



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los
profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Educación Primaria

AUTORA:

Peralta Malca, Liz Victoria (orcid.org/ 0000-0003-4894-9672)

ASESOR:

Dr. Luza Castillo, Freddy Felipe (orcid.org/ 0000-0003-1491-0251)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y evaluación de los aprendizajes

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Línea de acción de responsabilidad social universitaria

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres y hermana por su amor inmarcesible y su colaboración absoluta en mi vida.

Agradecimiento

A Dios por concederme oportunidades para mi desarrollo profesional. A mi asesor, el Dr. Freddy Luza por su buena disposición y apoyo académico.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Primera Ficha técnica	19
Tabla 2. Segunda Ficha técnica	20
Tabla 3. Evaluación de instrumentos: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional	20
Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos	21
Tabla 5. Confiabilidad	21
Tabla 6. Variable: Inteligencia Emocional	23
Tabla 7. Variable Liderazgo Transformacional	24
Tabla 8. Prueba de Normalidad	25
Tabla 9. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional	26
Tabla 10. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Percepción y Expresión Emocional y el Liderazgo Transformacional	27
Tabla 11. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Facilitación Emocional y Liderazgo Transformacional	28
Tabla 12. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Comprensión Emocional y el Liderazgo Transformacional	29
Tabla 13. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Regulación Emocional y el Liderazgo Transformacional	30

Resumen

El objetivo de la investigación fue establecer el nexo que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. El método de la investigación fue hipotético deductivo. En cuanto al enfoque, fue cuantitativo. En referencia al diseño, se trató de no experimental y el nivel de la investigación, fue descriptiva correlacional. El estudio estuvo compuesto en su totalidad por 80 docentes de nivel primaria de la I.E.P. Bilingüe American School, no se tuvo en cuenta ninguna técnica de muestreo, puesto que se utilizó la muestra censal con toda la población. Se empleó dos cuestionarios como su instrumento, el cual estuvo conformado por 20 preguntas por variable, con escalamiento tipo Likert. Los resultados se obtuvieron mediante el uso del software estadístico SPSS 21, que arrojó un valor significativo de 0.00 y una correlación positiva considerable de $R_{h0} = 0,794$. En conclusión, la inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo transformacional y regulación emocional.

Abstract

The objective of the research was to establish the nexus that exists between emotional intelligence and the transformational leadership of the teachers of the IEP Bilingual American School, Lima, 2021. The research method was hypothetical deductive. Regarding the approach, it was quantitative. Regarding the design, it was non-experimental and the level of the investigation was descriptive and correlational. The study was composed entirely of 80 elementary-level teachers from IEP Bilingüe American School. No sampling technique was taken into account, since the census sample was used with the entire population. Two questionnaires were used as its instrument, which consisted of 20 questions per variable, with Likert-type scaling. The results were obtained by using the statistical software SPSS 21, which yielded a significant value of 0.00 and a considerable positive correlation of $R_{h0} = 0.794$. In conclusion, emotional intelligence is positively linked to the transformational leadership of teachers at IEP Bilingüe American School, Lima, 2021.

Keywords: Emotional intelligence, transformational leadership and emotional regulation.

I. INTRODUCCIÓN

Considerando al liderazgo transformacional, favorece la vinculación de confianza, respeto hacia los demás, logra fomentar un clima empático y armonioso. Además, estimula, motiva al equipo a trabajar de forma colaborativa para alcanzar un fin común en beneficio de todos. (González et al., 2013)

Diferentes informes internacionales ponen en evidencia que el buen liderazgo educacional es imprescindible para la calidad educativa. En cuanto a la difusión actual de la Guía del profesorado TALIS (2018), por sus siglas en inglés Teaching and Learning International Survey, indica con respecto al éxito de las instituciones de enseñanza son las que promueven la participación activa del personal docente y directivos en la toma de decisiones, con la finalidad de trabajar en equipo y alcanzar la visión compartida. En la implementación del sistema de liderazgo se debe incluir a la comunidad educativa en las decisiones educacionales con la finalidad de elevar el liderazgo y contribuir con el cumplimiento de las metas comunes.

En los últimos tiempos, el liderazgo ha sido definido como la influencia de los líderes, los cuales juegan un papel fundamental en las personas, son capaces de crear una relación de liderazgo transformador en sus seguidores. En tal sentido, los líderes transformadores poseen ciertas características entre las que podemos mencionar: son carismáticos, emprendedores, inspiran respeto y confianza con el fin de influir positivamente en las percepciones de sus seguidores, con el objetivo de lograr la meta dentro de la organización (Rojas et al., 2020). A su vez, se han desarrollado varios modelos de liderazgo en función de la educación, incluyendo los modelos pedagógicos, morales y constructivistas. Por otra parte, existen modelos de liderazgos realizados para diferentes sectores o tipos de organización, entre los que se pueden mencionar los siguientes: modelo de servicio, auténtico, contingente y situacional, de los cuales el más investigado ha sido el modelo transformacional (Sun, 2019). En otro orden de ideas, es preciso para las sucesivas variaciones sociales y el sistema de educación una transformación de la figura del profesor, la inteligencia no solo es general sino emocional y la personalidad es parte de las competencias que necesitan los seres humanos para desarrollarse exitosamente en su carrera profesional. En tal sentido los sentimientos poseen una

actuación significativa durante el procedimiento de educación – aprendizaje ya que en la educación se involucra una relación entre dos personas alumno- maestro, y la identidad personal y profesional de los mismos muchas veces resulta inseparable. (Cejudo y López, 2017) Por ello, los rasgos personales de los profesores, así como sus habilidades profesionales, son importantes para lograr cambios de comportamiento en los estudiantes. (Yildizbas, 2017) Entre los factores que justifican la formación del profesorado, se puede destacar la necesidad de realizar tareas docentes con inteligencia emocional, así como la necesidad de enseñar habilidades emocionales a los estudiantes. (Zurita-Ortega et al., 2019) De igual forma, varios autores han demostrado la importancia de la inteligencia emocional de los educadores y su uso correcto para mejorar la capacidad de pensamiento y gestión. (Asrar-ul-Haq et al., 2017) De hecho, se han desarrollado altos niveles de bienestar emocional en otras profesiones, con el fin de conseguir elevados niveles de liderazgo, lo que es realmente importante. (Zurita-Ortega et al., 2019).

Por lo antes expuesto, varios autores en la literatura reflejan la existencia de una asociación significativa cuando se relaciona a la inteligencia emocional con la variedad de estilos de liderazgo educativo. Es importante destacar el impacto positivo que tiene el liderazgo en diversos puntos del sistema educativo y en los docentes. La iniciativa de utilizar la inteligencia emocional como instrumento para mejorar el liderazgo fue considerada en diferentes instituciones educativas de varios países del mundo. Por tal motivo, el liderazgo pasivo, se fundamenta en dejar que el estudiante haga las labores sin ayuda; liderazgo democrático, por medio del cual los alumnos participan en las elecciones sobre el proceso de aprendizaje en el entorno educativo, y liderazgo transformacional, con base en la estimulación intelectual y la predominancia idealizada. (Zurita-Ortega et al., 2019). Por lo anteriormente expuesto, se formuló el problema general: ¿Qué nexos se pueden encontrar entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021? Los problemas específicos: ¿Qué vínculos existen entre la percepción y expresión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021? ¿Qué vínculos existen entre la facilitación emocional y el liderazgo

transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021? ¿Qué vínculos existen entre la comprensión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021? y ¿Qué vínculos existen entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021? En las investigaciones realizadas y consultadas actualmente coinciden que el problema principal del bajo desempeño de los docentes se debe a la escasa información de cómo manejar sus emociones lo que repercute en sus acciones en el ámbito laboral y ocasiona un déficit en las competencias asociadas a liderazgo transformacional en el proceso de la práctica pedagógica en el aula con sus alumnos. Este conflicto de los profesores es porque hasta el momento no se ha relacionado la inteligencia interpersonal, regulación emocional y la autonomía de los docentes, lo que afecta directamente a los estudiantes, en tal sentido se hace necesario potenciar los aprendizajes efectivos de los estudiantes con el uso de herramientas como la de liderazgo transformacional. Bajo ese sentido, en el colegio Bilingüe American School se centra más en la capacitación en el contenido curricular que en las competencias emocionales y habilidades sociales del docente, ellos manifiestan no haber recibido una formación continua sobre lo antes mencionado, solo emplean en clase lo poco que conocen sobre propiciar la motivación, mejorar el clima escolar, favorecer las relaciones interpersonales, gestión de conflictos en el aula, prevención ante la violencia y fracaso en el contexto escolar.

Por lo anteriormente expuesto este trabajo se consideró justificar bajo la perspectiva teórica, por cuanto se procederá a identificar qué vínculos existen entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional y será contextualizado en las técnicas de elaboración de una imagen social en la mejora de los procedimientos de educación – aprendizaje. Asimismo, se busca promover la investigación de estos temas y sus dimensiones. Del mismo modo, desde el punto de vista práctico se fundamenta en el cambio de una nueva manera de enseñanza con una práctica de inteligencia emocional y posterior ejecución, que permita ayudar al mejor desempeño de los profesores en el aula, y revertir los problemas de bajo desempeño. Al mismo tiempo se busca intervenir en las emociones para revertir las

dificultades que se localizan con respecto a calidad de aprendizaje de los estudiantes. A su vez, en el sentido metodológico, la técnica utilizada para la recolección de información puede servir como referente y punto de partida para otras investigaciones futuras. El objetivo general fijado tuvo lugar a: Establecer el nexo que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Y los objetivos específicos: Estimar el nexo que existe entre la percepción y expresión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Establecer el nexo que existe entre la facilitación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Estimar el nexo que existe entre la comprensión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Establecer el nexo que existe entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. La hipótesis general: La inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Y las hipótesis específicas: La percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. La facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. La comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. La regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales de esta investigación: el análisis realizado por Mérida-López et al. (2020) en España, se consideró la finalidad de examinar los nexos entre inteligencia emocional, afrontamiento resiliente, el compromiso y sus dimensiones. Con relación al nivel de la investigación, esta fue correlacional, de corte transversal. Se emplearon tres cuestionarios, (1) denominado escala de inteligencia emocional Wong-Law (WLEIS), (2) Escala Breve de Resiliencia, para la valoración del afrontamiento resiliente, (3) cuestionario de engagement UWES 15, para examinar las dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Además, 312 maestros del nivel secundaria, conformaron la muestra, el 47.4% hombres y 52.6% damas. Se considera la asociación entre inteligencia emocional y enfrentamiento resiliente, este último además se vincula directamente con las dimensiones (vigor, dedicación y absorción) del compromiso. Se encontró que el nexo entre la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso no es directo, pero llega por medio del manejo de estrategias de resiliencia, en su momento eleva el nivel de compromiso de los maestros.

De igual forma, Zurita-Ortega et al. (2019) en España. Esta investigación descriptiva, transversal, utilizó un patrón explicativo de las dimensiones de liderazgo e inteligencia emocional de acuerdo al tipo de enseñanza e institución educativa. El resultado de las diversas formas de liderazgo en los espacios de la inteligencia emocional también pertenece a un modelo explicativo. La muestra estuvo conformada por un total de 954 profesores, 45,9% varones y 54.1% damas, quienes dictaban clases en 137 escuelas y universidades distintas. Para juntar información se empleó como instrumentos, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5) y la Trait Meta Mood Scale (TMMS-24), el software IBM AMOS 23.0, para el análisis de los resultados obtenidos. Los hallazgos encontrados indican que el liderazgo transformacional depende del estímulo intelectual en los docentes universitarios ($r = 0,829$), mientras que la influencia idealizada es mayor en educadores no universitarios ($r = 0,844$), de igual forma resultó una buena correlación sobre los niveles de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en profesores no universitarios.

Báez et al. (2018) en España, realizaron una investigación de carácter descriptivo, y corte transversal, cuyo propósito ha sido corroborar las cualidades psicométricas en educadores, identificar la inteligencia emocional y liderazgo y el nexo que guardan sobre la clase de enseñanza brindada. Mediante muestreo aleatorio estratificado, se consideró a los 160 educadores participantes de 137 centros de estudio, el 28.7% fueron catedráticos, 25.6% de primaria, 23.8% secundaria, el 10% restante fueron de inicial y centros formativos. Sobre el sexo el 54.4% damas y 45.6% varones. Se utilizaron tres instrumentos, (1) registro de datos personales, excepto sus nombres, (2) Trait Meta-Mood Scale, para evaluar la primera variable, (3) Multifactor Leadership Questionnaire, para evaluar la segunda variable. Esta investigación concluye que, dentro del contexto de la primera variable, cabe resaltar sobre la regulación y comprensión se consideran las más fundamentales, en el caso de la segunda variable el estilo transformacional, transaccional son parecidos sus valores a los del liderazgo. En referencia a la vinculación del liderazgo transformacional y al tipo de clase de enseñanza universitaria, se encontró más capacidad.

Cejudo y López (2017) en España, realizaron una investigación de naturaleza descriptiva, correlacional y de corte transversal, cuyo propósito ha sido estimar el valor dado por los educadores sobre de las dimensiones que comprenden la inteligencia emocional, para considerar a un profesor competente y definir las desigualdades con referencia al valor de las dimensiones de la primera variable de estudio, que existen sobre los docentes en relación al nivel educativo, tiempo laboral, sexo y características de personalidad. La muestra estuvo basada por 196 educadores, el 44.9% de educación infantil, 55.1% primaria, de 29 colegios estatales. Sobre el sexo el 76% damas y 24% varones, cuentan entre 1 y 30 años experiencia en la labor docente. Se utilizaron instrumentos, Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form, para evaluar la primera variable, para el desempeño docente, se usó la Escala de Importancia de la Inteligencia Emocional. Esta investigación concluye que los maestros de inicial tienen mayor inteligencia emocional y manifestaron más alta valoración en relación a la importancia de las dimensiones de la primera variable, a diferencia de sus colegas de primaria.

López (2016) en México, se realizó una investigación de naturaleza cuantitativa, de corte transversal y enfoque descriptivo, cuyo propósito ha sido identificar los rasgos psicológicos de inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los profesores. La muestra estuvo basada por 30 educadores, que contaron con estudios superiores, sobre el sexo fueron 13 varones y 17 damas. Se utilizaron instrumentos, Escala Boston IE., para evaluar la primera variable y para la segunda el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo –Forma 5X. Esta investigación concluye, en referencia a la primera variable, el 43% de maestros cuentan con un perfil funcional, 37% óptimo, el 7% deficiente y 13% ideal. Sobre la segunda variable, el 47% nivel óptimo, 17% funcional, 20% perfil deficiente y 17% ideal.

Como antecedentes nacionales: Medina (2019) realizó una investigación de naturaleza cuantitativa, de corte transversal, correlacional. Cuya finalidad tuvo lugar a estudiar la vinculación entre liderazgo pedagógico de directores y la inteligencia emocional de educadores. La población muestral, estuvo conformada por 57 docentes de inicial y primaria del colegio N° 0089 en Lima, a ellos se les suministró dos instrumentos de escala de Likert para evaluar ambas variables. Los resultados obtenidos fueron que el 63.2% distinguen el alto nivel de liderazgo pedagógico de los directores, el 28.1% nivel medio y 8.8% bajo nivel. Asimismo, para la segunda variable, se evidencia el 94.7% tienen un alto nivel, el 5.3% nivel medio. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Spearman. Esta investigación concluye ($r= 0,447$), señalando la correlación significativa entre una y otra variable de estudio.

Asimismo, Grados (2018) en su investigación: descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Cuya finalidad fue determinar la vinculación entre inteligencia emocional y liderazgo docente del colegio privado Latino en Pacasmayo. La muestra censal estuvo conformada por un total de 26 maestros de educación básica regular, a los participantes se les suministró dos cuestionarios, para su evaluación respectiva. Esta investigación concluye que las dos variables se vinculan, siendo está muy alta positiva. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Pearson ($r= 0,8985$).

Huamani y Huamani (2018) en su investigación: nivel tuvo lugar a correlacional, de corte transversal, diseño no experimental. Cuya finalidad fue evaluar la vinculación entre inteligencia emocional y liderazgo pedagógico de los maestros del colegio Joaquín Capelo en Chanchamayo. Mediante el muestreo no probabilístico, se consideró a la totalidad de educadores, fueron 77. A dichos participantes se les suministró dos cuestionarios, para la primera variable se empleó el inventario de cociente emocional (EQ-i) de Bar-On, las autoras prepararon un cuestionario propio, para evaluar la segunda variable. Esta investigación concluye que las dos variables se vinculan, siendo está positiva alta. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Spearman ($r= 0,816$).

Del mismo modo, López (2018) en su investigación: cuantitativa, de corte transversal, diseño descriptivo correlacional. Cuyo propósito ha sido evaluar el vínculo sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional de educadores en colegios de primaria en La Oroya. La muestra integrada por un total de 122 maestros de colegios estatales, los participantes fueron elegidos por el muestreo no probabilístico, a quienes se les suministró dos instrumentos: BarOn (I-CE) conformado por 133 ítems para la primera variable y cuestionario referenciado de Torres, para la segunda variable. Esta investigación concluye que las variables se vinculan significativamente. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Spearman ($r= 0,611$).

Por su parte, Pinazo (2018) en su investigación: cuantitativa, de tipo correlacional y no experimental. Cuyo propósito ha sido evaluar el vínculo sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional de educadores en el colegio N° 20395 en Huaral. La muestra integrada por un total de 86 maestros, los participantes fueron elegidos por el muestreo no probabilístico, asimismo, para recolectar información sobre la primera variable, por medio de la observación y un cuestionario, cuya fiabilidad fue de Rho de Spearman indica moderada, de igual forma para la segunda variable de estudio, pero en este caso de la fiabilidad arrojó alta. Esta investigación concluye que las variables se vinculan significativamente. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Spearman ($r= 0,749$).

Ahora bien, es claro que gracias a la inteligencia emocional se alcanza distinguir, entender y manejar las emociones personales y ajenas. (Extremera et al.,

2004). Existen una serie de teorías que logran tipificar a la Inteligencia emocional, la cual nace mediante el análisis de capacidades o destrezas cognitivas de sujetos particulares, y las pruebas de diversos estudios sobre: el desarrollo habitual de los individuos, de las personas súper dotados, el deterioro de las habilidades cognitivas bajo condiciones de lesión cerebral, entre otros. Gardner en 1983 planteó 8 inteligencias: Inteligencia lingüística: Su aplicación se da en leer documentos, composición de un texto. Su función es interpretar, emplear y manipular los vocablos escritos o habladas de forma provechosa (Carmona et al., 2015) Inteligencia lógico-matemática: es la capacidad para dominar el razonamiento de los números de forma positiva, la lógica, resolución de inconvenientes matemáticos, de datos. Es propicio encontrarla en científicos. (Carmona et al., 2015) Inteligencia musical: Se observa en cantantes, bailarines, compositores y músicos generalmente. Es la capacidad de reproducir sonidos, timbres y acordes de voces e instrumentos. Se emplea al entonar melodías, crear piezas musicales, tocar un instrumento y valorar el atractivo y composición de la estructura y forma de la música. (Carmona et al., 2015) Inteligencia espacial: Es la capacidad para notar con exactitud el planeta visual y espacial, y la capacidad para hacer transformaciones sobre aquellas percepciones. Se usa para orientar e interpretar un plano, suponer la ubicación de objetos para un lugar definido o pronosticar el desplazamiento de cuerpos movibles. Es inherente de un escultor, conductor aéreo y explorador. (Carmona et al., 2015) Inteligencia kinestésico-corporal: Es la función de manejar el propio cuerpo humano para hacer ocupaciones, solucionar inconvenientes o como medio de expresión. Es la capacidad de juntar la mente y el cuerpo humano para afinar el funcionamiento físico. Se emplea para labores donde el dominio de nuestro cuerpo es primordial para alcanzar una estupenda resistencia física y excelente rendimiento, se emplea para realizar deporte, practicar baile. Es inherente de aquellos que practican mimo, danza y gimnasia. (Carmona et al., 2015) Inteligencia interpersonal: Esta clase de sabiduría posibilita constituir una imagen estricta de nosotros mismos; es la función de notar e implantar diferencia sobre los estados emocionales personales y no propios, propósitos, estímulos y motivación. Esta capacidad posibilita comprender y entender el estado emocional y psicológico no propio. (Carmona et al., 2015) Inteligencia intrapersonal: Cuya función es entrar a las emociones y sentimientos personales y utilizarlos para dirigir

la conducta y el comportamiento del mismo individuo además de permitir entender a los otros y su comportamiento. Posibilita tener una óptima relación con los individuos. (Carmona et al., 2015) Inteligencia natural: agregada después (1995), esta clase de sabiduría empleada al divisar y aprender sobre el ambiente natural. Los profesionales de biología tienen más avance en ello. Para excitar esta clase de sabiduría, se debe lograr aprender el ambiente. Se explica como la capacidad para valorar las colaboraciones que hay entre numerosas especies o conjuntos de objetos e individuos, de esta forma fijar las distinciones y similitudes entre ellos. (Carmona et al., 2015) Inteligencia realidad o espiritual: agregada más recientemente (2003), llamada además sabiduría trascendente. Es la función de posicionarse a él mismo con relación a los aspectos existenciales de la condición humana como el sentido de la vida, del deceso y el destino final de todo el mundo físico y psicológico. Es la capacidad para descubrir el sentido de nuestros propios actos. (Carmona et al., 2015) Se logra comprender por la interacción de diferentes inteligencias, que no son únicas del conocimiento, sino que los individuos admiten distintos papeles. La teoría anteriormente expuesta, emprende el progreso de la idea de inteligencia emocional.

Por lo anteriormente manifestado, el fundamento epistemológico sobre las inteligencias múltiples en relación a la teoría de Gardner se localiza en el paradigma holístico de la educación y neuropsicología. (Chura et al., 2019)

En referencia al fundamento científico, el modelo de habilidad por Salovey y Mayer (1990), proyectan a la inteligencia emocional fundamentada en el empleo de emociones y utilización para el entendimiento. Los autores, contemplan que las emociones facilitan la resolución de inconvenientes y adecuación al ambiente. Además, destacan que dentro del ambiente escolar los estudiantes hacen frente periódicamente a estados en los que es necesario emplear habilidades emocionales a fin de ambientar de manera conveniente al centro educativo. Asimismo, hacen referencia que la inteligencia emocional, que es el nivel de bienestar de las personas, se define como una habilidad del individuo para identificar, comprender y canalizar los sentimientos propios y no propios para crear relaciones interpersonales sanas. Conjunto de habilidades que sirven para notar, evaluar, manifestar, comprender y regular nuestras emociones con el fin de crecer

intelectual y emocionalmente. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005). En cuanto a las dimensiones de inteligencia emocional la literatura menciona las siguientes:

(1) Percepción y expresión emocional, implica identificar convenientemente nuestro estado emocional y el de otros. Además, de distinguir oportunamente la veracidad de las emociones expresadas en los demás. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) identificación y expresión de emociones propias; (b) identificación y expresión de emociones ajenas. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005)

Como menciona, Orejudo et al. (2014), a mayor nivel de percepción emocional en los estudiantes se eleva y mejora las relaciones interpersonales, confianza propia, disminuye el estrés y aquellos sentimientos de incompetencia. La destreza más fundamental de la inteligencia emocional es la percepción emocional, brinda el acceso a datos en relación a pensamientos y deseos de otros, para favorecer las relaciones sociales.

(2) Facilitación emocional, al controlar las emociones y asociarlas al pensamiento se logra orientar la atención a los problemas relevantes, permite el recuerdo de acontecimientos emotivos para la construcción de juicios y toma de decisiones, se considera diferentes ángulos para un problema y contribuye en la creatividad. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) toma de decisiones; (b) creatividad y solución de problemas. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005)

El empleo de emociones cambia en referencia a la percepción y entendimiento de estas. Además, son beneficiosas para la proyección de propósitos a futuro. Incitan a ideas innovadoras por medio de la mejora en la determinación de decisiones, equivalente al resultado de un mayor entendimiento de las respuestas de la persona a las emociones. Se estimula a la creatividad gracias a las emociones, asimismo, se permite el procesamiento de la cognición al redireccionar la motivación y atender las emociones. (Salovey y Mayer, 1990, citado por Asrar-ul-Haq et al., 2017)

(3) Comprensión emocional, facultad de distinguir y comprender los sentimientos, emociones, su combinación, transición de un estado emocional a otro, para facilitar la empatía con los demás. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) comprensión de emociones complejas y simultáneas; (b) empatía. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005)

(4) Regulación emocional, destreza para manejar emociones personales y ajenas, disminuyendo las desagradables y aumentando las beneficiosas, para obtener pensamientos eficaces y alternos con el fin de regular probables alteraciones emocionales. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) regulación intrapersonal; (b) regulación interpersonal. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005) La regulación de emociones dirigida individualmente o en los demás, su eficiencia cae a manos de logro de acciones de regulación con el fin de variar la potencia de la emoción al destino anhelado. (Pekaar et al., 2020)

El individuo que posea elevado grado de inteligencia emocional alcanza entender más las exigencias, carencia e intereses del resto. También, tienen la apertura a vivencias agradables y desagradables y más conveniente a luchar con ello. (Baltas, 2006, citado por Sahin, 2017) De igual forma, logran distinguir y tomar circunstancias de estrés a manera de retos que consideran poder enfrentar, en vez de sentirse rendidos. Los educadores pueden obtener y emplear bienes propios y soportes externos con el fin de dar respuesta a las exigencias. (Vesely y Saklofske, 2018)

Ahora bien, el liderazgo pertenece a los tópicos más discutidos y examinados dentro de las ciencias sociales. Hace referencia a la determinación del líder para persuadir a sus seguidores e impulsar colaboración, fidelidad y consideración. (More, 1927, citado por Jaramillo y Fierro, 2016) Por otro lado, es el procedimiento mutuo del desplazamiento de los individuos frente a causas de diferentes medios políticos, monetarios, entre otros, en medio de un ambiente competente o de confrontación, para cumplir las metas compartidas o personales. (Burns, 1978, citado por Jaramillo y Fierro, 2016) Asimismo, un individuo incide sobre un conjunto de personas con el fin de conseguir metas comunes. (Northouse, 2013, citado por

Jaramillo y Fierro, 2016) En 1978, bajo la referencia de James MacGregor Burns, quien averiguó acerca de conductas de líderes de la política y se le acredita la teoría. Liderazgo transformacional, se considera como procedimiento que ejecuta y a la vez da lugar a líderes y dirigidos a prosperar a un más elevado grado de moralidad y motivación. Asimismo, expuso los enfoques: transformacional y transaccional. (Burns, 1978, citado por Rovira, 2020) Los líderes transformadores, aumentan la autoestima de sus dirigidos, este estilo de liderazgo, puede ser atribuido a cada uno de los seguidores. Bass y Avolio añaden a la teoría del liderazgo transformacional, es el impulsor de la cultura novedosa y enseñanza para alcanzar los mejores resultados de las instituciones. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) Gracias a los vínculos y la influencia desarrollada en sus dirigidos, los incitan a variar la visión, es decir, pasar por alto los intereses particulares, para obtener las metas colectivas, aunque las necesidades básicas para vivir, no se logran satisfacer, al igual que los lazos que producen amor. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) Los mencionados autores estiman evaluar la eficiencia de los líderes, por medio de la reacción de sus dirigidos, si expresan fidelidad, seguridad, consideración a su líder y fascinación, también si ejecutan mayores actividades de las que se les exhorta, al estar motivados, si se cumple lo antes mencionado, se trata de un líder transformador. Bajo ese sentido, es conocido también como líderes que dirigen a sus asociados a encaminarse por encima de sus particulares conveniencias, a la par, se considera la participación moral de metas y actuación. (Bass y Avolio, 1995, citado por Clark, 2021) Se ha estudiado cómo son los dirigentes, qué realizan, cómo motivan a sus seguidores, cómo interrelacionan sus estilos con diversos estados situacionales y cómo tienen la posibilidad de ejecutar cambios en sus empresas. En medio de la evolución de las esenciales teorías bajo el título de novedosas referencias de liderazgo, que colocan la entonación en mensajes inspiradores, sentimientos y emociones, enfatiza la del liderazgo transformacional. Esta visión plantea que el líder brinda motivación a su equipo, lo conduce a alcanzar y superar sus expectativas hasta lograr obtener un alto beneficio, debido a su perspectiva el líder articula la participación activa en el grupo. Con relación al liderazgo transformacional es la destreza para influenciar, motivar al equipo, ellos cooperan para la obtención de las metas compartidas y al triunfo de la institución. (De Haro García y García-Izquierdo,

2015) Por otra parte, se define como una adaptación de liderazgo que surge de la necesidad de motivar, alentar e inspirar a los estudiantes. (González et al., 2013) Asimismo, es considerado un procedimiento dirigido a incitar a los seguidores, con el fin de prosperar su desempeño, fortalecer el compromiso de sus acciones, para alcanzar la visión compartida, omitiendo sus conveniencias personales para enfocarse en el bienestar del equipo. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) También, es conocido como el procedimiento en que los líderes persuaden a sus dirigidos, logran variar su conciencia para lo fundamental, los conducen a observarse a ellos, a las oportunidades, también a retos de forma innovadora. El líder incita a los asociados a contemplar bajo novedosas ópticas al universo y batallar para adquirir mayor capacidad. (Por Pan et al., 2020). Se busca obtener que el liderazgo transformacional active, examine y prospere la inteligencia de los líderes y sus asociados, en busca de potenciar este tipo de liderazgo con el fin de prosperar el desempeño de los seguidores. (Krisnanda y Surya, 2019) Se tiene que motivar, estimular a los dirigidos, tener pensamientos agradables y dirigir emociones, son componentes esenciales que determinan el elevado desempeño de los individuos, quienes se desenvuelven de forma eficaz en un ambiente variante en vista de la universalización. (Niekerk et al., 2001, citado por Alhamami et al., 2020) Este tipo de liderazgo agregado a la ejecución de la actividad docente, facilita el aporte, participación de los dirigidos, destacando el respeto recíproco de las virtudes, ideales y emociones. Si el educador toma esta posición en su labor, potenciará el nivel de utilidad de sus seguidores, con el fin de apoyar el procedimiento de educación – aprendizaje para provecho del equipo. (González et al., 2013)

En tal sentido, la inteligencia emocional y liderazgo ocupan un rol significativo sobre la colaboración de los integrantes de las instituciones. En los últimos tiempos se ha estimulado la elevada disposición de estudiar la inteligencia emocional de parte de las organizaciones. El líder debe incorporar e interiorizar la misión, buscar el despliegue coordinado en cada participante, para fortalecer el compromiso de las acciones del equipo para alcanzar la visión. (Nájera, 2016) El grado de inteligencia emocional, maneja la destreza de un líder hacia el control de emociones, sentimientos del grupo, motiva a conseguir sus fines, alienta por medio de juicios

efectivos y una visión precisa. (Sergey et al., 2020). A su vez el liderazgo transformacional, presenta las siguientes dimensiones:

(1) Influencia idealizada, es la cualidad que debe tener el líder docente mediante la propagación de confianza y respeto hacia sus seguidores. Debe disponer de aprobación y prestigio. Los líderes elevan el carisma, animando y comunicando sus visiones del futuro a sus seguidores. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) confianza; (b) prestigio; (c) carisma. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013)

(2) Consideración individual, destreza que dispone el líder docente en dar prioridad al apoyo y atención individual de sus seguidores. Sabe escuchar, delegar y entrega una retroalimentación constructiva a su equipo. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) atención individual; (b) escuchar y delegar; (c) retroalimentación. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) Al final, la importancia individualizada guarda un vínculo con la propiedad que el líder docente goza para estimar las exigencias de los seguidores de manera personal, considerando que los miembros del grupo son exclusivos; para obtener un elevado resultado y éxito, es necesario desarrollar con el total del equipo sus capacidades, con ello conseguir que sus integrantes se sientan competentes, efectivos, valorados y gustosos de trabajar por el bien común.

(3) Estimulación intelectual, destreza que dispone el líder docente de incitar el intelecto de los demás; desafía a afrontar nuevos procedimientos para dar respuesta a los problemas favoreciendo los pensamientos innovadores. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) la racionalidad e inteligencia; (b) generación de nuevas ideas. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) Para López et al. (2017), se debe incentivar la creatividad, el juicio y solución de inconvenientes para estimular el intelecto con la finalidad de producir respuestas ingeniosas. Para estimular intelectualmente al equipo se debe poner en controversia definiciones y conjeturas para tratar los conflictos desde otra perspectiva y dar desenlaces originales. Según Charbonneau et al., (2001), citado por López et al., (2017), resulta muy posible que mediante el estímulo intelectual se eleve el aprendizaje, los saberes, gracias a la intensidad en alcanzar que los seguidores emitan juicio propio y determinen novedosas maneras de resolver

inconvenientes, se logra que los seguidores sean muy ingeniosos y discutir suposiciones, reconsiderar los inconvenientes, para redirigirlos y hallar soluciones alternas. (López et al., 2017)

(4) Motivación inspiracional, es la destreza que dispone el líder docente de producir optimismo y firmeza en sus seguidores, los motiva. Eleva la conciencia de los demás respecto a la presencia de metas compartidas. Asimismo, para su medición se emplearon los indicadores: (a) optimismo; (b) integración de equipos de trabajo. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013) A su vez, la motivación inspiracional se asocia con la facultad de expresar la visión compartida, animar, generar seguridad al grupo para obtenerla. Después que el líder alcance unir la visión compartida por el equipo, direcciona la firmeza y objetivos del equipo, se fomenta la iniciativa de acciones creativas, los seguidores son protagonistas activos de aprendizajes, el grupo visualiza y se orienta hacia el ansiado futuro. La visión en común debe ser desafiante para lograr producir motivación, tiene que proponer un performance ambicionado superior al actual.

La percepción existente de una brecha entre el funcionamiento real y el funcionamiento anhelado es fundamental pues impulsa a la organización a reconocer su necesidad de aprender y mejorar (López et al., 2017). Las peculiaridades para elevar la eficiencia y cumplimiento de resultados, es el correcto actuar de líderes educativos, ya que el liderazgo en referencia al área educativa, es fundamental para aumentar la calidad. Bajo esta realidad, es necesario entender que la inteligencia emocional y la manera de actuar de los líderes educativos, es primordial para que la escuela destaque en distintos contextos. (Baba et al., 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto al **método de la investigación** se trató de hipotético deductivo. Como señalan, Neill y Cortez (2018), se enuncian hipótesis en función de una problemática o sucesos identificados, mediante el uso de razonamiento se decreta conclusiones sobre las hipótesis, para testear su valor.

En cuanto al **enfoque de la investigación**, se trató de cuantitativo. Como opina Bernal (2010) a través de la medida de las propiedades de los hechos sociales, apoyándose de un marco teórico vinculado a la problemática examinada, bajo una sucesión de expresiones y afirmaciones manifestadas, se va a llegar a conclusiones.

En referencia al **tipo de estudio**, fue aplicada. Teniendo en cuenta a Tamayo (2003) se necesita de la invención y desarrollo de teorías, las cuales deberán ser testeadas y comprobadas en contextos claros.

Con relación al **nivel de la investigación**, esta fue descriptiva correlacional. Como afirma, Hernández et al. (2014), es descriptivo pues el fenómeno de estudio deberá ser evaluado para detallar sus cualidades. Al mismo tiempo es correlacional debido a que su propósito es saber el nexo de las variables de estudio en su entorno propio.

En referencia al **diseño de la investigación** se trató de no experimental. De manera que Hernández et al. (2014) expresan en la investigación no experimental, se contemplan escenarios claros para luego examinarlos. El investigador no produce ninguna manipulación directa en relación a las variables.

Para culminar, fue de **corte transversal**. Desde el punto de vista de Hernández et al., (2014) mencionan que en un solo periodo se va a reunir información y datos con el fin de estudiarlos.

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual inteligencia emocional

La inteligencia emocional, es la destreza para identificar, entender y canalizar los sentimientos propios y no propios para crear relaciones interpersonales sanas. Se

emplean cuatro componentes: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. (Mayer y Salovey, 1997, citado por Fernández et al., 2005)

Definición operacional de la inteligencia emocional

Para su medición se emplearon los indicadores: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. Conforme a la escala ordinal Likert con las alternativas: (1) fuertemente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indiferente, (4) de acuerdo y (5) fuertemente de acuerdo. Se empleó un cuestionario que incluyó 20 ítems.

Definición conceptual Liderazgo transformador

Es considerado un procedimiento dirigido a incitar a los seguidores, con el fin de prosperar su desempeño, fortalecer el compromiso de sus acciones, para alcanzar la visión compartida, omitiendo sus conveniencias personales para enfocarse en el bienestar del equipo. Sus principales dimensiones son: la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. (Bass y Avolio, 1985, citado por González et al., 2013)

Definición operacional del liderazgo transformador

Para su medición se emplearon los indicadores: la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. Conforme a la escala ordinal Likert con las alternativas: (0) = nunca, (1) rara vez, (2) a veces, (3) a menudo y (4) Siempre. Se empleó un cuestionario que incluyó 20 ítems.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Teniendo en cuenta a Tamayo (2003) la población constituye el total de una agrupación N de sujetos con atributos peculiares, tiene que ser medido porque integra e interviene en la investigación. El estudio estuvo compuesto en su totalidad por 80 docentes de nivel primaria de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima. Se consideró la totalidad de maestros de nivel primaria, bajo los siguientes criterios de elección: (1) **inclusión**, docentes que por su decisión participaron en el estudio y maestros contratados con jornada completa. Por (2) **exclusión**, maestros que no manejaban los medios tecnológicos y los que tenían licencia laboral.

Muestra

Se utilizó la **muestra censal** con toda la población. Se refiere a que todos los integrantes del grupo o subgrupo son examinados como muestra. (Castellanos, 2008, citado por Ventura, 2018)

Muestreo

Para el estudio, no se tuvo en cuenta ninguna técnica de muestreo porque se empleó la muestra censal.

Unidad de análisis

Conformado por 80 docentes de nivel primaria de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En referencia a la **técnica** se trató de la encuesta. Como afirma, Arias (2012) sobre ella; técnica cuya finalidad es adquirir datos y se proporciona a una agrupación de sujetos o a una porción representativa de ellos, sobre un asunto propio.

Para examinar y juntar información se empleó como **instrumento** el cuestionario. Arias (2012) lo define como un tipo de encuesta, cuyo modo de presentación es impreso o escrito, incluye una secuencia de interrogantes. Al ser llenado por la persona encuestada es conocido como auto suministrado, en este caso no hay participación del encuestador.

Tabla 1

Primera Ficha técnica

Ficha técnica del cuestionario: Inteligencia Emocional

Autor: Peralta Malca, Liz Victoria.

Finalidad: Evaluar la inteligencia emocional de los maestros I.E.P. Bilingüe American School.

Dirigido a: Profesores de nivel primaria de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima.

Duración: 15 minutos.

Fecha de empleo: 2 de agosto de 2021.

Descripción del cuestionario: Figuran 20 interrogantes con cinco alternativas de respuesta.

Escala empleada: Likert.

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 2

Segunda Ficha técnica

Ficha técnica del cuestionario: Liderazgo Transformacional

Autor: Peralta Malca, Liz Victoria.

Finalidad: Evaluar el liderazgo transformacional de los maestros I.E.P. Bilingüe American School.

Dirigido a: Profesores de nivel primaria de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima.

Duración: 15 minutos.

Fecha de empleo: 2 de agosto de 2021.

Descripción del cuestionario: Figuran 20 interrogantes con cinco alternativas de respuesta.

Escala empleada: Likert.

Fuente: *Elaboración propia*

El instrumento se validó bajo el juicio de tres especialistas, los cuales otorgaron la conformidad para ser empleado. En referencia a la **validez**, es el cumplimiento del fin por el cual el instrumento ha sido elaborado, además, si su medición es precisa. (Arribas, 2004, citado por Robles y Rojas, 2015)

Tabla 3

Evaluación de instrumentos: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional

DATOS DEL VALIDADOR	GRADO	RESULTADO DE VALIDACIÓN
LUZA CASTILLO, FREDDY FELIPE	Doctor	Viable
BAYLON MONTES, JOSE CARLOS	Magister	Viable
CANCAN BARDALES, BRYAN ORIOL	Magister	Viable

Fuente: *Elaboración propia*

Se valoró la **fiabilidad** del cuestionario por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado adecuado debe estar entre 0.7 a 1.0, de preferencia debe ser

cercano al 1 para obtener una alta precisión. Aliaga (2007) manifiesta sobre la confiabilidad de una prueba se basa en cumplir con exactitud lo que se desea valorar, sobre un grupo de sujetos y bajo las circunstancias anteriormente establecidas por el investigador.

Además, mediante el suministro del ensayo piloto a 20 individuos con cualidades parecidas a este estudio; con 40 interrogantes en total. Asimismo, por medio del SPSS se examinó estadísticamente los datos adquiridos.

Tabla 4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Confiabilidad

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Inteligencia emocional	,968	20
Liderazgo transformacional	,966	20

Fuente: Elaboración en función del SPSS 21

3.5. Procedimientos

Una vez validados los cuestionarios, se procedió a su elaboración por Google formularios y un grupo de WhatsApp para su difusión. Se logró coordinar con la directora del colegio, la fecha de aplicación. Se reunió la información y almacenó para su empleo consecutivo y conveniente.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta lo referente al **análisis descriptivo**, tiene como cometido sobre la información reunida, establecer orden, detallar y resumir. Asimismo, con el

empleo de gráficos da lugar a una representación visual y mejor estructurada de los datos alcanzados. (Gorgas et al., 2011, citado por Sucasaire, 2021) En lo que concierne sobre **análisis inferencial**, cuyo fin es el contraste de hipótesis, por medio del SPSS, se examinó estadísticamente los datos adquiridos. A su vez, Hernández et al. (2014) en relación a lo que permite la estadística inferencial, es corroborar hipótesis para desplegar en su totalidad al grupo de participantes, los valores alcanzados por medio de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

Se acató el esquema y normas decretadas por la universidad. Asimismo, se empleó citas de diversos autores, con el fin de asegurar su legítimo dominio intelectual, se referenció bajo las Normas APA. Se asegura que, en este estudio, no existió un hecho opuesto a la veracidad. No se varió o pasó por alto información y resultados de forma deliberada para alcanzar los objetivos pretendidos.

IV. RESULTADOS

Después de haber aplicado los cuestionarios y procesado estadísticamente los valores alcanzados, se procedió a exponer los resultados respecto al **análisis descriptivo** de la investigación. Se mostraron las interpretaciones de las dos variables, para ello, se emplearon tablas de frecuencia.

Tabla 6

Variable: Inteligencia Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fuertemente en desacuerdo	1	1.3	1.3	1.3
En desacuerdo	7	8.8	8.8	10.0
Válidos Indiferente	8	10.0	10.0	20.0
De acuerdo	17	21.3	21.3	41.3
Fuertemente de acuerdo	47	58.8	58.8	100.0
Total	80	100	100	

Fuente: *Elaboración en función del SPSS 21*

Para interpretar las respuestas de la variable inteligencia emocional percibida por los maestros, con relación a la Tabla 6, la elección “fuertemente de acuerdo” alcanzó el más alto porcentaje 58,75%.

Tabla 7

Variable Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.5	2.5	2.5
Rara vez	3	3.8	3.8	6.3
Válidos A veces	11	13.8	13.8	20.0
A menudo	18	22.5	22.5	42.5
Siempre	46	57.5	57.5	100.0
Total	80	100	100	

Fuente: *Elaboración en función del SPSS 21*

Para interpretar las respuestas de la variable liderazgo transformacional en los maestros, con relación a la Tabla 7, la elección “siempre” alcanzó el más alto porcentaje 57.50%.

Para el **análisis inferencial** de la investigación, se empleó Rho de Spearman, respecto a ello, Hernández et al. (2014) alude sobre la medición de relación de variables es el grado de medida ordinal, los participantes del estudio logran organizarse por categorías o jerarquías.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,269	80	,000
Liderazgo Transformacional	,244	80	,000
Dimensión: Percepción y Expresión Emoci	,233	80	,000
Dimensión: Facilitación Emocional	,194	80	,000
Dimensión: Comprensión Emocional	,203	80	,000
Dimensión: Regulación Emocional	,217	80	,000
Dimensión: Influencia Idealizada	,313	80	,000
Dimensión: Consideración Individual	,222	80	,000
Dimensión: Estimulación Intelectual	,206	80	,000
Dimensión: Motivación Inspiracional	,188	80	,000

a. Correlación de la significación de Lilliefors

H₁: El grupo de datos no deriva de la distribución normal

H₀: El grupo de datos deriva de la distribución normal

En la tabla 8, se observa que la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, dando lugar a descartar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Así pues, en adelante se empleará Rho de Spearman, al ser no paramétrico porque el grupo de datos no deriva de la distribución normal.

Tabla 9

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional

			Inteligencia Emocional	Liderazgo Transformacional
	Variable Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,794**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
Rho de Spearman	Variable Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,794**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

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

H₁: La inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

H₀: La inteligencia emocional no se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Con relación a la Tabla 9, el valor logrado ,794**, tuvo lugar una correlación positiva considerable. En alusión a la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, esto confirma la vinculación de ambas variables. Se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, la inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Tabla 10

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Percepción y Expresión Emocional y el Liderazgo Transformacional

			Percepción y Expresión Emocional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,746**
	Percepción y Expresión Emocional	Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,746**	1.000
	Liderazgo Transformacional	Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

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

H₁: La percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

H₀: La percepción y expresión emocional no se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Con relación a la Tabla 10, el valor logrado ,746**, tuvo lugar una correlación positiva considerable. En alusión a la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, esto confirma la vinculación de la dimensión y la variable. Se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, la percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Tabla 11

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Facilitación Emocional y Liderazgo Transformacional

		Facilitación Emocional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Facilitación Emocional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,662**
		N	80
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,662**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

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

H₁: La facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

H₀: La facilitación emocional no se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Con relación a la Tabla 11, el valor logrado ,662**, tuvo lugar a una correlación positiva media. En alusión a la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, esto confirma la vinculación de la dimensión y la variable. Se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, la facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Comprensión Emocional y el Liderazgo Transformacional

			Comprensión Emocional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Comprensión Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,764**
		Sig. (bilateral)		.000
	Liderazgo Transformacional	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,764**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

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

H₁: La comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

H₀: La comprensión emocional no se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Con relación a la Tabla 12, el valor logrado ,764**, tuvo lugar una correlación positiva considerable. En alusión a la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, esto confirma la vinculación de la dimensión y la variable. Se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, la comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Tabla 13

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la Dimensión Regulación Emocional y el Liderazgo Transformacional

			Regulación Emocional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,747**
	Regulación Emocional	Sig. (bilateral)		.000
		N	80	80
	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	,747**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	80	80

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

H₁: La regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

H₀: La regulación emocional no se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Con relación a la Tabla 13, el valor logrado ,747**, tuvo lugar una correlación positiva considerable. En alusión a la significancia alcanzada fue 0,000 por debajo de la valoración teórica 0,05, esto confirma la vinculación de la dimensión y la variable. Se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, la regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

Se alcanzó verificar que la inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Los datos fueron procesados utilizando la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,794$, se entiende como correlación positiva considerable de las dos variables. Se observó que el valor de significancia ($p=0,000$) fue inferior a 0.05. Por consiguiente, la hipótesis nula se descartó y aceptó la hipótesis general. En tal sentido, los maestros que poseen la habilidad de identificar, entender y canalizar los sentimientos individuales y de otros para fomentar las relaciones sanas, ellos son líderes educativos que inspiran, motivan a los estudiantes para lograr la visión compartida. Por consiguiente, estos resultados han sido constatados con Medina (2019) determinó el nexo existente entre el liderazgo pedagógico del director sobre la inteligencia emocional de maestros de I.E. N° 0089, Lima, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,447$, se entiende como correlación moderada. En referencia al modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), destacan que dentro del ambiente escolar los estudiantes hacen frente periódicamente a estados en los que es necesario emplear habilidades emocionales a fin de ambientar de manera conveniente al centro educativo. Los maestros son los líderes emocionales dentro del contexto educativo, ellos deben poseer la destreza para lograr distinguir, entender y regular las emociones de los estudiantes; son los más adecuados indicadores de estabilidad emocional dentro de las aulas. Además, los educadores tienen que aplicar su inteligencia emocional, a lo largo de su trabajo educativo, con el objetivo de dirigir sus propias emociones y de sus estudiantes en el desarrollo enseñanza- aprendizaje. Asimismo, en referencia a González et al. (2013) este tipo de liderazgo agregado a la ejecución de la actividad docente, facilita el aporte, participación de los dirigidos, destacando el respeto recíproco de las virtudes, ideales y emociones. Si el educador toma esta posición en su labor, potenciará el nivel de utilidad de sus seguidores, con el fin de apoyar el procedimiento de educación – aprendizaje para provecho del equipo.

En referencia a la primera hipótesis específica, se alcanzó verificar que la percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,746$, se entiende como correlación

positiva considerable. Por consiguiente, estos resultados han sido constatados con Grados (2018) quien analizó el nexo existente sobre inteligencia emocional y liderazgo docente de maestros del colegio privado "Latino" en la provincia de Pacasmayo, La Libertad, cuyo valor obtenido correlación de Pearson, tuvo lugar a 0,8985, se entiende como correlación muy alta significativa. Asimismo, en la prueba "t" de Student = 28,7397 superior a t crítica = 1,6967. De igual forma, da conformidad a lo mencionado por Mayer y Salovey (1997), en el modelo de habilidad, los sentimientos advierten cómo se encuentra cada individuo, si existe malestar en el ambiente para ejecutar variaciones; la adecuada percepción lleva a conocer e identificar emociones y sentimientos, si se logra manejar adecuadamente, se forma la base para luego controlar, regular respuestas e impulsos arrebatados. En relación a Bass y Avolio (1985) en su teoría del liderazgo transformacional, el líder es entusiasta y paciente para dar respuesta a inconvenientes, dirigir situaciones complicadas, aceptar equivocaciones de sus dirigidos. Los líderes transformadores contribuyen a que sus seguidores admitan la obligación de transformación, sin que se sientan culpables de las derrotas. Es necesario reemplazar por una nueva visión, para ello, es fundamental proyectar cómo desean ver a la institución en un próximo futuro.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se alcanzó verificar que la facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,662$, se entiende como correlación positiva media. Los resultados anteriormente expuestos, son constatados con Huamani y Huamani (2018) determinaron el nexo existente sobre inteligencia emocional y liderazgo pedagógico de educadores del colegio Joaquín Capelo en Chanchamayo, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,816$, se entiende como correlación positiva alta. En referencia al modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), respecto a la facilitación emocional, al manejar nuestras emociones y lograr que participen en nuestra manera de pensar, facilita la adecuación al contexto. En relación a lo que sentimos, consideramos diversos ángulos para dar respuesta a una complicación, contribuye a la creatividad y capacidad lógica. Al mismo tiempo, Bass y Avolio (1985), resaltan que un líder promueve el razonamiento para dar solución a los

inconvenientes, para que lleguen a ser más creativos, analíticos y estrategas. Asimismo, la destreza que tiene un líder a fin de animar y transferir seguridad, consideración, su actuación es ejemplo a seguir. Elevan la energía y optimismo de los dirigidos, para perseguir sus objetivos y manifestar las visiones para realizar con firmeza y claridad.

En cuanto la tercera hipótesis específica, se alcanzó verificar que la comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,764$, se entiende como correlación positiva considerable. Los resultados anteriormente expuestos, son constatados con López (2018) el cual estableció la vinculación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de maestros de primaria en provincia de la Oroya, Junín, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,611$, se entiende como correlación positiva media. Además, fueron constatados con Zurita-Ortega (2019), quien determinó el nexo directo y positivo sobre niveles de inteligencia emocional (comprensión y regulación emocional) y liderazgo transformacional de los maestros de formación inicial y primaria. Asimismo, como menciona Báez (2018), en su estudio de investigación, sobre la regulación, comprensión y percepción emocional, facilita el manejo y gestión de las emociones para ejecutar hábitos sanos que repercutan adecuadamente en la calidad de salud y vida de los individuos; justifica que los maestros impartan métodos y habilidades para el logro de comportamientos saludables de la forma más eficiente. Al mismo tiempo, Bass y Avolio (1985) en su teoría del liderazgo transformacional, el líder considera las carencias de su equipo, para generar situaciones de aprendizaje, es colaborativo, sabe escuchar y proporciona la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar el potencial. Proporcionan la visión a perseguir, estimulando la fortaleza a fin de alcanzar un nivel elevado de performance en la ejecución de sus tareas.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se alcanzó verificar que la regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021. Cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,747$, se entiende como correlación positiva considerable. Los resultados anteriormente expuestos, son constatados con Pinazo

(2018), el cual estableció la vinculación significativa sobre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de educadores de en el colegio N° 20395 en Huaral. Cuyo valor obtenido tuvo lugar a $R_{h0} = 0,749$, se entiende como correlación alta. En referencia al modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), respecto a la regulación, reside en la distinción, percepción y vivencia del estado anímico, y que este no logre dominar o confundir la manera de raciocinio. La persona experimentada emocionalmente, seleccionada y se enfoca en adecuados pensamientos no se guía de los primeros estímulos, además produce pensamientos alternos con el fin de manejar potenciales perturbaciones emocionales. Sobre la regulación afectiva, integra la destreza para admitir los fracasos, estar calmado frente a la proyección de metas alejadas o inaccesibles. Es valiosa la habilidad regulativa para potenciar la capacidad de automotivación, en este aspecto, el procedimiento de autorregulación integra la destreza propia para conducir nuestra fortaleza para la obtención de metas, enfrentar de manera positiva inconvenientes, por medio del optimismo, firmeza y perseverancia. De igual forma, Bass y Avolio (1985), estiman evaluar la eficiencia de los líderes, por medio de la reacción de sus dirigidos, si ellos expresan fidelidad, seguridad, consideración a su líder, también si ejecutan mayores actividades de las que se les exhorta, al estar motivados; se trata de un líder transformador.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se evidenció que la inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $Rh0= 0,794$, se entiende como correlación positiva considerable. Con el valor de significancia ($p=0,000$) inferior a 0.05, de esta forma se descarta la hipótesis nula y aprueba la hipótesis general.

Segundo: Se evidenció que la percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $Rh0= 0,746$, se entiende como correlación positiva considerable. Con el valor de significancia ($p=0,000$) inferior a 0.05, de esta forma se aceptó la primera hipótesis específica.

Tercero: Se evidenció que la facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $Rh0= 0,662$, se entiende como correlación positiva media. Con el valor de significancia ($p=0,000$) inferior a 0.05, de esta forma se aceptó la segunda hipótesis específica.

Cuarto: Se evidenció que la comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $Rh0= 0,764$, se entiende como correlación positiva considerable. Con el valor de significancia ($p=0,000$) inferior a 0.05, de esta forma se aceptó la tercera hipótesis específica.

Quinto: Se evidenció que la regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021, se empleó la correlación de Spearman, cuyo valor obtenido tuvo lugar a $Rh0= 0,747$, se entiende como correlación positiva considerable. Con el valor de significancia ($p=0,000$) inferior a 0.05, de esta forma se aceptó la cuarta hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

Se propone a la directora de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima:

Pueda llevar a cabo un plan de capacitación y talleres prácticos, orientados a los maestros, con la finalidad de reforzar la inteligencia emocional para potenciar los resultados sobre el liderazgo transformacional.

Pueda llevar a cabo sesiones grupales para fortalecer el primer componente de la inteligencia emocional, es la percepción y expresión emocional de los maestros para distinguir las emociones propias y de los que los rodean, con la finalidad de mejorar el impacto sobre el liderazgo transformacional.

Debe reforzar la facilitación emocional de los maestros, por medio de dinámicas y trabajo en grupo, con el fin de permitir que las emociones influyan en las opiniones y toma de decisiones, para mejorar el impacto sobre el liderazgo transformacional.

Debe potenciar la comprensión emocional de los maestros, por medio de talleres prácticos, con el fin de permitir entender y aceptar las emociones propias y no propias, para mejorar el impacto sobre el liderazgo transformacional.

Debe potenciar la regulación emocional de los maestros, por medio de sesiones, con el fin de manejar las emociones en diversas circunstancias, para mejorar el impacto sobre el liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Alhamami, N., Wan Ismail, W., Kamarudin, S. y Abdullah, F. (2020). Linking emotional intelligence and transformational leadership to job Performance in a conflict-stricken environment. *Talent Development & Excellence*, 12(3), 2153-2163.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fideas G. Arias Odón.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S. y Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3 (2), 87–97. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.05.003>
- Baba, M., Makhdoomi, U. y Siddiqi, M. (2019). Emotional intelligence and transformational leadership among academic leaders in institutions of higher learning. *Global Business Review*, 22(4), 1070-1096. <https://doi.org/10.1177/0972150918822421>
- Báez, F., Zurita-Ortega, F., Martínez, A. y Zagalaz, M. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Carmona, P., Vargas, J. y Rosas, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3),53-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056601004>
- Cejudo, J. y López, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Chura, E., Huayanca, P. y Maquera, M. (2019). Bases epistemológicas que sustentan la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner en la

pedagogía. *Revista Innova Educación*, 1(4), 589-598.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.04.012>

Clark, T. (2021). *Examining the Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Among Addiction Professionals* (Doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University).

De Haro García, J. y García-Izquierdo, M. (2015). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: Un estudio exploratorio. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 71–81.

Extremera, N., Fernández, P., Mestre, J. y Guil, R. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(2), 209-228. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80536203>

Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>

González, O., González, O., Ríos, G. y León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355–371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328424005>

Grados, N. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo docente en la Institución Educativa Particular “Latino”, de San Pedro de Lloc - Pacasmayo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28261>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Huamani, G. y Huamani, R. *Inteligencia Emocional y Liderazgo Pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Capelo del distrito Chanchamayo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32928>

- Jaramillo, V. y Fierro, I. (2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis, *PODIUM*, (30), 97–119. <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
- Krisnanda, P. y Surya, I. (2019). Effect of emotional and spiritual intelligence on transformational leadership and impact on employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(3), 70-82. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n3.634>
- López, E., Hincapié, S. y Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16.
- López, M. (2016). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional: ¿competencias para el capital humano educativo?* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/17764>
- López, P. (2018). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de Colegios de la Provincia de la Oroya -2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31421>
- Medina, S. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y la inteligencia emocional docente en la Institución Educativa N° 0089 de Campoy, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42548>
- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana, C. y Rey L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación / Journal of Psychology and Education*, 15(1), 67-76. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.186>
- Nájera, S. (2016). Liderazgo e inteligencia emocional. *INNOVA Research Journal*, (1)1, 19-24. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n1.2016.4>

- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (1ª ed.). Universidad Técnica De Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Orejudo, S., Royo, F. Soler, J. y Aparicio, L. (2014). *Inteligencia emocional y bienestar, reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Universidad de Zaragoza.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019). *Guía del profesorado TALIS 2018. Volumen I*.
- Pekaar, K., Van Der, D., Bakker, A. y Born, M. (2020). Dynamic self- and other-focused emotional intelligence: A theoretical framework and research agenda. *Journal of Research in Personality*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103958>
- Pinazo, A. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20243>
- Por Pan, T., Trakulmututa, J. y Youravong, N. (2020). Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand. *International Dental Journal*, 70(3), 193-200. <https://doi.org/10.1111/idj.12544>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 18. <https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad De Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Sahin, H. (2017). Emotional intelligence and self-esteem as predictors of teacher self-efficacy. *Educational Research and Reviews*, 12(22), 1107-1111. <https://doi.org/10.5897/ERR2017.3385>
- Sergey, B., Boris, K. y Nadiia, R. (2019). Modeling of empathy, emotional intelligence and transformational leadership to the project success. *In International scientific-practical conference*, 209-222. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25741-5_21
- Sucasaire, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación, presentación e interpretación de los resultados. (Primera ed.).
- Sun, J. (2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional (Characteristics, impacts and background of the transformational school leadership model). *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168. <https://doi.org/10.14244/198271993069>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Tercera ed.). Houston, Texas, USA: Editorial Limusa, S.A.
- Ventura, J. (2018). *Implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica y Desempeño Docente en Aula del Nivel de Educación Primaria de la Dirección Regional de Educación de Huancavelica, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35748>
- Vesely, A. y Saklofske, D. (2018). Emotional Intelligence and the Next Generation of Teachers. *Springer International Publishing*. 377- 402. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90633-1_14
- Yildizbas, F. (2017). The Relationship between Teacher Candidates' Emotional Intelligence Level, Leadership Styles and Their Academic Success. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67), 215–231. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.13>

Zurita-Ortega, F., Olmedo, E., Chacón, R., Expósito, J. y Martínez, A. (2019). Relationship between Leadership and Emotional Intelligence in Teachers in Universities and Other Educational Centres : A Structural Equation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 293. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010293>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumento	Escala
Inteligencia emocional	Se define como una habilidad del individuo para identificar, comprender y canalizar los sentimientos propios y no propios para crear relaciones interpersonales sanas. Para su medición se emplearon los indicadores: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional (Mayer y Salovey, 1997)	Dimensión Percepción y expresión emocional Una adecuada percepción implica identificar convenientemente nuestro estado emocional y el de otros. Además, de distinguir oportunamente la veracidad de las emociones expresadas en los demás. Para su medición se emplearon los indicadores: identificación y expresión de emociones propias, identificación y expresión de emociones ajenas. (Mayer y Salovey, 1997)	Identificación y expresión de emociones propias	1. Por lo general empleo tiempo para reflexionar en mis emociones. 2. Revelo mis sentimientos cuando me siento feliz.	Cuestionario	Ordinal 1= Fuertemente en desacuerdo 2=en desacuerdo 3= indiferente 4= de acuerdo 5= fuertemente de acuerdo
			Identificación y expresión de emociones ajenas	3. Usualmente percibo las emociones de los que me rodean. 4. Normalmente detecto las expresiones verbales, gestuales y corporales de los demás. 5. Distingo cuando un alumno se siente angustiado a pesar que él afirme que todo está bien.		
			Toma de decisiones	6. Permito que mis emociones influyan sobre mis opiniones y toma de decisiones. 7. Anticipo cómo me sentiría ante el suceso de un evento, con el fin de elegir la decisión más acertada.		

	<p>acontecimientos emotivos para la construcción de juicios y toma de decisiones, se considera diferentes ángulos para un problema y contribuye en la creatividad. Para su medición se emplearon los indicadores: toma de decisiones, creatividad y solución de problemas. (Mayer y Salovey, 1997)</p>	<p>Creatividad y solución de problemas</p>	<p>8. Focalizo mis emociones para solucionar los problemas. 9. Considero que el estado emocional mejora el pensamiento creativo.</p>
	<p>Dimensión Comprensión emocional Facultad de distinguir y comprender los sentimientos, emociones, su combinación, transición de un estado emocional a otro, para facilitar la empatía con los demás. Para su medición se emplearon los indicadores: comprensión de emociones complejas y simultáneas, empatía. (Mayer y Salovey, 1997)</p>	<p>Comprensión de emociones complejas y simultáneas</p>	<p>10. Reconozco mi estado de ánimo en distintos contextos. 11. Poseo un sentimiento de culpa luego de enfadarme y exteriorizar mi ira, cuando no obtengo el resultado esperado. 12. Reconozco que puedo sentir amor y odio a la vez.</p>
		<p>Empatía</p>	<p>13. Logro comprender lo que sienten los demás ante una situación difícil. 14. Reconozco qué estudiantes tienen problemas fuera del aula y les ofrezco mi máxima ayuda.</p>

		<p>Dimensión Regulación emocional Destreza para manejar emociones personales y ajenas, disminuyendo las desagradables y aumentando las beneficiosas, para obtener pensamientos eficaces y alternos con el fin de regular probables alteraciones emocionales. Para su medición se emplearon los indicadores: regulación intrapersonal, regulación interpersonal. (Mayer y Salovey, 1997)</p>	<p>Regulación intrapersonal</p>	<p>15. Evito actuar impulsivamente ante una situación que me causa ira, con el fin de no salir perjudicado. 16. Tolero la frustración para evitar estados emocionales desagradables. 17. Extiendo las emociones positivas que contribuyen en mi desarrollo personal.</p>		
			<p>Regulación interpersonal</p>	<p>18. Soy capaz de animar a los alumnos con propuestas innovadoras para trabajar en el aula. 19. Tengo la habilidad de tranquilizar la disputa acalorada entre alumnos con problemas para controlar su enfado. 20. Motivo a los alumnos a dar lo mejor de ellos para que logren alcanzar las metas propuestas.</p>		
Liderazgo transformacional	<p>Es considerado un procedimiento dirigido a incitar a los seguidores, con el fin de prosperar su desempeño, fortalecer el compromiso de sus acciones, para alcanzar la visión compartida, omitiendo sus conveniencias personales para enfocarse en el bienestar del equipo. Sus principales dimensiones son la</p>	<p>Dimensión Influencia idealizada Es la cualidad que debe tener el líder docente mediante la propagación de confianza y respeto hacia sus seguidores. Debe disponer de aprobación y prestigio. Los líderes elevan el carisma, animando y comunicando sus visiones del futuro a sus seguidores. Para su medición se emplearon los indicadores: confianza, prestigio y carisma. (Bass y Avolio, 1985)</p>	<p>Confianza</p>	<p>1. Inspiro respeto y confianza en los estudiantes.</p>		
			<p>Prestigio</p>	<p>2. Mi comportamiento resulta ser modelo de rol para los alumnos.</p>	Cuestionario	
			<p>Carisma</p>	<p>3. El equipo tiene definida la visión compartida y son conscientes de las acciones que realizan para lograrlo.</p>		<p>Ordinal: 0= nunca 1= rara vez 2= a veces 3= a menudo 4= Siempre</p>

<p>influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. (Bass y Avolio, 1985)</p>	<p>Consideración individual Destreza que dispone el líder docente en dar prioridad al apoyo y atención individual de sus seguidores. Sabe escuchar, delegar y entrega una retroalimentación constructiva a su equipo. Para su medición se emplearon los indicadores: atención individual, escuchar y delegar y retroalimentación. (Bass y Avolio, 1985)</p>	Atención individual	4. Presto atención individual a las necesidades de los estudiantes.
		Escuchar y delegar	5. Escucho activamente a los alumnos, logro comprender el mensaje y sus sentimientos. 6. Delego trabajo a los estudiantes, con el fin de lograr los objetivos compartidos.
		Retroalimentación	7. Proporciono a los alumnos la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar su potencial.
	<p>Dimensión Estimulación intelectual Destreza que dispone el líder docente de incitar el intelecto de los demás; desafía a afrontar nuevos procedimientos para dar respuesta a los problemas favoreciendo los pensamientos innovadores. Para su medición se emplearon los indicadores: la racionalidad e inteligencia y generación de nuevas ideas. (Bass y Avolio, 1985)</p>	Racionalidad e inteligencia	8. Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones. 9. Reevalúo conjeturas con el fin de advertir si son las más acertadas. 10. Sobrellevo los contratiempos desde distintos ángulos. 11. Estimulo al efectuar juicio sobre problemas a partir de sucesos y aseveraciones confirmadas.
		Generación de nuevas ideas	12. Cuestiono juicios considerados seguros y fiables. 13. Selecciono nuevas formas de dar solución a los problemas. 14. Fomento el razonamiento para resolver problemas generando soluciones innovadoras.
	<p>Dimensión</p>	Optimismo	15. Dispongo de elevados niveles de actitud optimista.

	<p>Motivación inspiracional Es la destreza que dispone el líder docente de producir optimismo y firmeza en sus seguidores, los motiva. Eleva la conciencia de los demás respecto a la presencia de metas compartidas. Para su medición se emplearon los indicadores: optimismo e integración de equipos de trabajo. (Bass y Avolio, 1985)</p>		<p>16. Me muestro positivo/a respecto al futuro deseado. 17. Demuestro seguridad para lograr los objetivos trazados.</p>		
		<p>Integración de equipos de trabajo</p>	<p>18. Influyo en los alumnos a trabajar en medio de retos con la finalidad de lograr las metas. 19. El equipo se siente muy comprometido en el desarrollo de la visión compartida. 20. Manifiesto firmeza y máximo esfuerzo para ejecutar los propósitos compartidos.</p>		

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.

Autor: Liz Victoria Peralta Malca.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General ¿Qué nexos se pueden encontrar entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Qué vínculos existen entre la percepción y expresión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021?</p> <p>¿Qué vínculos existen entre la facilitación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021?</p> <p>¿Qué vínculos existen entre la comprensión emocional y el liderazgo transformacional de los</p>	<p>Objetivo General Establecer el nexo que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Estimar el nexo que existe entre la percepción y expresión emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>Establecer el nexo que existe entre la facilitación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>Estimar el nexo que existe entre la comprensión emocional y el liderazgo transformacional de los</p>	<p>Hipótesis General La inteligencia emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas La percepción y expresión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>La facilitación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>La comprensión emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p>	Inteligencia emocional	Se define como una habilidad del individuo para identificar, comprender y canalizar los sentimientos propios y no propios para crear relaciones interpersonales sanas. Para su medición se emplearon los indicadores: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional (Mayer y Salovey, 1997)	Dimensión Percepción y expresión emocional	Identificación y expresión emociones propias
						Identificación y expresión de emociones ajenas
					Dimensión Facilitación emocional	Toma de decisiones
						Creatividad y solución de problemas
					Dimensión Comprensión emocional	Emociones complejas y simultáneas
						Empatía
			Dimensión Regulación emocional	Regulación intrapersonal		
				Regulación interpersonal		
			Liderazgo transformacional	Es considerado un procedimiento dirigido a incitar a los seguidores, con el fin de prosperar su desempeño,	Dimensión Influencia idealizada	Confianza
						Prestigio
						Carisma
						Atención individual

<p>profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021?</p> <p>¿Qué vínculos existen entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021?</p>	<p>profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p> <p>Establecer el nexo que existe entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p>	<p>La regulación emocional se vincula positivamente con el liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.</p>		<p>fortalecer el compromiso de sus acciones, para alcanzar la visión compartida, omitiendo sus conveniencias personales para enfocarse en el bienestar del equipo. Sus principales dimensiones son la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. (Bass y Avolio, 1985)</p>	Dimensión Consideración individual	Escuchar y delegar
						Retroalimentación
					Dimensión Estimulación intelectual	Racionalidad e inteligencia
						Generación de nuevas ideas
					Dimensión Motivación inspiracional	Optimismo
						Integración de equipos de trabajo

Anexo 3

Instrumento de validación

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL, LIMA, 2021

Instrumento de Medición

Estimado colega, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL, LIMA, 2021”**

Quisiera solicitarle de manera muy especial su colaboración para que conteste las siguientes preguntas; es preciso indicar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le solicito que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema. Muchas gracias por su participación.

= Fuertemente en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = Indiferente	4 = De acuerdo	5 = Fuertemente de acuerdo
FD	D	I	A	FA

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	FD	D	I	A	FA
VARIABLE: Inteligencia Emocional					
Dimensión: Percepción y expresión emocional					
1. Por lo general empleo tiempo para reflexionar en mis emociones.					
2. Revelo mis sentimientos cuando me siento feliz.					
3. Usualmente percibo las emociones de los que me rodean.					
4. Normalmente detecto las expresiones verbales, gestuales y corporales de los demás.					

5. Distingo cuando un alumno se siente angustiado a pesar de que él afirme que todo está bien.					
Dimensión: Facilitación emocional					
6. Permito que mis emociones influyan sobre mis opiniones y toma de decisiones.					
7. Anticipo cómo me sentiría ante el suceso de un evento, con el fin de elegir la decisión más acertada.					
8. Focalizo mis emociones para solucionar los problemas.					
9. Considero que el estado emocional mejora el pensamiento creativo.					
Dimensión: Comprensión emocional					
10. Reconozco mi estado de ánimo en distintos contextos.					
11. Poseo un sentimiento de culpa luego de enfadarme y exteriorizar mi ira, cuando no obtengo el resultado esperado.					
12. Reconozco que puedo sentir amor y odio a la vez.					
13. Logro comprender lo que sienten los demás ante una situación difícil.					
14. Reconozco qué estudiantes tienen problemas fuera del aula y les ofrezco mi máxima ayuda.					
Dimensión: Regulación emocional					
15. Evito actuar impulsivamente ante una situación que me causa ira, con el fin de no salir perjudicado.					
16. Tolero la frustración para evitar estados emocionales desagradables.					
17. Extiendo las emociones positivas que contribuyen en mi desarrollo personal.					
18. Soy capaz de animar a los alumnos con propuestas innovadoras para trabajar en el aula.					
19. Tengo la habilidad de tranquilizar la disputa acalorada entre alumnos con problemas para controlar su enfado.					
20. Motivo a los alumnos a dar lo mejor de ellos para que logren alcanzar las metas propuestas.					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4

Instrumento de validación

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL, LIMA, 2021

Instrumento de Medición

Estimado colega, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del **“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL, LIMA, 2021”**

Quisiera solicitarle de manera muy especial su colaboración para que conteste las siguientes preguntas; es preciso indicar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le solicito que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema. Muchas gracias por su participación.

0 = Nunca	1 = Rara vez	2 = A veces	3 = A menudo	4 = Siempre
N	RV	AV	AM	S

VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	N	RV	AV	AM	S
VARIABLE: Liderazgo transformacional					
Dimensión: Influencia idealizada					
1. Inspiro respeto y confianza en los estudiantes.					
2. Mi comportamiento resulta ser modelo de rol para los alumnos.					
3. El equipo tiene definida la visión compartida y son conscientes de las acciones que realizan para lograrlo.					
Dimensión: Consideración individual					
4. Presto atención individual a las necesidades de los estudiantes.					

5. Escucho activamente a los alumnos, logro comprender el mensaje y sus sentimientos.					
6. Delego trabajo a los estudiantes, con el fin de lograr los objetivos compartidos.					
7. Proporciono a los alumnos la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar su potencial.					
Dimensión: Estimulación intelectual					
8. Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones.					
9. Reevalúo conjeturas con el fin de advertir si son las más acertadas.					
10. Sobrellevo los contratiempos desde distintos ángulos.					
11. Estimulo al efectuar juicio sobre problemas a partir de sucesos y aseveraciones confirmadas.					
12. Cuestiono juicios considerados seguros y fiables.					
13. Selecciono nuevas formas de dar solución a los problemas.					
14. Fomento el razonamiento para resolver problemas generando soluciones innovadoras.					
Dimensión Motivación inspiracional					
15. Dispongo de elevados niveles de actitud optimista.					
16. Me muestro positivo/a respecto al futuro deseado.					
17. Demuestro seguridad para lograr los objetivos trazados.					
18. Influyo en los alumnos a trabajar en medio de retos con la finalidad de lograr las metas.					
19. El equipo se siente muy comprometido en el desarrollo de la visión compartida.					
20. Manifiesto firmeza y máximo esfuerzo para ejecutar los propósitos compartidos.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5

Carta de aceptación de la dirección de la I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de junio de 2021

CARTA DE ACEPTACIÓN

Bach. Peralta Malca Liz Victoria
Estudiante

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, con el objetivo de autorizar la aplicación de su investigación titulada **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL, LIMA, 2021"**. Se facilitará la comunicación con los docentes para que logre aplicar sus cuestionarios a fin que pueda recolectar los datos. Se informa para los fines correspondientes.

Cordialmente,



BETSALLY REYNA GUTIÉRREZ ARELLANO
DIRECTORA DE LA I.E.P. BILINGÜE AMERICAN SCHOOL

Anexo 6

Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide inteligencia emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL								
1	Por lo general empleo tiempo para reflexionar en mis emociones	X		X		X		
2	Revelo mis sentimientos cuando me siento feliz	X		X		X		
3	Usualmente percibo las emociones de los que me rodean	X		X		X		
4	Normalmente detecto las expresiones verbales, gestuales y corporales de los demás	X		X		X		
5	Distingo cuando un alumno se siente angustiado a pesar que él afirme que todo está bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL								
6	Permito que mis emociones influyan sobre mis opiniones y toma de decisiones	X		X		X		
7	Anticipo cómo me sentiría ante el suceso de un evento, con el fin de elegir la decisión más acertada	X		X		X		
8	Focalizo mis emociones para solucionar los problemas	X		X		X		
9	Considero que el estado emocional mejora el pensamiento creativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPREENSIÓN EMOCIONAL								
10	Reconozco mi estado de ánimo en distintos contextos	X		X		X		
11	Poseo un sentimiento de culpa luego de enfadarme y exteriorizar mi ira, cuando no obtengo el resultado esperado	X		X		X		
12	Reconozco que puedo sentir amor y odio a la vez	X		X		X		
13	Logro comprender lo que sienten los demás ante una situación difícil	X		X		X		
14	Reconozco qué estudiantes tienen problemas fuera del aula y les ofrezco mi máxima ayuda	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN EMOCIONAL								
15	Evito actuar impulsivamente ante una situación que me causa ira, con el fin de no salir perjudicado	X		X		X		
16	Tolero la frustración para evitar estados emocionales desagradables	X		X		X		
17	Extiendo las emociones positivas que contribuyen en mi desarrollo personal	X		X		X		
18	Soy capaz de animar a los alumnos con propuestas innovadoras para trabajar en el aula	X		X		X		
19	Tengo la habilidad de tranquilizar la disputa acalorada entre alumnos con problemas para controlar su enfado	X		X		X		
20	Motivo a los alumnos a dar lo mejor de ellos para que logren alcanzar las metas propuestas	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

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

No aplicable []
DNI: 06798311

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Freddy Felipe Luza Castillo

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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



Dr. Freddy Felipe Luza Castillo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide inteligencia emocional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL								
1	Por lo general empleo tiempo para reflexionar en mis emociones	X		X		X		
2	Revelo mis sentimientos cuando me siento feliz	X		X		X		
3	Usualmente percibo las emociones de los que me rodean	X		X		X		
4	Normalmente detecto las expresiones verbales, gestuales y corporales de los demás	X		X		X		
5	Distingo cuando un alumno se siente angustiado a pesar que él afirme que todo está bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL								
6	Permito que mis emociones influyan sobre mis opiniones y toma de decisiones	X		X		X		
7	Anticipo cómo me sentiría ante el suceso de un evento, con el fin de elegir la decisión más acertada	X		X		X		
8	Focalizo mis emociones para solucionar los problemas	X		X		X		
9	Considero que el estado emocional mejora el pensamiento creativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPRESIÓN EMOCIONAL								
10	Reconozco mi estado de ánimo en distintos contextos	X		X		X		
11	Poseo un sentimiento de culpa luego de enfadarme y exteriorizar mi ira, cuando no obtengo el resultado esperado	X		X		X		
12	Reconozco que puedo sentir amor y odio a la vez	X		X		X		
13	Logro comprender lo que sienten los demás ante una situación difícil	X		X		X		
14	Reconozco qué estudiantes tienen problemas fuera del aula y les ofrezco mi máxima ayuda	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN EMOCIONAL								
15	Evito actuar impulsivamente ante una situación que me causa ira, con el fin de no salir perjudicado	X		X		X		
16	Tolero la frustración para evitar estados emocionales desagradables	X		X		X		
17	Extiendo las emociones positivas que contribuyen en mi desarrollo personal	X		X		X		
18	Soy capaz de animar a los alumnos con propuestas innovadoras para trabajar en el aula	X		X		X		
19	Tengo la habilidad de tranquilizar la disputa acalorada entre alumnos con problemas para controlar su enfado	X		X		X		
20	Motivo a los alumnos a dar lo mejor de ellos para que logren alcanzar las metas propuestas	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Jose Carlos Baylon Montes

No aplicable []
DNI: 41259251

Especialidad del validador: **Magister en administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Mag. Jose Carlos Baylon Montes

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide inteligencia emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: PERCEPCIÓN Y EXPRESIÓN EMOCIONAL								
1	Por lo general empleo tiempo para reflexionar en mis emociones	X		X		X		
2	Revelo mis sentimientos cuando me siento feliz	X		X		X		
3	Usualmente percibo las emociones de los que me rodean	X		X		X		
4	Normalmente detecto las expresiones verbales, gestuales y corporales de los demás	X		X		X		
5	Distingo cuando un alumno se siente angustiado a pesar que él afirme que todo está bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FACILITACIÓN EMOCIONAL								
6	Permito que mis emociones influyan sobre mis opiniones y toma de decisiones	X		X		X		
7	Anticipo cómo me sentiría ante el suceso de un evento, con el fin de elegir la decisión más acertada	X		X		X		
8	Focalizo mis emociones para solucionar los problemas	X		X		X		
9	Considero que el estado emocional mejora el pensamiento creativo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPRESIÓN EMOCIONAL								
10	Reconozco mi estado de ánimo en distintos contextos	X		X		X		
11	Poseo un sentimiento de culpa luego de enfadarme y exteriorizar mi ira, cuando no obtengo el resultado esperado	X		X		X		
12	Reconozco que puedo sentir amor y odio a la vez	X		X		X		
13	Logro comprender lo que sienten los demás ante una situación difícil	X		X		X		
14	Reconozco qué estudiantes tienen problemas fuera del aula y les ofrezco mi máxima ayuda	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: REGULACIÓN EMOCIONAL								
15	Evito actuar impulsivamente ante una situación que me causa ira, con el fin de no salir perjudicado	X		X		X		
16	Tolero la frustración para evitar estados emocionales desagradables	X		X		X		
17	Extiendo las emociones positivas que contribuyen en mi desarrollo personal	X		X		X		
18	Soy capaz de animar a los alumnos con propuestas innovadoras para trabajar en el aula	X		X		X		
19	Tengo la habilidad de tranquilizar la disputa acalorada entre alumnos con problemas para controlar su enfado	X		X		X		
20	Motivo a los alumnos a dar lo mejor de ellos para que logren alcanzar las metas propuestas	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Bryan Oriol Cancan Bardales

No aplicable []

DNI: 47132235

Especialidad del validador: Magíster en dirección de operaciones productivas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Mag. Bryan Oriol Cancan Bardales

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Inspiro respeto y confianza en los estudiantes	X		X		X		
2	Mi comportamiento resulta ser modelo de rol para los alumnos	X		X		X		
3	El equipo tiene definida la visión compartida y son conscientes de las acciones que realizan para lograrlo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
4	Presto atención individual a las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
5	Escucho activamente a los alumnos, logro comprender el mensaje y sus sentimientos	X		X		X		
6	Delego trabajo a los estudiantes, con el fin de lograr los objetivos compartidos	X		X		X		
7	Proporciono a los alumnos la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar su potencial	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
8	Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones	X		X		X		
9	Reevalúo conjeturas con el fin de advertir si son las más acertadas	X		X		X		
10	Sobrellevo los contratiempos desde distintos ángulos	X		X		X		
11	Estimulo al efectuar juicio sobre problemas a partir de sucesos y aseveraciones confirmadas	X		X		X		
12	Cuestiono juicios considerados seguros y fiables	X		X		X		
13	Selecciono nuevas formas de dar solución a los problemas	X		X		X		
14	Fomento el razonamiento para resolver problemas generando soluciones innovadoras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
15	Dispongo de elevados niveles de actitud optimista	X		X		X		
16	Me muestro positivo/a respecto al futuro deseado	X		X		X		
17	Demuestro seguridad para lograr los objetivos trazados	X		X		X		
18	Influyo en los alumnos a trabajar en medio de retos con la finalidad de lograr las metas	X		X		X		
19	El equipo se siente muy comprometido en el desarrollo de la visión compartida	X		X		X		
20	Manifiesto firmeza y máximo esfuerzo para ejecutar los propósitos compartidos	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Freddy Felipe Luza Castillo

No aplicable []

DNI: 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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



Dr. Freddy Felipe Luza Castillo

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo transformacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Inspiro respeto y confianza en los estudiantes	X		X		X		
2	Mi comportamiento resulta ser modelo de rol para los alumnos	X		X		X		
3	El equipo tiene definida la visión compartida y son conscientes de las acciones que realizan para lograrlo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
4	Presto atención individual a las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
5	Escucho activamente a los alumnos, logro comprender el mensaje y sus sentimientos	X		X		X		
6	Delego trabajo a los estudiantes, con el fin de lograr los objetivos compartidos	X		X		X		
7	Proporciono a los alumnos la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar su potencial	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
8	Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones	X		X		X		
9	Reevalúo conjeturas con el fin de advertir si son las más acertadas	X		X		X		
10	Sobrellevo los contratiempos desde distintos ángulos	X		X		X		
11	Estimulo al efectuar juicio sobre problemas a partir de sucesos y aseveraciones confirmadas	X		X		X		
12	Cuestiono juicios considerados seguros y fiables	X		X		X		
13	Selecciono nuevas formas de dar solución a los problemas	X		X		X		
14	Fomento el razonamiento para resolver problemas generando soluciones innovadoras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
15	Dispongo de elevados niveles de actitud optimista	X		X		X		
16	Me muestro positivo/a respecto al futuro deseado	X		X		X		
17	Demuestro seguridad para lograr los objetivos trazados	X		X		X		
18	Influyo en los alumnos a trabajar en medio de retos con la finalidad de lograr las metas	X		X		X		
19	El equipo se siente muy comprometido en el desarrollo de la visión compartida	X		X		X		
20	Manifiesto firmeza y máximo esfuerzo para ejecutar los propósitos compartidos	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

Apellidos y nombres del juez validador Mag. Jose Carlos Baylon Montes

No aplicable []

DNI: 41259251

Especialidad del validador: **Magister en administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Mag. Jose Carlos Baylon Montes

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Inspiro respeto y confianza en los estudiantes	X		X		X		
2	Mi comportamiento resulta ser modelo de rol para los alumnos	X		X		X		
3	El equipo tiene definida la visión compartida y son conscientes de las acciones que realizan para lograrlo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL								
4	Presto atención individual a las necesidades de los estudiantes	X		X		X		
5	Escucho activamente a los alumnos, logro comprender el mensaje y sus sentimientos	X		X		X		
6	Delego trabajo a los estudiantes, con el fin de lograr los objetivos compartidos	X		X		X		
7	Proporciono a los alumnos la retroalimentación fundamentada en hechos y observaciones para maximizar su potencial	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL								
8	Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones	X		X		X		
9	Reevalúo conjeturas con el fin de advertir si son las más acertadas	X		X		X		
10	Sobrellevo los contratiempos desde distintos ángulos	X		X		X		
11	Estimulo al efectuar juicio sobre problemas a partir de sucesos y aseveraciones confirmadas	X		X		X		
12	Cuestiono juicios considerados seguros y fiables	X		X		X		
13	Selección nuevas formas de dar solución a los problemas	X		X		X		
14	Fomento el razonamiento para resolver problemas generando soluciones innovadoras	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
15	Dispongo de elevados niveles de actitud optimista	X		X		X		
16	Me muestro positivo/a respecto al futuro deseado	X		X		X		
17	Demuestro seguridad para lograr los objetivos trazados	X		X		X		
18	Influyo en los alumnos a trabajar en medio de retos con la finalidad de lograr las metas	X		X		X		
19	El equipo se siente muy comprometido en el desarrollo de la visión compartida	X		X		X		
20	Manifiesto firmeza y máximo esfuerzo para ejecutar los propósitos compartidos	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

Apellidos y nombres del juez validador **Mag. Bryan Oriol Cancan Bardales**

No aplicable []

DNI: 47132235

Especialidad del validador: Magíster en dirección de operaciones productivas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Mag. Bryan Oriol Cancan Bardales



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Freddy Felipe Luza Castillo, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades / Escuela Profesional de Educación Primaria, Programa de Titulación de la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte, asesor de la Tesis titulada:

“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P. BILINGÜE AMÉRICAN SCHOOL, LIMA, 2021”

De la autora PERALTA MALCA, LIZ VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8 % 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 el trabajo de investigación / 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, 25 de agosto de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Luza Castillo, Freddy Felipe	
DNI 06798311	Firma 
ORCID https://orcid.org/0000-0003-1491-0251	