comunicación asertiva en los estudiantes del CEPRO 3ra brigada blindada, Moquegua 2018 [Universidad San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8782>
- Sucuoğlu, E., & Uluğ, M. (2022). The Effects of Leadership Behaviors of Secondary School Administrators on Staff Job Satisfaction in TRNC. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142113989>
- Ugalde, M., y Canales, A. (2019). Influencia del genotipo y la temperatura en la carpelodia de papaya. *Revista de La Escuela de Ciencias de La Educación*, 2(1),

1-9.

Velázquez, J., y Hernández, G. (2019). Influence of the teaching Leadership in the motivation of university students.pdf. Nternational Journal of Educational

Vélez, V. (2020). El líder extraordinario : se auto-regula y recupera.*Research and Innovation*, 13(1), 1–16.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles y Rangos
<b>Inteligencia emocional</b>	Consiste en la capacidad de poder comprender y regular correctamente las emociones, siendo capaces de adaptarse el individuo de forma armoniosa con el entorno (Goleman, 2002)	La variable habilidades sociales será dimensionada de acuerdo a la teoría de Goleman se dimensionará en: (1) la conciencia de uno mismo (2) autorregulación (3) motivación (4) empatía (5) habilidades sociales, para obtener la percepción de los participantes, se empleará un instrumento en escala de Likert adaptado con 30 ítems. de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca con los niveles: aceptables, esperado y destacado	Autoconciencia o autoconocimiento	Conciencia emocional	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p> <p>Aceptable Esperado Destacado</p>
			Autorregulación o manejo de emociones	Conciencia emocional Adaptabilidad.	
			Motivación o automotivación	Motivación de logro. Iniciativa.	
			Empatía	Interés por los demás Saber escuchar	
			Habilidades Sociales	Gestión de conflictos Influencia Comunicación Visión de liderazgo Desarrollo de vínculos	
<b>Desarrollo del liderazgo</b>	Las personas deben estar preparadas para hacer ejercicio del liderazgo en distintos momentos de la vida y diversos entornos el líder es capaz de acompañar en el crecimiento de los demás (Bravo y Delgado 2023).	La variable desarrollo del liderazgo contempla las dimensiones: personal, relacional, impacto e influencia, transformación y resultados, se construyó un instrumento en escala de Likert que pasó por juicio de expertos con 25 ítems, que también contempló los niveles: aceptables, esperado y destacado	Personal	Autoconciencia Resiliencia	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p> <p>Aceptable Esperado Destacado</p>
			Influencia	Comunicación persuasiva Confianza	
			Estratégica	Visión Adaptabilidad y Flexibilidad	
			Resultados	Metas y objetivos Mejora continua	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: "Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de Administración en una universidad pública, Callao-2023"										
Autor: Aldo Roberto Montoya Núñez										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Inteligencia emocional							
<p>¿De qué manera se relaciona la Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023?</p> <p>¿de qué manera se relacionan la conciencia de uno mismo y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?</p> <p>¿de qué manera se relaciona la autorregulación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?</p> <p>¿de qué manera se relacionan la empatía y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?</p> <p>¿de qué manera se relacionan la motivación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?</p> <p>¿de qué manera se relacionan las habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración?</p>	<p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023</p> <p>Determinar la relación entre la conciencia de uno mismo y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre la autorregulación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre la empatía y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones motivación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p>	<p>Existe relación entre Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao-2023.</p> <p>Existe relación entre la conciencia de uno mismo y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Existe relación entre la autorregulación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Existe relación entre la empatía y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Existe relación entre la empatía y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p> <p>Existe relación entre las habilidades sociales y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
			Autoconciencia	Conciencia emocional	1-6	Escala: ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Aceptable (30-70) Esperado (71-111) Destacado (112-150)			
			Autorregulación	Adaptabilidad	8-12					
			Motivación	Motivación de logro. Iniciativa.	13-18					
			Empatía	Interés por los demás Saber escuchar	19-24					
			Habilidades sociales	Gestión de conflictos Influencia y comunicación Visión de liderazgo Desarrollo de vínculos	25-30					
			Variable 2: Desarrollo del liderazgo							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
			Personal	Autoconciencia Resiliencia	1-8	Escala: ordinal Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Aceptable (27-63) Esperado (64-100) Destacado (101-135)			
			Influencia	Comunicación persuasiva Confianza	9-15					
Estratégico	Visión Adaptabilidad y flexibilidad	16-21								
Resultados	Metas y objetivos Mejora continua	22-27								



Diseño de investigación:	Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo: se analizarán las cifras o datos obtenidos para demostrar las hipótesis establecidas y lograr los fines deseados en la institución aplicada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 218)</p> <p><b>Tipo: Básica.</b> También llamada pura, motivada por la curiosidad y el placer de hallar conocimientos nuevos y que sirven como base para otros estudios de naturaleza aplicada, (Esteban, 2018).</p> <p><b>Método:</b> Hipotético- Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transversal: No se realizará la manipulación de las variables a estudiar y se aplicará y recolectará datos en un solo tiempo o momento (Mata, 2019)</p>	<p><b>Población:</b> Estudiantes de VII ciclo de la carrera de Administración de una universidad pública que fueron un número de 76.</p>	<p><b>Técnicas:</b> Encuesta Según Medina, (2021), las técnicas son herramientas útiles para recoger información de diversas fuentes para poder evaluarlos y elegir las mejores medidas frente a los resultados.</p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b> La técnica más utilizada es la encuesta y consiste en emplear un cuestionario a la muestra de quien se desea recoger información necesaria como actitudes, comportamientos y pensamientos para fines de estudio, (Medina, 2021).</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Puntualiza las características de la población en estudio. Está centrada en el “qué”, más que en “por qué” de los entes de investigación.</p> <p><b>Inferencial:</b> Su principal propósito es valorar las características de una población a partir de una muestra, utilizando hipótesis al relacionar variables (Juárez, 2011).</p>

## **Anexo 4: Fichas técnicas de las variables**

### **Ficha técnica de V1**

---

Nombre del instrumento: inteligencia emocional

Autor: Farfán (2022)

Adaptado por: Montoya (2023)

Lugar: Universidad pública de la región Callao.

Fecha de aplicación: diciembre 2023

Objetivo: Valorar el nivel de inteligencia emocional.

Administrado a: Estudiantes de educación superior.

Duración: 30 minutos

Margen de error: En la herramienta diseñada, todos los participantes expresaron su aprobación respecto a la información recolectada.

---

### **Ficha técnica de V2**

---

Nombre del instrumento: desarrollo del liderazgo

Autor: Cervantes (2022)

Adaptado por: Montoya (2023)

Lugar: Universidad pública de la región Callao.

Fecha de aplicación: diciembre 2023

Objetivo: Valorar el nivel de desarrollo de liderazgo.

Administrado a: Estudiantes de educación superior.

Duración: 30 minutos

Margen de error: En la herramienta diseñada, todos los participantes expresaron su aprobación respecto a la información recolectada.

---

## Anexo 5: Instrumento de la variable inteligencia emocional

### CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

El siguiente instrumento permitirá evaluar el desempeño laboral individual en su institución educativa. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Variable 1: Inteligencia emocional						
	Dimensión 1: Autoconciencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me doy cuenta, cuando mi estado de ánimo sufre cambios.					
2	Puedo explicar cuando me siento feliz o triste.					
3	Sé cuándo estoy alterado					
4	Cuando estoy enojado, entiendo el porqué.					
5	Me doy cuenta cuando mis emociones afectan mi desempeño académico.					
6	Me doy cuenta cuando estoy a la defensiva.					
	Dimensión 2: Autorregulación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	Cuando emprendo algún proyecto o actividad, lo termino.					
8	Se cuando decir No.					
9	Mantengo la calma en situaciones complicadas.					
10	Soy flexible a los cambios					
11	Actuo rápidamente sin pensar en las consecuencias.					
12	Puedo controlar mi ansiedad para poder concentrarme.					
	Dimensión 3: Motivación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	Lo que me propongo, lo consigo.					
14	Mis amigos o familiares dicen que soy optimista.					
15	Soy proactivo y busco dar el 200% de mi capacidad.					
16	Realizo mis actividades con calidad.					
17	Dejo para mañana las actividades que puedo hacerlas hoy.					
18	Realizo mis actividades sin esperar recompensa.					
	Dimensión 4: Empatía	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Comprendo cómo se sienten los demás.					
20	Expreso mis emociones con facilidad.					
21	Me pongo en el lugar de los demás sin juzgar y expresar mi punto de vista.					
22	Practico la escucha activa con las personas a mi alrededor.					
23	Me preocupo por los demás.					
24	Intento ayudar a las personas que tienen problemas.					
	Dimensión 5: Habilidades sociales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Considero las opiniones de los demás para resolver un problema.					
26	Luego de una situación problemática, reflexiono de como pude haber evitado ese conflicto.					
27	Soy líder y convenzo a mis pares para tomar desiciones.					
28	Me comunico facilmente con los demás.					
29	Promuevo la cooperación.					
30	Me reusulta facil hacer amigos.					

## CUESTIONARIO DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO

El siguiente instrumento permitirá evaluar el desempeño laboral individual en su institución educativa. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Agradeciendo la sinceridad para responder, ya que los datos recaudados serán confidenciales y con fines académicos.

Variable 2: Desarrollo del liderazgo						
	Dimensión 1: Personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tengo la capacidad de adaptarme rápidamente en diferentes situaciones.					
2	Tengo confianza en mí mismo					
3	He desarrollado un autocontrol de mi personalidad.					
4	Soy conciente de mis competencias y habilidades.					
5	Siento empatía.					
6	Me siento una persona íntegra.					
7	Se manejar mis momentos de estrés.					
8	Soy resiliente.					
	Dimensión 2: Influencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	Mi forma de actuar hace que los demás confíen en mí.					
10	Construyo redes de amigos.					
11	Puedo desarrollar habilidades en otros.					
12	Son empáticos conmigo.					
13	Soy capaz de influir en los demás.					
14	Tengo la capacidad de motivar a los demás.					
15	Soy flexible con mis compañeros.					
	Dimensión 3: Estratégico	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Siento que el trabajo en equipo y colaborativo es muy importante.					
17	Puedo delegar a mis compañeros actividades fundamentales para lograr objetivos.					
18	Siento que puedo inspirar a desarrollar nuevas estrategias para afrontar dificultades.					
19	Tengo la capacidad de manejar conflictos.					
20	Hago un trabajo con pasión.					
21	Realizo un plan estratégico para desarrollar un actividad.					
	Dimensión 4: Resultados	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	Puedo establecer metas y objetivos con claridad.					
23	Soy optimista cuando termino un proyecto o actividad.					
24	Escucho a los demás cuando proponen una solución.					
25	Soy fidedigno cuando termino un trabajo grupal.					
26	Doy crédito al equipo cuando la actividad tiene éxito.					
27	Tengo visión de los objetivos a alcanzar.					

## Anexo 6: Certificado de validez de contenido del instrumento

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables **inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Dr.: Fernández Díaz Carlos Mario
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Docente Pregrado Universidad Tecnológica del Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b>	Asesor de Tesis

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Fernández Díaz Carlos Mario

**Especialidad del validador:** Docente de pregrado y Asesor de Tesis.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de octubre del 2023.

**Firma del Experto validador**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables **inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 2. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b>	Docente de posgrado e investigador

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez

**Especialidad del validador:** Docente de posgrado e investigador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de diciembre del 2023.



**Firma del Experto validador**

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las variables **inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 3. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Yolvi Ocaña Fernández		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada del Norte		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años (X)		
<b>Experiencia en Investigación (si corresponde)</b>	Docente de posgrado e investigador		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Yolvi Ocaña Fernández

**Especialidad del validador:** Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**08 de diciembre del 2023.**



**Firma del Experto validador**

## Anexo 7: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado

Yo, Aldo Roberto Montoya Núñez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de Administración en una universidad pública, Callao-2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la retroalimentación formativa y el aprendizaje significativo en los estudiantes de una institución de educación superior pública de Lima 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de educación pública.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):  
1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de la institución de educación pública, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Patiño Sánchez Yampier Alcibíades email: ..... y docente Asesor ..... email: .....

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Lugar, 29 octubre del 2023

**Nota:** Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.





## Anexo 9: Estadísticos de confiabilidad

Según los resultados, se puede observar y evidenciar en los datos que el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach resulta ser un valor de 0,908 lo que nos indica que el instrumento tiene excelente confiabilidad para su aplicación.

Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,908	15

Según los resultados, se puede observar y evidenciar en los datos que el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach resulta ser un valor de 0,870 lo que nos indica que el instrumento tiene excelente confiabilidad para su aplicación.

Estadístico de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,964	15

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$0,9 \leq a \leq 1$	$\geq$ Excelente
$0,8 \leq a < 0,89$	Buena
$0,7 \leq a < 0,79$	Aceptable
$0,6 \leq a < 0,69$	Cuestionable
$0,5 \leq a < 0,59$	Pobre
$\alpha \leq 0,5$	Inaceptable

**Nota:** Se requiere de un valor mínimo de 0.80, se considera la prueba como alto impacto. Fuente Sanchez (2022).

# Anexo 10: Pantallazo turnitin

**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de Administración en una universidad pública, Callao-2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTOR:**  
Aldo Roberto Montoya Núñez (<https://orcid.org/0000-0002-1049-8928>)

**Resumen de coincidencias: 18 %**

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad...	8 %
2	Academia.edu	7 %
3	Hub Lumbia.net	<1 %
4	Investaciones en línea...	<1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	www.researchgate.net	<1 %
7	Milena Diana Moya...	<1 %
8	psicologiameta.com	<1 %
9	Academia.edu	<1 %
10	pdfdrive.es	<1 %
11	Entregado a Corporación...	<1 %
12	Entregado a Puntal...	<1 %
13	Entregado a Universidad...	<1 %
14	investaciones.org	<1 %
15	cazaribco.com	<1 %
16	comunicacionhoy.com	<1 %
17	pdfdrive.es	<1 %
18	pdfdrive.es	<1 %



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OCAÑA FERNANDEZ YOLVI JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de Administración en una universidad pública, Callao-2023.", cuyo autor es MONTOYA NUÑEZ ALDO ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OCAÑA FERNANDEZ YOLVI JAVIER <b>DNI:</b> 40043433 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2566-6875	Firmado electrónicamente por: YOCANAF el 06-01- 2024 00:11:44

Código documento Trilce: TRI - 0722438