



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la dirección
regional de educación Moyobamba – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel (orcid.org/0000-0001-7740-962X)
Reyna Segura, Rubí (orcid.org/0000-0002-3845-7140)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres Luisa Gavidia y Diesel Amasifuen quienes supieron guiarme, por apoyarme y darme fuerzas para seguir adelante y asimismo enseñándome afrontar las adversidades y sin rendirme en el intento.

Cecilia Isabel Amasifuen

A mi mamá Sonia y a mi tía Nancy por siempre estar a mi lado por jamás dejarme sola ni dejarme vencer. A mis hermanos Félix y Daniel por haberme acompañado siempre con sus palabras de motivación y de ánimos, sus sonrisas y sus buenos deseos han sido mi motivación. A Gabriel, que desde hace muchos años me apoyo emocionalmente en la forma de hacerme más fuerte y valiente, mostrándome la vida de una manera diferente que jamás debo rendirme de ninguna adversidad.

Rubi Reyna

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres quienes me impulsan a lograr mis sueños, estuvieron siempre a mi lado en los días más difíciles durante mis horas de estudio. Hoy al concluir mis estudios les dedico a ustedes este logro como una meta más lograda, les agradezco por ser quienes son y por creer infinitamente en mí.

Cecilia Isabel Amasifuen

Infinitamente, gracias a Dios por siempre estar presente en todo momento y guiar mi camino, agradecer a mi mamá, tía y hermanos por su comprensión constante y su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios. Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron a estar donde estoy, ya sea con palabras de motivación o con palabras constructivas, gracias.

Rubi Reyna

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba - 2023.", cuyos autores son AMASIFUEN GAVIDIA CECILIA ISABEL, REYNA SEGURA RUBI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456 | Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 28-11-2023 16:11:35 |

Código documento Trilce: TRI - 0670042



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AMASIFUEN GAVIDIA CECILIA ISABEL, REYNA SEGURA RUBI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba - 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| AMASIFUEN GAVIDIA CECILIA ISABEL DNI: 73148185 ORCID: 0000-0001-7740-962X | Firmado electrónicamente por: CAMASIFUEN el 30-11-2023 13:10:03 |
| REYNA SEGURA RUBI DNI: 71270392 ORCID: 0000-0002-3845-7140 | Firmado electrónicamente por: RREYNAS el 11-12-2023 18:15:55 |

Código documento Trilce: INV - 1457122

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| CARÁTULA..... | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 19 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 21 |
| 3.5. Procedimiento | 23 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos..... | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 24 |
| IV. RESULTADOS..... | 25 |
| V. DISCUSIÓN..... | 38 |
| VI. CONCLUSIONES | 43 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 44 |
| REFERENCIAS..... | 45 |
| ANEXOS | 52 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Juicio de expertos | 22 |
| Tabla 2 Análisis sociodemográfico | 25 |
| Tabla 3 Análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach de inteligencia emocional y efectividad del liderazgo | 26 |
| Tabla 4 Análisis descriptivo de la variable 1 y sus dimensiones | 27 |
| Tabla 5 Análisis descriptivo de la variable 2 y sus dimensiones | 28 |
| Tabla 6 Nivel de la inteligencia emocional y sus dimensiones | 29 |
| Tabla 7 Nivel de la efectividad de liderazgo y sus dimensiones..... | 31 |
| Tabla 8 Prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov para una muestra | 32 |
| Tabla 9 Análisis de correlación de la hipótesis general..... | 33 |
| Tabla 10 Análisis de correlación de la hipótesis específica 1 | 34 |
| Tabla 11 Análisis de correlación de la hipótesis específica 2..... | 35 |
| Tabla 12 Análisis de correlación de la hipótesis específica 3..... | 36 |
| Tabla 13 Nivel de relación entre edad e inteligencia emocional..... | 36 |
| Tabla 14 Nivel de relación entre edad y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba | 37 |

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado de alcance correlacional, debido a que evalúa el grado de asociación entre las variables de estudio. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La muestra total fue de 169 colaboradores, compuesta por hombres y mujeres de diferentes edades. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios para la inteligencia emocional propuesta por Condori y Ramos (2022) y el instrumento de la efectividad de liderazgo propuesto por Bernal (2022) ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.900) para la inteligencia emocional y para la efectividad del liderazgo (0.870), lo que indica que la confiabilidad fue buena. Los resultados finales mostraron que si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad del liderazgo de los colaboradores ($r = 0,722^{**}$; $p < 0,00$); se concluye que, a medida que se maneja de manera apropiada las emociones se logrará la efectividad del liderazgo.

Palabras clave: Inteligencia, liderazgo, motivación, habilidades personales

ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness in the Regional Directorate of Education Moyobamba - 2023. The research was of quantitative approach, applied type of correlational scope because it evaluates the degree of association between the study variables. The research design was non-experimental, cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The total sample consisted of 169 collaborators, composed of men and women of different ages. The instruments used were questionnaires for emotional intelligence proposed by Condori and Ramos (2022) and the instrument for leadership effectiveness proposed by Bernal (2022) both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Cronbach's Alpha (0.900) for emotional intelligence and for leadership effectiveness (0.870), which indicates that the reliability was good. The final results showed that there is a significant relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness of employees ($r = 0.722^{**}$; $p < 0.00$); it is concluded that, as emotions are properly managed, leadership effectiveness will be achieved.

Keywords: Intelligence, leadership, Motivation, personal skills.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad diversas organizaciones se encuentran con grandes dificultades a la hora de hacer frente a los cambios del mercado, el cual busca que adecue a sus equipos, sobre todo a sus líderes que cuenten con capacidades de motivar y dirigir al resto de miembros de la institución (Bhardwaj, 2022). Según Forbes, en el 2022, el 80% de las **empresas mexicanas** carecen de líderes eficaces y que solo un 8% cuenta con capacitación y entrenamiento directivo dentro sus organizaciones; esto trae consigo que sus resultados disminuyan en 73% (Gaudet, 2023). Asimismo, en Colombia, el 47% de los trabajadores de las organizaciones analizadas, sostienen que el estilo de liderazgo no son los adecuados, el 60% indicó el liderazgo solo está enfocado en las tareas y no en adoptar nuevas prácticas para promover un liderazgo sólido y responsable; por lo cual el 46% considera que sus jefes no les motivan e inspiran dentro de la entidad (Chacón-Henao et al. 2022).

En el **contexto peruano**, es notable la falta de capacidad de liderazgo de los directivos de las organizaciones, esto se puso en manifiesto en la pandemia, donde los sectores como educación, salud y gobiernos regionales han demostrado signos de inoperancia por la ausencia de liderazgo (Jáuregui et al., 2022). Tal es el caso, de las UGELES, donde la percepción del 76,99% de la ciudadanía mostró un total desacuerdo con el liderazgo mostrado por los directivos; puesto que no presentan una eficiente capacitación, lo cual repercute el proceso de delegación de funciones y persuasión al resto de colaboradores con respecto a las actividades que deben de realizar (Hernández, 2023). Esto debido, a la incapacidad de reconocer las emociones de los demás, falta de autocontrol y la carencia de empatía con las necesidades del resto de colaboradores; por lo que no les permite tomar buenas decisiones, a pesar de que el 70% de los peruanos entre los 35 y 50 años consideran que requieren de apoyo para fortalecer sus valores y habilidades a los nuevos entornos competitivos (Diario PERÚ 21, 2023).

En un **entorno regional**, en las entidades públicas, los funcionarios son seleccionados por su experiencia técnica y habilidades de gestión, pero no por su inteligencia emocional. Como resultado, algunos carecen de habilidades clave, como la empatía y la capacidad de regular sus propias emociones, lo que impacta

negativamente en la efectividad del liderazgo. Esto ha conllevado a un bajo rendimiento del trabajo en equipo y falta de motivación entre el personal, de igual forma, la elección ineficiente a raíz de la carencia de reflexión hacia las emociones y necesidades de los demás (Díaz y Chávarry, 2022).

En el **entorno local**, Dirección Regional de Educación Moyobamba, no es ajena a los hechos analizados en los diferentes contextos; en vista que existe carencia en la transparencia en las funciones y deberes de los líderes y empleados, no proporcionan soluciones asertivas a las situaciones que se presentan, preocupación por la ausencia de claridad en la elección de acciones, la oposición al cambio por parte de los líderes, políticas obsoletas y la escasez de recursos presupuestarios que limitan la capacidad de la entidad para implementar programas que fortalezcan las capacidades de liderazgo de los directivos y del resto de colaboradores. Por lo cual, se consideró que las razones de estas dificultades se deben a la carencia de competencia emocional en los líderes y demás colaboradores; puesto que no tienen la autoconciencia de las habilidades y fortalezas que poseen para el desarrollo adecuado de sus funciones; asimismo, presentan limitaciones para adaptarse a los nuevos requerimientos del mundo actual, no experimentan contento con las tareas que ejecutan ni tampoco cuentan con prioridades para sentirse motivados dentro de su centro laboral. Por otro lado, se evidenció una deficiente empatía entre el personal y dificultades en la comunicación interna, lo que no les permite obtener los resultados esperados como organización y tampoco un crecimiento profesional de los colaboradores.

Por consiguiente, la dirección que desempeñan los encargados de las organizaciones está relacionado directamente con las actitudes y cualidades de su personalidad; con base en ello, se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023? Asimismo, se presentó como **problemas de tipo específicos**: a) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?; b) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba –

2023?; c) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?

Asimismo, la indagación fue respaldada a partir de las siguientes pautas: **Por conveniencia**; porque a través de los resultados que se obtuvieron de la DRE-Moyobamba, se logró tener en cuenta la situación actual en la que se encuentra respecto a los temas investigados y en función a ello, tomar medidas correctivas que permitan mejorar su liderazgo como organización. **Relevancia social**; porque al mejorar el nivel de liderazgo en la entidad no solo fue de beneficio para los colaboradores sino para la comunidad en general; porque brindaron una mejor atención de acuerdo con los requerimientos de la población. **Implicancia práctica**; porque se brindó las herramientas necesarias para potencializar la inteligencia emocional en los colaboradores y con base en ello mejorar la efectividad del liderazgo en toda la organización. **Valor teórico**; porque se llevó a cabo un análisis profundo sobre los temas a través del uso de teorías científicas con la intención de tener un mayor entendimiento sobre la situación que presenta la entidad. **Utilidad metodológica**; ya que se emplearon un conjunto de técnicas y recursos para la recopilación de pruebas, el cual permitió dar respuesta a cada uno de los objetivos del estudio.

De acuerdo con las interrogantes, se planteó como **objetivo principal**: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. **Objetivos específicos**: a) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. b) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. c) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Por último, se formuló como **hipótesis general**: H_i : Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. H_o : No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. **Hipótesis específicas**: a)

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. b) Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. c) Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, para mayor trascendencia al estudio, se presentaron los **antecedentes internacionales**: Leal (2022) en su artículo científico efectuado en la Universidad Técnica en Ibarra, Ecuador. Estudió sobre la influencia que tiene la relación entre la competencia emocional y la dedicación en el trabajo dentro de las empresas, fue examinada; el enfoque de investigación adoptado fue de naturaleza aplicada, con un diseño no de tipo experimental, de corte transversal y con un enfoque en la correlación. El grupo de estudio consistió en 300 trabajadores, a los cuales se les aplicaron cuestionarios utilizando la encuesta como método para recopilar información. En lo que concierne a los hallazgos, el grado de competencia emocional se situó en un nivel intermedio, abarcando el 43% y el compromiso laboral también obtuvo un nivel medio en un 51%. Por tanto, concluyeron que la correlación sigue una proporción directa entre los constructos evaluados, con un porcentaje de 53.29%, porque $r=0,73$. queda evidenciado que hay una conexión directa entre la competencia emocional y la dedicación en el trabajo; por lo tanto, se presume que una entidad con integrantes emocionalmente inteligentes posee mayor comunicación y mejor clima laboral.

Por su parte, Coronado & Benítez (2022) en su artículo científico ejecutado en la Universidad de Málaga - España, indagaron sobre la relación que existe entre los equipos de trabajo de una entidad y el papel que toma la inteligencia emocional. La categoría de la investigación fue fundamental, empleando un diseño no de tipo experimental, y se tomaron 143 registros como muestra, la técnica fue análisis de datos, los instrumentos fueron las fichas de revisión. En los resultados, la mayoría de los documentos confirmaron que los equipos de trabajo son adecuados en un 61% y la inteligencia emocional tiene un puntaje alto en un 55%. Se evidencia que el líder de la organización es inteligente emocionalmente, porque fue capaz de comprender a los demás individuos en otros contextos sociales para encontrar reacciones emocionales y valerse de dicho conocimiento a fin de tener influencia en los trabajadores a través del control emocional; todo lo mencionado anteriormente representa un factor clave para el correcto desempeño del trabajo.

Por otro lado, Enríquez et al (2021) en su indagación llevada a cabo en la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador, investigaron sobre la

influencia de la inteligencia emocional en el desempeño organizacional. La exploración adoptó un enfoque fundamental, con un diseño no de tipo experimental y un nivel orientado a la descripción; se seleccionaron 176 sujetos como muestra, la técnica fue la encuesta, las cuales fueron examinadas mediante cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos. Se obtuvo como resultado que, el grado de competencia emocional fue bajo en un 48% y el desempeño organizacional obtuvo un nivel alto en un 57%. Se reconoce que el líder debe poseer componentes como autoconocimiento, motivación, autorregulación y empatía, pues estos factores influyen directamente en el ambiente laboral. Para finalizar, los autores concluyeron que la conexión entre la competencia emocional y el liderazgo es inmediata, siendo el valor p igual a 0.001, con un coeficiente de 0.874 (fuerte) dado que los trabajadores que poseen esta habilidad contribuyen al cumplimiento eficiente de metas, y, en consecuencia, al progreso de una organización.

Asimismo, Alcazar (2020) en su estudio efectuado en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, Bolivia, investigó el impacto que tiene la dirección de cambio junto con la manera de liderar y la dedicación hacia la organización. La investigación fue de tipo básico, utilizando un enfoque de no experimentación, con un grupo de 105 individuos como muestra, se aplicó la técnica de la encuesta y se empleó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos. Como resultado, el liderazgo transformacional obtuvo un nivel medio en un 66% y la dedicación hacia la organización fue calificada con un nivel alto en un 69%. Los líderes se diferencian por sus características personales como, por ejemplo, el carisma, valentía, entusiasmo, etc.; de igual forma, por sus rasgos de personalidad como la extroversión, adaptabilidad y estabilidad emocional. Conclusión, la estabilidad emocional se correlaciona con el liderazgo, porque $p < 0.05$, con un coeficiente de 0.845 (fuerte).

Desde otra perspectiva, Rojero-Jimenez et al (2019) en su artículo efectuado en el Tecnológico Nacional de México, indagaron sobre la conexión del liderazgo transformador en la relación entre los empleados de una organización, donde el enfoque de investigación adoptado fue de naturaleza aplicada, con un diseño no experimental de tipo transversal, y se recopilaron datos de una muestra de 360

personas mediante el uso de la encuesta y cuestionarios fueron los instrumentos de recopilación de datos. Resultados, el nivel del liderazgo transformacional fue alto en un 59%. Se observan que el atributo que predomina en los trabajadores es la confiabilidad que tienen de pertenecer al equipo; esto puede ser causado por la cultura de cada organización, además afirman que la presencia del liderazgo en un ambiente laboral mejora el compromiso del equipo y el desempeño grupal, resaltando factores esenciales como la dedicación, vigor y la absorción. En conclusión, se evidencia estadísticamente que hay una influencia notable entre las variables, puesto que las regresiones lineales muestran una significancia de 0,001 y un coeficiente $R=0.799$.

Finalmente, Veranes et al. (2021) indagó en la Universidad de La Habana, Cuba, Sobre la incidencia entre el liderazgo y aspectos como, motivación, salud e inteligencia emocional. El enfoque de estudio fue fundamental, utilizando un diseño no experimental y orientado a la descripción, con una muestra compuesta por 105 informes; la metodología empleada fue la encuesta y se utilizó un conjunto de cuestionarios como herramienta de recolección de datos. Entre los resultados, el liderazgo fue calificado medio en un 45%, motivación con un nivel medio en un 51%, salud e inteligencia emocional fue calificado con un nivel alto en un 61%. Los trabajadores presentan el grado óptimo de competencia emocional para las tareas que llevan a cabo, por lo que los trabajadores requieren un espacio que incremente el nivel de motivación y bienestar para la realización profesional y personal. Por lo que se concluye, que la influencia entre las variables con una sig. igual a 0.001 y un coeficiente 0.745. Es considerable porque el desarrollo adecuado de estas se manifestará en el logro de los objetivos y la complacencia con los resultados de los individuos.

Asimismo, en el **contexto nacional** se logró identificar los precedentes siguientes, Norena-Chavez et al (2022) en su estudio ejecutado en la PUCP, Lima, indagaron sobre cómo se relacionan los estilos de liderazgo en la conducta de los integrantes de una institución, en la cual, se eligió una investigación de carácter aplicado, con un diseño no experimental de tipo transversal y un enfoque en la correlación; se tomó como muestra a 103 empleados, se utilizó la encuesta como técnica y se emplearon cuestionarios como medios para recopilar información.

Resultado, los estilos de liderazgo son calificados con un nivel bajo en un 63% y las conductas de los trabajadores tuvieron un nivel regular en un 44%, Se demuestra el liderazgo cumple un rol importante en todas las disciplinas, por ende, en el campo laboral, puesto que influye en la conducta innovadora de los colaboradores, lo cual incide en sus percepciones, expectativas y motivaciones e impulsa la transformación del organismo. Por lo tanto, el estudio respalda la conexión inmediata que se evidencia entre las variables, con una sig igual a 0.001 y un coeficiente 0.889 (fuerte).

También, Neida & Correa (2022) en su estudio llevado a cabo en la Universidad de Piura, examinaron La influencia que la competencia emocional tiene en el entorno de trabajo. El enfoque de estudio fue fundamental, utilizando un diseño no de tipo experimental, de nivel descriptivo. La muestra estuvo constituida por 37 publicaciones, la técnica fue análisis de datos y la herramienta utilizada fue un manual para analizar documentos. Entre los resultados, la inteligencia emocional fue percibida con un nivel bajo en un 62%. La práctica de la competencia emocional contribuye a la formación de líderes dentro de una organización, los mismos que desempeñan funciones relevantes para la realización de objetivos, pues impactan en la conducta de los trabajadores para que de esa manera fomentan actitudes innovadoras con la generación de conocimientos. De esta manera, se llega a la conclusión de que la competencia emocional impacta en el ejercicio de las labores, las cuales se evidencian en la correcta realización de las tareas asignadas, cumplimiento de las obligaciones y mejora de la productividad.

Asimismo, Bernal (2020) en su artículo realizado en la PUCP, Lima, estudió sobre la incidencia entre el liderazgo y la atención, en la cual el tipo de configuración fue no experimental, enfoque de correlación, la selección se constituyó de 150 individuos, la técnica fue la encuesta y los medios utilizados fueron los formularios. Resultados, el liderazgo fue calificado bajo en un 44% y la atención con un nivel medio en un 64%. Se observó que los líderes logran dominar los elementos de la competencia emocional, y esto tiene un efecto positivo en la organización, así también, aplican medidas adecuadas para trabajar activamente en el cumplimiento de los objetivos personales o profesionales; además, utilizan herramientas de competencia para reconocer, formar, distinguir y promover el buen desempeño

institucional. Considerando todo lo expuesto previamente, se llega a la conclusión de que la atención busca incrementar el liderazgo, por lo tanto, las variables están estrechamente relacionadas, ya que tienen una sig. igual a 0.001 y un coeficiente 0.691.

Por último, Cuno y Incacutipa (2019) en su análisis realizado en la Universidad Nacional del Altiplano, investigaron sobre cómo influye la competencia emocional en el contexto cultural de la organización. La investigación se categorizó como aplicada, con un diseño de no experimentación, de corte transversal y orientado a la correlación. El grupo de estudio incluyó a 22 trabajadores, se aplicó la encuesta como método y se emplearon formularios como herramienta de recopilación de datos. Los resultados mostraron que inteligencia emocional presentaron un nivel alto en un 74% y la cultura organizacional obtuvo un puntaje medio en un 55%. Se evidenciaron que el liderazgo ocupa un espacio relevante en los sistemas de una entidad y que, a pesar de los cambios significativos en la administración, el eficaz desarrollo de las actividades se realizó con total normalidad debido al elevado grado de competencia emocional que ostentan los líderes. En conclusión, hay una correlación favorable entre las variables, dando como resultado $p < 0,05$ (0.000) y con un coeficiente igual a 0.788.

De igual, se detallan las teorías científicas que fundamentan a la **inteligencia emocional**: Teoría cognitivo-conductual, está enfocada en la vinculación existente entre las emociones, pensamientos y comportamiento; es decir, las emociones repercuten en el comportamiento y este a su vez influye en las emociones; indicando que la inteligencia emocional se puede aprender por medio de la práctica y la educación, el cual permite a las personas comprender y manejar su comportamiento (Fang & Ding, 2023). Por otro lado, el modelo de habilidades de Goleman propone que el autoconocimiento emocional es esencial, dado que es el inicio fundamental para el crecimiento del resto de habilidades, es decir, las cinco habilidades que se considera; (autoconocimiento, motivación, empatía, autorregulación y habilidades sociales) son de gran importancia para el logro en cualquier faceta de la existencia, ya sea profesional o personal (Singh et al., 2022). De la Cruz (2020) sostiene que son una serie de habilidades siendo la capacidad que los individuos poseen para entender y manejar sus emociones personales,

asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas. Asimismo, Alharbi & Alnoor (2022) indican que son un conjunto de aptitudes que tiene una persona para entender y administrar sus propias conductas en base al manejo de sus emociones, de manera que minimice el estrés y permite tener una comunicación efectiva. Según, Coleman & Ali (2022) postulan que son las capacidades que tienen los individuos para reconocer los sentimientos ajenos como propios, de manera que le permite motivarse a sí mismo y manejar oportunamente sus relaciones interpersonales.

Por otro lado, se considera a la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, en la cual se afirma que no hay una única forma de inteligencia, sino que existen diversas y que cada una de estas presentan una serie de habilidades cognitivas relacionadas entre sí; es decir, identificó ocho inteligencias (lingüística, lógico matemática, espacial, musical, corporal, interpersonal, intrapersonal, naturalista) y una novena, la existencia. Por lo tanto, postula que cada persona tiene un perfil único de inteligencia, lo cual lo hace sobresalir en ciertas actividades a diferencia de otros, por lo que deben de desarrollarse y entenderse para mejorar el liderazgo dentro de las entidades y la sociedad en general (Wulansari et al., 2022).

Respecto a los objetivos, Rasmi et al. (2022) mencionan los siguientes: Conocer las emociones propias para saber como estas repercuten en el accionar y los pensamientos; de manera que comprende los puntos débiles y fuertes emocionales; asimismo, gestionar las emociones propias para evitar reacciones impulsivas o tomar decisiones apresuradas. Asimismo, Zhang & Adegbola (2022) indican que permite desarrollar competencias de comunicación y comunicación efectiva con el resto de las personas, de manera que se construyan relaciones positivas y se resuelvan conflictos; utilizar emociones para motivarse y perseguir metas con perseverancia y paciencia.

En lo que concierne a su importancia, Tuyakova et al. (2022) mencionan que contribuye en distintas áreas, así como en la aptitud de percibir y reaccionar ante los sentimientos y actuaciones de otros, de forma que se colabore relaciones saludables y satisfactorias; asimismo, permite un mayor bienestar emocional,

reduciendo la ansiedad y depresión en las personas. Por su parte, Chigeda et al. (2022) sostienen que contribuye a que las personas sean más efectivas en sus centros laborales, permitiendo comprender y responder adecuadamente a sus propias emociones y a las de sus compañeros, supervisores y clientes. De manera complementaria, Jooste & Coetzee (2022) mencionan que permite que las personas tomen decisiones más acertadas e informadas por medio del autoanálisis de la información con la que cuentan.

Para evaluar a la inteligencia emocional, se considera lo postulado por De la Cruz (2020) donde detalla las siguientes **dimensiones**: Autoconciencia; es la habilidad que un individuo posee para identificar, comprender y ser consciente de sus pensamientos, sentimientos y comportamientos; es decir, es un procedimiento mediante el cual un individuo obtiene el entendimiento sobre sí misma. Presenta como indicadores: Carácter; son una serie de rasgos afectivos y psíquicos que condicionan el actuar de un ser humano, al mismo tiempo, le permite distinguirse del resto. Comportamiento; es la manera de actuar que tiene una persona frente a un hecho en particular; es decir, son los estímulos externos que van a hacer que la persona responda a estos, ya sea de manera positiva o negativa. Debilidades; es la identificación de las limitaciones que tiene la persona, los fallos y las esferas en las que requiere perfeccionarse. Fortalezas; es la facultad que tiene el individuo para conocer sus facultades más destacables, las cuales le permiten tener una mejor respuesta a los hechos que suscitan a su alrededor.

Como segunda dimensión, De la Cruz (2020) menciona sobre la Autorregulación; es la facultad que tiene un individuo para restringir ciertos impulsos, asimismo, mantener la concentración y atención de manera voluntaria ante sus propias respuestas cognitivas, emocionales y de conducta; por lo tanto, una persona que tenga esta cualidad va a tener un bienestar emocional y una adaptación exitosa a las situaciones que se presenten en su día a día. Tiene como indicadores: Límites; son las circunstancias que pueden presentarse y dificultar la capacidad que una persona tiene para gestionar sus emociones, pensamiento y comportamiento; los cuales son distintos de una persona a otra. Reacciones; son los impulsos positivos o negativos que tiene una persona sobre una situación en específico y la manera de como lo controla para tomar mejores decisiones.

Adaptación; es la capacidad que tienen los directivos para ajustarse de manera efectiva a las transformaciones y retos que surgen en su contexto.

Asimismo, De la Cruz (2020) detalla sobre la Motivación; se refiere a los procesos internos y externos que contribuyen a la consecución de metas determinadas en las personas; asimismo, permite hacer frente a los desafíos y superarlos tomando decisiones asertivas. Sus indicadores son: Prioridades; son las responsabilidades o tareas que tienen mayor importancia de atención dentro de un tiempo dado, de acuerdo con los recursos disponibles, expectativas y resultados deseados. Satisfacción; es la sensación que presenta la persona cuando ha concluido con sus actividades programadas y en el tiempo indicado. Impulsos; son fuerzas que pueden inducir una respuesta o reacción en un individuo, y pueden ser originados por factores tanto internos como externos; los cuales pueden aparecer en distintos ámbitos.

Como tercera dimensión, De la Cruz (2020) considera a la Empatía; es una habilidad social fundamental que se aplica en situaciones de interacción entre personas, tales como la resolución de conflictos, educación y liderazgo; esto es crucial en las relaciones interpersonales, ya que puede fomentar una mejor comunicación, incrementar la confianza y generar una mayor cercanía emocional entre las personas involucradas. Como indicadores tiene: Asertividad; hace alusión a la capacidad que posee un individuo o líder de una organización para transmitir las necesidades o pensamientos de manera clara, honesta y respetuosa su pasar por alto los derechos de los demás. Actitud; hace referencia a la mentalidad y el estado emocional con el que un directivo se enfrenta a diferentes situaciones, personas, objetos o grupos sociales dentro de la empresa; esta puede ser negativa o positiva, pero que tiene un impacto en el resto de las personas. Orientación hacia el servicio; es la disposición que tiene el líder de la empresa para atender los requerimientos de aquellos bajo su responsabilidad con el propósito de asegurar que las relaciones sean positivas y de respeto.

El último componente, De la Cruz (2020) es la Aptitud social; son las habilidades que poseen los directivos de las entidades para interactuar de forma apropiada y efectiva dentro del espacio laboral y fuera de este; dicha habilidad, abarca competencias como la comunicación verbal y no verbal, la capacidad para

mostrar empatía, escuchar de manera activa, resolver conflictos y establecer y mantener relaciones positivas y saludables con los compañeros de trabajo. Sus indicadores son: Comunicación; es una herramienta por medio del cual los directivos comparten información, pensamientos, sentimientos e ideas a través de una variedad de medios y canales, con el fin de lograr una comprensión mutua entre ellos. Valores; se refiere a los principios que poseen los directivos de la organización y que le permite tomar decisiones asertivas, respetando los puntos de vista y creencias del resto de personas. Catalización al cambio; es el proceso a través del cual el líder de la organización acelera el cambio dentro de esta, actuando como un agente de cambios, identificando situaciones problemáticas que están dificultando la consecución de metas y motivando al resto del equipo para tomar medidas correctivas orientadas a la consecución de metas organizacionales.

A continuación, se describen las teorías científicas que sustentan la **efectividad de liderazgo**, teoría del liderazgo transformacional desarrollada por James MacGregor, la base de esta teoría radica en la noción de que los líderes competentes cuentan con la destreza de generar entusiasmo e impulsar a los miembros de su grupo hacia la consecución de objetivos compartidos, es decir tiene como objetivo crear un cambio significativo en sus seguidores y en la entidad, por ello, el guía se enfoca en priorizar el desarrollo de la autoestima, la credibilidad y el compromiso dentro del grupo de colaboradores, creando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo por medio de una comunicación eficiente y ofrecer retroalimentación regular (Skendzel et al., 2019). Esto significa que los líderes transformacionales también tienen la capacidad de crear una perspectiva conjunta hacia el porvenir de la organización, lo que le permitirá alinear a todos sus seguidores en una dirección común y a motivar a alcanzar metas más altas (Korzynski et al.2021).

También se menciona la teoría de contingencia de liderazgo, desarrollada por Fred Fiedler, fundamenta que el éxito del liderazgo se basa de una variedad de factores situacionales, es decir, la característica de la labor, la configuración de la entidad, el carácter y la conducta de los individuos en el grupo como también las demandas del ambiente externo. Por ello la teoría menciona que los líderes exitosos tienen la habilidad de adaptarse a diversas situaciones, incluido el entorno

y las tareas que se les asignan, en consecuencia, se mencionan los siguientes escenarios, si un trabajo presenta un alto nivel de control y supervisión, un guía autoritario puede ser más efectivo, a diferencia, si el trabajo requiere de una mayor flexibilidad y creatividad, un líder democrático es el más efectivo. Según Fred, el éxito del liderazgo depende de una variedad de factores situacionales y exige que los líderes se adapten a su entorno, seguidores y tareas (Monehin & Diers-Lawson, 2022).

Por consiguiente, se menciona que la efectividad de liderazgo, son las habilidades que posee un individuo a cargo de un conjunto con el propósito de ejercer influencia y orientarlos hacia el logro de objetivos particulares dentro de una entidad (Abarca & Majluf, 2019). Asimismo, Victoravich et al. (2023) señalan que la efectividad del liderazgo, es la capacidad del guía para influir en sus seguidores de forma positiva y efectiva, motivándolos a trabajar en equipo para alcanzar metas compartidas. Como personas es necesario poseer habilidades de liderazgo para tomar el control de las situaciones de las organizaciones, porque al mostrar nuestra capacidad de gestión de iniciativas, somos capaces de mostrar nuestra valía al alcanzar el objetivo con facilidad (Schwatka et al., 2020). De igual manera, Soliman (2020) indica que el liderazgo es un aspecto fundamental en cualquier organización, debido a que asegura la cooperación y el acuerdo entre los miembros, esto conlleva a que establezca relaciones sólidas con su equipo de trabajo.

En relación con los objetivos, Madanchian & Taherdoos (2019) indican los siguientes: Desarrollar y retener talentos, es decir, el líder fomenta el crecimiento y el avance profesional de todos los miembros de su equipo, lo que a su vez puede incrementar la retención de talentos de la empresa, cómo también mejora el rendimiento de la organización, debido a que el desarrollo de talentos impacta directamente en la productividad de la organización. Como también, Mulla & Krishnan (2022) mencionan que genera un ambiente positivo y colaborativo, y se basa en que el guía tiene la habilidad de fomentar un ambiente laboral adecuado para lograr promover un trabajo en equipo.

La efectividad del liderazgo en las empresas es de vital importancia. Según Coleman & Taylor (2023) sustentan que el líder tienen la capacidad de orientar a su equipo de trabajo, generando una visión compartida, fomentando un ambiente

laboral positivo y colaborativo, por ende menciona que la habilidad que posee el líder eficaz para dirigir a sus seguidores hacia objetivos compartidos, está directamente relacionada con el éxito de la empresa, es decir, esta conexión que posee el líder con sus colaboradores es crucial para reconocer la importancia del liderazgo en el logro de las metas organizacionales. Por su parte, Nduneseokwu & Harder (2023) sostienen que es importante porque un buen guía puede identificar y desarrollar significativamente el potencial de sus seguidores, promoviendo el desarrollo de talentos y habilidades, esto permite que el crecimiento personal de los miembros del equipo.

Para evaluar la efectividad del liderazgo, se considera a Abarca & Majluf (2019) donde describen las siguientes **dimensiones**: Habilidades personales; son capacidades que permiten a los directivos de las organizaciones interactuar y relacionarse efectivamente con el resto de compañeros de trabajo, manejar sus emociones, tomar decisiones y resolver problemas de forma eficaz, y establecer objetivos y trabajar para lograrlos. Sus indicadores son: Manejo propio; se refiere a las cualidades que tienen los encargados de las empresas para gestionar sus propias emociones y comportamientos cuando se dirigen al resto del personal; es decir, son conscientes de sus fortalezas y debilidades, por lo que puede aprovecharlos para beneficio de la organización. Nivel relajado de control; es cuando el encargado de la entidad tiene confianza en su equipo de trabajo; por lo que les da un grado de autonomía para tomar decisiones y resolver situaciones que se presenten dentro de su área de trabajo. Estilo de solución; abarca la manera en como el líder de la empresa resuelve las situaciones conflictivas, teniendo en cuenta su compromiso que tiene con el equipo de trabajo y consigo mismo.

Como segunda dimensión, Abarca & Majluf (2019) consideran a las habilidades interpersonales; son una serie de aptitudes sociales y emocionales que permite a los líderes interactuar efectivamente con el resto de trabajadores, clientes y proveedores; de manera que construye relaciones exitosas por medio de la gestión oportuna de conflictos. Sus indicadores son: Negociar; es la facultad de saber llegar a acuerdos efectivos donde todos los involucrados satisfagan sus requerimientos. Plan de vida; son una serie de metas establecidas por el líder de la empresa y los proyectos de acción que serán implementados para cumplirlas, ya

sean a corto o largo plazo; asimismo, involucra a todo el equipo de trabajo. Escucha activa; es la capacidad que tiene el encargado de la empresa para atender de manera atenta y sin distracciones las solicitudes de las áreas que tiene a cargo, así como las recomendaciones que estos pueden brindar para mejorar los resultados empresariales. Ganar poder e influencia; es la aptitud que tiene el líder de la organización para obtener el reconocimiento y respaldo por parte de los demás colegas; puesto que cuenta con el conocimiento, carisma, empatía y la habilidad de construir relaciones efectivas dentro del centro laboral.

Por último, Abarca & Majluf (2019) describen a las habilidades grupales; como una serie de cualidades que permiten al líder de una organización interactuar y trabajar efectivamente con el resto de miembros del equipo; esto esencial para el éxito de las organizaciones, puesto que les va a permitir tener resultados más positivos y satisfactorios. Tiene como indicadores: Empoderar; es el proceso de brindar poder o autoridad a otros miembros de la compañía para la adopción de elecciones bien fundamentadas y la habilidad de solucionar los contextos que surgen en su zona de responsabilidad laboral. Gestión; son una serie de procesos que lleva a cabo el encargado de la entidad con el propósito de alcanzar las metas esperadas; por lo tanto, designan a cada integrante de la organización las actividades que va a desarrollar, los recursos que va a necesitar y el tiempo en el que debe entregarlo. Trabajo en equipo; se trata de la cooperación entre todos los individuos de la organización con el fin de llevar a cabo una tarea o proyecto que se busca lograr; por lo tanto, cada uno aporta conocimientos, experiencias y habilidades; asimismo, asumen responsabilidades para el beneficio común.

En última instancia, se presentan los enfoques conceptuales relacionados con los temas; inteligencia, se refiere a una serie de aptitudes cognitivas, mentales y sociales que tienen las personas como aprender, comprender y abordar circunstancias problemáticas que surgen en su existencia; es decir, es una capacidad compleja y multifacética que se va adquiriendo a lo largo de la vida (Moreno et al., 2023). Automotivación, es la destreza que los individuos de la especie humana poseen para motivarse sin las necesidades de elementos externos; es decir, tiene confianza en sí mismo y se establece objetivos claros que desea lograr en el ambiente donde se desarrolle (Hidalgo et al., 2022). Liderazgo,

son un conjunto de capacidades que tiene un individuo para guiar, orientar y coordinar las acciones del resto de personas que tiene a cargo; es decir, no se limita a los roles formales, sino a brindar herramientas que ayuden al resto de personas (Valdiviezo et al., 2022). Asimismo, cumplimiento de metas; es la capacidad que tiene una persona o empresas para alcanzar sus propósitos estimados dentro de un tiempo en específico (Alcazar, 2020). Competencia laboral; son una serie de habilidades y actitudes que una persona posee dentro de su centro de trabajo y los valores que posee para desempeñar efectivamente sus actividades (Ruiz & Sánchez, 2021). Trabajadores; son las personas que integran una entidad y que prestan sus servicios a cambio de una retribución en general económica (Pedraja-Rejas et al., 2020). Compromiso laboral, es el grado de integración que tiene un trabajador hacia su puesto de trabajo y sus metas tanto personales que desea alcanzar dentro de esta como de los objetivos organizacionales (Rasmi et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue necesario definir a la presente indagación como tipo **aplicada**, su relevancia se encuentra en el progreso y crecimiento de la comunidad, puesto que, habilita la utilización del entendimiento abstracto para mejorar la competencia emocional y la eficacia del liderazgo, y crear soluciones a problemas reales al entorno de la investigación (CONCYTEC, 2020).

El enfoque del estudio fue **cuantitativo**, debido a que se empleó técnicas y procedimiento con el propósito de recolectar información, con la intención de cotejarlos con estadígrafos que ayudaron a determinar la correlación de las variables (Arias et al., 2020).

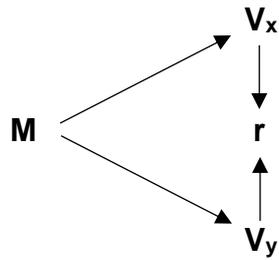
3.1.2. Diseño de investigación

La indagación lleva a cabo un diseño donde no se realizó experimentación alguna, pues se describieron las cualidades de los datos recogidos y analizados en su contexto natural, sin necesidad de alterar o modificar su conducta (Arias et al., 2020).

De igual manera, fue de **corte transversal**, dado que la información fue reunida en un momento concreto, de forma que se permitió la descripción de las características de las variables (Cvetkovic et al., 2021).

Así también, tuvo un alcance **correlacional** porque se caracterizaron a las variables con la finalidad de que se logre determinar la forma en la que se asocian o relacionan (Arias et al., 2020).

La representación del estudio fue a través del siguiente esquema:



Esquema:

M. Muestra

V_x: Inteligencia emocional

V_y: Efectividad de liderazgo

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual: Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).

Definición operacional: La inteligencia emocional fue evaluada por medio de la elaboración de un cuestionario, el cual estuvo orientado en función a las dimensiones e indicadores.

Indicadores: Se encuentra constituido por las dimensiones y los indicadores: a) Autoconciencia (Carácter, comportamiento, debilidades, fortalezas), b) Autorregulación (Límites, reacciones, adaptación), c) Motivación (Prioridades, satisfacción, impulsos), d) Empatía (Asertividad, actitud, orientación hacia el servicio), e) Aptitud social (Comunicación, valores, catalización al cambio).

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert.

Variable 2: Efectividad de liderazgo

Definición conceptual: Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).

Definición operacional: La efectividad del liderazgo fue medio por medio de sus tres dimensiones: Habilidades personales, interpersonales y grupales.

Indicadores: Se encuentra constituido por las dimensiones y los indicadores: a) Habilidades personales (Manejo propio, nivel relajado de control, estilo de solución), b) Habilidades interpersonales (Negociar, plan de vida, escucha activa, ganar poder e influencia), c) Habilidades grupales (Empoderar, gestión, trabajo en equipo).

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo conformado por 300 colaboradores de la Dirección Regional de Educación Moyobamba (Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2023).

- **Criterios de inclusión:** Empleados cuya permanencia es con un año de antigüedad en su puesto actual para asegurar una experiencia laboral relevante en el contexto actual de la entidad y empleados de tiempo completo.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores que están en su día libre o vacaciones, empleados que no dieron su consentimiento informado para llenar las encuestas.

3.3.2. Muestra

Se utilizó la siguiente fórmula para determinar la cantidad de sujetos que integraron la muestra:

Donde:

Nivel de confianza (z): 1.96

Porcentaje de éxito (p): 0.5

Porcentaje de fracaso (q): 0.5

Nivel de error (E): 0.05

$$n = \frac{Z^2pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Ahora, para calcular la muestra, se debe desarrollar lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (300)}{(0.05)^2 (300 - 1) + (1.96)^2 (0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 300}{0.0025 * 299 + 0.9604}$$

$$n = 169$$

La muestra estuvo conformada por 169 colaboradores de la entidad.

3.3.3. Muestreo

Fue necesario emplear el modelo de muestreo probabilístico aleatorio simple, porque se aplicó una fórmula para saber la cantidad exacta de sujetos o medios que van a ser parte de la muestra (Terán et al., 2020).

3.3.4. Unidad de análisis

Un colaborador de la Dirección Regional de Educación Moyobamba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la **encuesta**, con el propósito de extraer datos cuantitativos por medio de la apreciación de los involucrados en relación con la inteligencia emocional y efectividad de liderazgo, en función a sus dimensiones e indicadores (Borjas, 2020).

Instrumentos

Se utilizaron como instrumentos dos **cuestionarios**, donde cada uno evaluó la inteligencia emocional y efectividad de liderazgo respectivamente. Por tanto, para su evaluación se consideraron los indicadores y dimensiones de cada variable, de tal manera que sea posible extraer datos cuantitativos relacionados con su comportamiento (Borjas, 2020).

Es necesario detallar la información de cada uno de los formularios, en relación con las variables: Inteligencia emocional, el diseño de este cuestionario fue

desarrollado por Condori y Ramos (2022) y comprende 20 ítems. Estos ítems se distribuyen de la siguiente forma: Autoconciencia (ítems 1-4), Autorregulación (ítems 5-8), Motivación (ítems 9-12), Empatía (ítems 13-16) y Aptitud Social (ítems 17-20). Se utilizó la escala de Likert para representar las respuestas, siendo 1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre; y 5: Siempre. En lo que respecta al cuestionario asociado a la variable Efectividad de Liderazgo, fue concebido y desarrollado por Bernal (2022) abarcando un total de 15 ítems. Estos se organizan de la manera siguiente: Habilidades Personales (1-5), Habilidades Interpersonales (6-10) y Habilidades Grupales (11-15). Para reflejar las respuestas, se optó por utilizar la escala de Likert, asignando 1 a Nunca; 2 a Casi Nunca, 3 a A veces; 4 a Casi Siempre; y 5 a Siempre.

Validez

Los instrumentos fueron validados mediante la estimación por parte de 6 especialistas en el tema de investigación, quienes emitieron su punto de vista en función a los criterios de evaluación, con el propósito de acreditar que ambos presenten los atributos que se requirieron para ser aplicados. Dichos resultados se presentan a continuación:

Tabla 1
Juicio de expertos

| Variable | N.º | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto |
|--------------------------|-----|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Inteligencia emocional | 1 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 2 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 3 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 4 | Magister en Gestión Pública | 4 | Es aplicable |
| | 5 | Docente y Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 6 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| Efectividad de liderazgo | 1 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 2 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 3 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 4 | Magister en Gestión Pública | 4 | Es aplicable |
| | 5 | Docente y Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 6 | Administrador | 4 | Es aplicable |

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

La verificación de la consistencia de los utensilios se llevó a cabo a través de una evaluación piloto donde se aplicaron los instrumentos diseñados a 15 participantes, cuyos resultados fueron procesados en programas estadísticos, por ello, para su análisis se ha considerado lo mencionado por Borjas (2020) que sostiene que los instrumentos muestra un indicador viable cuando cuyo coeficiente presentan valores mayores a 0.75. En ese sentido, los resultados obtenidos fueron: Inteligencia emocional tuvo un valor 0.900 y la efectividad de liderazgo 0.870 demostrando de esa manera su viabilidad y aplicación en la investigación. La tabla se encuentra detallado en los anexos.

3.5. Procedimiento

El proceso investigativo empezó con la presentación del permiso a la entidad seleccionada para el estudio, pues ello aseguró la viabilidad y efectividad del recojo de datos mediante la ejecución de formularios previamente validados. Posteriormente, se realizó la codificación de las respuestas dadas con la finalidad de establecer una base de datos, donde el procesamiento en Excel y SPSS permitieron la representación por medio de tablas el estado de las variables, de este modo se pudo dar respuesta a los problemas formulados. Finalmente, se presentó la información obtenida en el Word, en el apartado de resultados, para así facilitar la deducción de conclusiones y elaboración de recomendaciones, dando por finalizado el proceso investigativo.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información se analizó mediante la utilización del método descriptivo e inferencial. El primero favoreció al análisis del contenido de las tablas y figuras generadas por el programa SPSS; por otro lado, el segundo método permitió conocer si los datos presentaban una distribución normal, además de determinar si las variables se asocian o relacionan mediante (Rho de Spearman) calculando también el grado de asociación, por lo cual también se utilizó el programa SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Primeramente, se solicitó la autorización a la Dirección Regional de Educación Moyobamba, previamente al llenado de las encuestas. También, se cumplieron las Normas APA para el citado de contenidos teóricos de otros autores que se han expuesto en el marco teórico, respetando de esta forma los derechos de autor. De igual manera, se cumplieron estos principios éticos de la investigación: **No maleficencia**, dado que, el objetivo de la indagación se enfocó en el perfeccionamiento de la realidad observada en la entidad. **Justicia**, porque se aseguró el pleno ejercicio de los derechos de los participantes con la finalidad de evitar cualquier perjuicio o daño en su agravio. **Autonomía**, ya que los participantes emitieron un consentimiento informado previamente al llenado de los cuestionarios, a fin de asegurar su participación voluntaria. **Beneficencia**, debido a que el estudio se enfoca en fomentar el bienestar de las personas y en obrar con su mejor interés en mente, con el objetivo de incrementar los beneficios y reducir al mínimo los peligros posibles. Es importante mencionar que la información que se adjuntó en el presente informe fue alineada a las exigencias de la universidad, asimismo, se evitó cualquier manipulación de los datos recopilados, dado que, fueron presentados de acuerdo como se presentan en la realidad.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Análisis sociodemográfico

| | | N | % |
|-----------------------|---|--------|--------|
| Edad | 21-30 años | 49 | 29.0% |
| | 31-40 años | 59 | 34.9% |
| | 41 años a + | 61 | 36.1% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Género | Femenino | 89 | 52.7% |
| | Masculino | 80 | 47.3% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Grado de instrucción | Secundaria completa | 33 | 19.5% |
| | Superior técnica incompleta | 20 | 11.8% |
| | Superior técnica completa | 44 | 26.0% |
| | Superior universitaria incompleta | 28 | 16.6% |
| | Superior universitaria completa | 44 | 26.0% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Cargo | Administrativo | 19 | 11.2% |
| | Especialista de educación secundaria | 16 | 9.5% |
| | Especialista en DRE | 29 | 17.2% |
| | Especialista en gestión de riesgos y desastre | 25 | 14.8% |
| | Secretaria | 20 | 11.8% |
| | Técnico administrativa | 15 | 8.9% |
| | Trabajador de servicio | 22 | 13.0% |
| | Otros | 23 | 13.6% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Tiempo de experiencia | 1-6 meses | 17 | 10.1% |
| | 7-12 meses | 36 | 21.3% |
| | 12 meses a 2 años | 43 | 25.4% |
| | 3-5 años | 49 | 29.0% |
| | 6 años a más | 24 | 14.2% |
| Total | 169 | 100.0% | |

Nota. SPSS VS 29

En relación con la información proporcionada en la tabla 2; se evidencia que el 36.1% de los trabajadores encuestados tienen de 41 años a más de edad; mientras que el 34.9% están en un margen de edad entre los 31 a 40 años y el 29% se encuentran entre los 21 a 30 años. Respecto al género, 52.7% son mujeres y el 47.3% son varones; en cuanto al grado de instrucción, 26% son universitarios y el otro 26% son técnicos; mientras que el 19.5% tuvieron secundaria completa, 16.6% universidad incompleta y 11.8% carrera técnica incompleta. Respecto al cargo, 17.2% son especialistas en la DRE, 14.8% son especialistas en gestión de riesgos y desastre, 13% trabajos de servicios, 11.8% son secretarías, 11.2% administrativos, 9.5% especialista de educación secundaria, 8.9% técnico-administrativo y el 13.6% ocupa otros cargos. Acerca del tiempo de experiencia, 29% tiene entre 3 a 5 años, 25.4% entre 1 a 2 años, 21.3% entre los 7 a 12 meses, 14.2% 6 años a más y 10.1% de 1 a 6 meses.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach de inteligencia emocional y efectividad del liderazgo

| Variables | Alfa de Cronbach | Ítems |
|---------------------------|------------------|-------|
| Inteligencia emocional | 0.900 | 20 |
| Efectividad del liderazgo | 0.870 | 15 |

Nota. SPSS VS 29

En relación con lo expuesto por Hernández et al. (2014); los resultados obtenidos de la fiabilidad de los cuestionarios, se demuestra que la información contenida en los instrumentos de ambas variables y sus dimensiones fue viable; porque los valores fueron mayores a 0.75; es decir, la inteligencia emocional tuvo un coeficiente igual a .900 y la efectividad de liderazgo presentó un valor igual a .870.

Tabla 4*Análisis descriptivo de la variable 1 y sus dimensiones*

| Variable/Dimensiones | Nivel | N | % |
|------------------------|--------------|-----|------|
| Inteligencia emocional | Casi nunca | 1 | 1% |
| | A veces | 57 | 34% |
| | Casi siempre | 83 | 49% |
| | Siempre | 28 | 17% |
| | Total | 169 | 100% |
| Autoconciencia | Nunca | 1 | 1% |
| | Casi nunca | 4 | 2% |
| | A veces | 42 | 25% |
| | Casi siempre | 69 | 41% |
| | Siempre | 53 | 31% |
| Autorregulación | Total | 169 | 100% |
| | Casi nunca | 1 | 1% |
| | A veces | 39 | 23% |
| | Casi siempre | 64 | 38% |
| | Siempre | 65 | 38% |
| Motivación | Total | 169 | 100% |
| | Casi nunca | 5 | 3% |
| | A veces | 35 | 21% |
| | Casi siempre | 69 | 41% |
| | Siempre | 60 | 36% |
| Empatía | Total | 169 | 100% |
| | Casi nunca | 3 | 2% |
| | A veces | 38 | 22% |
| | Casi siempre | 68 | 40% |
| | Siempre | 60 | 36% |
| Aptitud social | Total | 169 | 100% |
| | Casi nunca | 1 | 1% |
| | A veces | 168 | 99% |

Nota. SPSS VS 29

Según, la información mostrada en la tabla anterior, el 49% de los colaboradores sostuvo que “casi siempre” tiene la capacidad de manejar sus emociones; mientras que 34% “a veces”, 17% indicó que “siempre”; por otro lado, el 1% indicó que “nunca”. Concerniente con la autoconciencia, el 41% precisó que “casi siempre”, 31% “siempre”; mientras que el 25% “a veces”; por otro lado, el 2% “casi nunca” y 1% “nunca”. Respecto a la autorregulación, el 33% expresó que “casi siempre” y el otro 38% indicó que “siempre”; por otro lado, el 23% “a veces” y 1% “nunca”.

Asimismo, en la dimensión motivación, 41% de los encuestados expresó que “casi siempre”, 36% “siempre”; por otro lado, el 21% “a veces” y el 3% “casi nunca”. De igual forma con la dimensión empatía, el 40% mencionó que “casi siempre”, 36% “siempre”, 22% “a veces”; mientras que el 2% “casi nunca”. Por último, la dimensión aptitud social, el 99% dio a conocer que “a veces” y el 1% precisó que “casi nunca”. Los resultados ponen en manifiesto que los colaboradores de la DRE-Moyobamba, tienen dificultades para gestionar, comprender y manejar sus propias emociones; viéndose reflejado en el grado de autorregulación, motivación, autoconciencia, empatía y aptitud social.

Tabla 5

Análisis descriptivo de la variable 2 y sus dimensiones

| Variable/Dimensiones | Nivel | N | % |
|-----------------------------|--------------|-----|------|
| Efectividad de liderazgo | Casi nunca | 1 | 1% |
| | A veces | 54 | 32% |
| | Casi siempre | 88 | 52% |
| | Siempre | 26 | 15% |
| | Total | 169 | 100% |
| Habilidades personales | Casi nunca | 4 | 2% |
| | A veces | 48 | 28% |
| | Casi siempre | 81 | 48% |
| | Siempre | 36 | 21% |
| | Total | 169 | 100% |
| Habilidades interpersonales | Casi nunca | 3 | 2% |
| | A veces | 48 | 28% |
| | Casi siempre | 80 | 47% |
| | Siempre | 38 | 22% |
| | Total | 169 | 100% |
| Habilidades grupales | Casi nunca | 3 | 2% |
| | A veces | 52 | 31% |
| | Casi siempre | 78 | 46% |
| | Siempre | 36 | 21% |
| | Total | 169 | 100% |

Nota. SPSS VS 29

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 5; el 52% de los colaboradores encuestados sostuvo que “casi siempre” muestra efectividad de liderazgo; el 32% “a veces”, 15% “siempre”; mientras que el 1% “nunca”. Concerniente con su

dimensión, habilidades personales, el 48% indicó que “casi siempre”, 28% “a veces”, 21% “siempre”; sin embargo, el 2% sostuvo que “nunca”. En relación con la dimensión habilidades interpersonales, el 47% señaló que “casi siempre”, 28% “a veces”, 22% “siempre”; mientras que el 2% “nunca”. Por último, la dimensión habilidades grupales; el 46% expresó que “casi siempre”, 31% “a veces”, 21% “siempre”; no obstante, el 2% “nunca”. Bajo los resultados expuestos, es evidente que existen dificultades de parte de los encargados de dirigir la DRE-Moyobamba; es decir, carecen de habilidades personales, interpersonales y grupales, para permitirles influir en el cumplimiento de metas organizacionales.

Tabla 6

Nivel de la inteligencia emocional y sus dimensiones

| Variable/dimensiones | | N | % |
|------------------------|---------|-----|--------|
| Inteligencia emocional | Bajo | 44 | 26.0% |
| | Regular | 83 | 49.1% |
| | Alto | 42 | 24.9% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Autoconciencia | Bajo | 47 | 27.8% |
| | Regular | 92 | 54.4% |
| | Alto | 30 | 17.8% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Autorregulación | Bajo | 54 | 32.0% |
| | Regular | 82 | 48.5% |
| | Alto | 33 | 19.5% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Motivación | Bajo | 62 | 36.7% |
| | Regular | 67 | 39.6% |
| | Alto | 40 | 23.7% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Empatía | Bajo | 61 | 36.1% |
| | Regular | 71 | 42.0% |
| | Alto | 37 | 21.9% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Aptitud social | Bajo | 64 | 37.9% |
| | Regular | 67 | 39.6% |
| | Alto | 38 | 22.5% |
| | Total | 169 | 100.0% |

Nota. SPSS VS 29

Los resultados descriptivos arrojaron que el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores de la DRE - Moyobamba es regular en 49.1% (83), 26% (44) lo

calificó como bajo; mientras que el 24.9% (42) lo calificó como alto. El nivel de autoconciencia fue calificado como regular en 54.4% (92), bajo en 27.8% (47) y alto en 17.8% (30), esto se debe a que algunos trabajadores tienen dificultades para comprender los sentimientos negativos de los demás y no planifican con anticipación sus funciones. El nivel de autorregulación fue calificado como regular según el 48.5% (82), el 32% (54) precisó que es bajo; mientras que el 19.5% (33) sostuvo que es alto; debido a que algunos colaboradores no se adaptan con facilidad a los cambios en la organización y tienen poca confianza sobre sí mismos. La motivación fue calificada como regular, de acuerdo con el 39.6% (67) de los colaboradores, el 36.7% (62) indicó que es bajo; por otro lado, 23.7% (40) señaló que es alto; porque algunos trabajadores manejan al máximo su potencial, pero no tienen un adecuado manejo de sus emociones ante acontecimientos negativos. El nivel de la empatía fue regular según el 42% (71); mientras que el 36.1% (61) precisó que es bajo y el 21.9% (37) expresó que es alto; debido a que algunos no comprenden como se sienten los demás y tienen problemas para asumir las consecuencias de sus acciones. Para acabar, el nivel de la aptitud social fue regular según el 39.6% (67) de los trabajadores; por otro lado, el 37.9% (64) precisó que es bajo y el 22.5% (38) sostuvo que es alto; esto a causa de que parte de los trabajadores tienen dificultades para comunicarse y no cumplen con sus responsabilidades a tiempo.

Tabla 7*Nivel de la efectividad de liderazgo y sus dimensiones*

| Variable/dimensiones | | N | % |
|-----------------------------|---------|-----|--------|
| Efectividad del liderazgo | Bajo | 42 | 24.9% |
| | Regular | 87 | 51.5% |
| | Alto | 40 | 23.7% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Habilidades personales | Bajo | 52 | 30.8% |
| | Regular | 81 | 47.9% |
| | Alto | 36 | 21.3% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Habilidades interpersonales | Bajo | 51 | 30.2% |
| | Regular | 80 | 47.3% |
| | Alto | 38 | 22.5% |
| | Total | 169 | 100.0% |
| Habilidades grupales | Bajo | 55 | 32.5% |
| | Regular | 78 | 46.2% |
| | Alto | 36 | 21.3% |
| | Total | 169 | 100.0% |

Nota. SPSS VS 29

En la tabla 7, se aprecia que el nivel de efectividad de liderazgo en los colaboradores de la DRE - Moyobamba es regular, según el 51.5% (87), 24.9% (42) indicó que es bajo y el 23.7% (40) que es alto. El nivel de habilidades personales fue calificado como regular, de acuerdo con el 47.9% (81) de los trabajadores, el 30.8% (52) indicó que es bajo y el 21.3% (36) que es alto, esto a causa de que a veces emplean estrategias acertadas para solucionar conflictos, pero no manejan de modo apropiado sus impulsos y tampoco tienen el control de sus emociones. El nivel de habilidades interpersonales fue regular, según el 47.3% (80) de los encuestados, 30.2% (51) sostuvo que es bajo y el 22.5% (38) postuló que es alto; por cuanto, algunos no tienen habilidades para negociar con los demás y no promueven la capacidad de escucha activa. Para finalizar, el nivel de habilidades grupales fue calificado como regular según el 46.2% (78) de encuestados, 32.5% (55) precisó que es bajo y el 21.3% (36) mencionó que es alto; esto porque pocos tienen habilidades para empoderar al grupo y la capacidad para trabajar en equipo.

Análisis inferencial

Tabla 8

Prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov para una muestra

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Autoconciencia | 0.092 | 169 | 0.001 |
| Autorregulación | 0.119 | 169 | 0.001 |
| Motivación | 0.107 | 169 | 0.001 |
| Empatía | 0.101 | 169 | 0.001 |
| Aptitud social | 0.117 | 169 | 0.001 |
| Inteligencia emocional | 0.114 | 169 | 0.001 |
| Habilidades personales | 0.097 | 169 | 0.001 |
| Habilidades interpersonales | 0.133 | 169 | 0.001 |
| Habilidades grupales | 0.087 | 169 | 0.003 |
| Efectividad del liderazgo | 0.122 | 169 | 0.001 |

a Corrección de significación de Lilliefors

Nota. SPSS VS 29

En consonancia con la tabla 8; la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayor a 50 unidades, dan como resultado una significancia menor a 0.05 para ambos temas objeto de estudio y sus dimensiones. Estos resultados indican que, la información obtenida no proviene de una adecuada distribución. Por lo tanto, se utilizará la prueba no paramétrica de Rho Spearman, para conocer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo; así como sus dimensiones correspondientes; esto en función a lo expuesto en el libro de Hernández et al. (2014); quienes mencionan que para emplear este tipo de estadístico la significancia de las dos variables deben ser menores a 0.05.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Regla de decisión

a) Si el p valor es > 0,05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

b) Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 9

Análisis de correlación de la hipótesis general

| Inteligencia emocional | Efectividad del liderazgo | | |
|------------------------|---------------------------|------------------|-----|
| | Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | N |
| | .722** | 0.000 | 169 |

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

Nota. SPSS VS 29

En la tabla 9 se expone la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo; por medio del análisis estadístico de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de .722 (correlación positiva media) y un p – valor igual a .000; con los datos obtenidos, se desestimó la hipótesis nula y se validó la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo; es decir, la inteligencia emocional se relaciona en un 52% con la efectividad de liderazgo. En ese sentido, si los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Moyobamba mantienen una apropiada inteligencia de sus emociones por medio de la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y aptitud social, tendrán la capacidad para fortalecer el liderazgo dentro del centro laboral.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Regla de decisión

a) Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

b) Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 10*Análisis de correlación de la hipótesis específica 1*

| Inteligencia emocional | Habilidades personales | | |
|------------------------|------------------------|------------------|-----|
| | Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | N |
| | .591** | 0.000 | 169 |

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

Nota. SPSS VS 29

En la tabla 10, se da a conocer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales, a través del análisis estadístico de Rho Spearman, se alcanzó un coeficiente de .591 (correlación positiva media) y un p – valor igual a .000; por ende, se descartó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades personales; es decir, la competencia emocional guarda una correlación del 35% con las destrezas individuales. En efecto, si los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Moyobamba mantienen una elevada inteligencia de sus emociones, tendrán un manejo apropiado de sus habilidades personales, es decir; manejo propio de sus emociones, manteniendo el control y optando por alternativas de solución ante algún conflicto.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Regla de decisión

a) Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

b) Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 11*Análisis de correlación de la hipótesis específica 2*

| Inteligencia emocional | Habilidades interpersonales | | |
|------------------------|-----------------------------|------------------|-----|
| | Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | N |
| | .614** | 0.000 | 169 |

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

Nota. SPSS VS 29

En línea con la tabla 11, se muestra la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales; a través del análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de .614 (correlación positiva media) y el p – valor fue .000; con estos datos, se desestimó la hipótesis nula y se validó la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales. Lo cual indica que la inteligencia emocional se asocia en un 38% con las habilidades interpersonales. Por lo tanto, si los funcionarios de la Dirección Regional de Educación Moyobamba mantienen una apropiada inteligencia de sus emociones, tendrán la capacidad para negociar, tener un plan de vida, escuchar de manera activa, ganar poder e influencia para tratar con los demás, que son criterios fundamentales de las habilidades interpersonales.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Regla de decisión

a) Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

b) Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Tabla 12*Análisis de correlación de la hipótesis específica 3*

| Inteligencia emocional | Habilidades grupales | | |
|------------------------|----------------------|------------------|-----|
| | Rho de Spearman | Sig. (bilateral) | N |
| | .632** | 0.000 | 169 |

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

Nota. SPSS VS 29

En la tabla 12, se da a conocer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales; mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de .632 (correlación positiva media) y un p – valor igual a .000. Estos datos permitieron rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales. Lo cual a su vez, indica que la inteligencia emocional se asocia en un 40% con las habilidades grupales; en ese sentido, si los funcionarios de la Dirección Regional de Educación Moyobamba mantienen una elevada inteligencia, entonces tendrán una actitud de empoderamiento, desarrollarán actividades de gestión eficientes y podrán trabajar en equipo.

Tabla 13*Nivel de relación entre edad e inteligencia emocional*

| | | Inteligencia emocional | | | | | | | |
|------|-------------|------------------------|---------|---------|---------|------|---------|-------|---------|
| | | Bajo | | Regular | | Alto | | Total | |
| Edad | 21-30 años | 13 | 29.50% | 25 | 30.10% | 11 | 26.20% | 49 | 29.00% |
| | 31-40 años | 16 | 36.40% | 27 | 32.50% | 16 | 38.10% | 59 | 34.90% |
| | 41 años a + | 15 | 34.10% | 31 | 37.30% | 15 | 35.70% | 61 | 36.10% |
| | Total | 44 | 100.00% | 83 | 100.00% | 42 | 100.00% | 169 | 100.00% |

Nota. SPSS VS 29

Tal como se muestra en la tabla anterior, el nivel de relación de la edad e inteligencia emocional se muestra regular del 30.1% entre las edades de 21 a 30 años; bajo del 29.5% y alto del 26.2%. Por otro lado, el nivel de relación entre los 31-40 años y la inteligencia emocional fue alto del 38.1%; mientras el 36.4% presenta un nivel bajo y el 32.5% regular. Por último, el nivel de relación entre los 41 años a más con la inteligencia emocional fue regular en un 37.3%, alto en un

35.7% y bajo en un 34.1%. Las evidencias muestran que la edad y la inteligencia emocional puede variar según el grupo de edad; por lo que permite comprender como la edad puede influir en la inteligencia emocional y tener implicaciones relevantes en el contexto laboral.

Tabla 14

Nivel de relación entre edad y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba

| | | Efectividad del liderazgo | | | | | | Total | |
|------|-------------|---------------------------|---------|---------|---------|------|---------|-------|---------|
| | | Bajo | | Regular | | Alto | | | |
| Edad | 21-30 años | 15 | 35.70% | 24 | 27.60% | 10 | 25.00% | 49 | 29.00% |
| | 31-40 años | 15 | 35.70% | 30 | 34.50% | 14 | 35.00% | 59 | 34.90% |
| | 41 años a + | 12 | 28.60% | 33 | 37.90% | 16 | 40.00% | 61 | 36.10% |
| | Total | 42 | 100.00% | 87 | 100.00% | 40 | 100.00% | 169 | 100.00% |

Nota. SPSS VS 29

Conforme con lo expuesto en la tabla anterior, el nivel de relación entre la edad (21-30 años) y la efectividad de liderazgo fue bajo en un 35.7%, regular en un 27.6% y alto en un 25%; por otro lado, el nivel de relación entre la edad (31-40 años) y la efectividad de liderazgo fue bajo en un 35.7%, alto en un 35% y regular en un 34.5%. Finalmente, la relación entre la edad (41 años a más) y la efectividad de liderazgo es alto en un 40%, regular en un 37.9% y bajo en un 28.6%. Por lo tanto, los resultados muestran que la relación entre las variables no es uniforme y varía según el grupo de edad; es decir, la experiencia, madurez u otros factores pueden afectar la efectividad de liderazgo de aquellos que tienen la responsabilidad de dirigir una entidad.

V. DISCUSIÓN

El estudio ha sido elaborado mediante la aplicación de cuestionarios sobre inteligencia emocional y liderazgo a los 135 trabajadores de la Dirección Regional de Educación Moyobamba en el periodo 2023, por lo que, se obtuvo los resultados siguientes:

Uno de los objetivos específicos, fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales, los resultados revelaron una correlación positiva media de 0.591 lo que indica que su grado de influencia es del 35%, como evidencia su valor de significancia de 0.001. Asimismo, el nivel de las habilidades personales fue medio en 68% porque, en ocasiones, utilizan estrategias efectivas para resolver conflictos, sin embargo, su habilidad para gestionar impulsos y regular emociones no es adecuada. Los resultados son similares al trabajo investigativo de Norena-Chavez et al (2022) al concluir que se evalúa que los estilos de liderazgo recibieron una calificación baja en un 63%, mientras que las conductas de los trabajadores fueron calificadas como regulares en 44%. El liderazgo ejerce un impacto importante en el comportamiento creativo de los trabajadores, lo cual impacta en sus percepciones, expectativas y motivaciones, estimulando así la transformación de la entidad. Además, el análisis respalda la existencia de una correlación directa entre estos elementos. Esta correlación se sustenta en resultados estadísticos sólidos, con un valor de significancia igual a 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.889. De la misma forma, presenta similitud con el trabajo de Neida y Correa (2022) al concluir que la inteligencia emocional presentó un nivel bajo en 62%, la aplicación de esta contribuye al desarrollo de líderes dentro de una organización, quienes tienen un papel fundamental en la consecución de metas y objetivos. Además, hizo hincapié en que existe una correlación importante entre la competencia emocional y la eficacia en la realización de labores, respaldada por un valor de significancia de 0.001 y un coeficiente de 0.879. Al mismo tiempo, se asemeja con la teoría cognitivo-conductual; donde postula que la inteligencia emocional posibilita la comprensión de las emociones subyacentes a las expresiones verbales y matices vocales, lo cual favorece el establecimiento de una comunicación caracterizada por empatía y efectividad (Fang & Ding, 2023). Competencias personales, tales como la capacidad de escucha activan y la

empatía, adquieren un rol esencial al transmitir pensamientos de manera precisa y al comprender las necesidades e inquietudes de quienes nos rodean. De la misma manera, contribuye a establecer y conservar vínculos positivos. La aptitud para comprender las emociones ajenas y reaccionar de forma adecuada fomenta la edificación de relaciones perdurables y satisfactorias.

Por otro lado, otro de los objetivos fue identificar la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales, la información procesada demostró una relevancia estadística a un nivel de 0.001, acompañada de una correlación positiva media de 0.614. Esta correlación sugiere que el 38% de la influencia se comparte entre ambas variables. De la misma manera, el nivel de las habilidades interpersonales fue medio en 48%, debido a que algunos trabajadores carecen de destrezas para negociar con otros y no fomentan la práctica de la escucha activa. Estos resultados son poco semejantes al estudio de Cuno y Incacutipa (2019) al llegar al concluir que el 74% de encuestados exhibieron un nivel elevado de inteligencia emocional, mientras que la cultura organizacional alcanzó una puntuación promedio del 55%. Asimismo, se demostró que el liderazgo tiene una posición importante en las estructuras de una organización, y a pesar de los cambios significativos en la gestión, las actividades fueron elaboradas con normalidad. Por otro lado, se observa una correlación positiva entre los temas, lo cual se refleja en un resultado con un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.788. De otro modo, evidencia similitud con el trabajo de Bernal (2020) al concluir que el liderazgo recibió una calificación baja en 44%, mientras que la atención fue evaluada como nivel medio en 64%. Asimismo, los líderes logran dominar los aspectos de la competencia emocional, lo cual tiene un efecto beneficioso en la entidad, aplican medidas adecuadas para trabajar en la consecución de objetivos personales. Además, emplean herramientas de competencia para identificar, capacitar, distinguir y fomentar un adecuado rendimiento institucional. Es importante destacar el vínculo entre estas variables, evidenciada por un valor de significancia de 0.001 y un coeficiente de 0.691. Tanto las competencias de inteligencia emocional como las habilidades interpersonales resultan fundamentales para lograr un trabajo en equipo exitoso. La destreza en comprender y mostrar consideración por las emociones y puntos de vista de los compañeros,

además de resolver disputas de manera positiva, fomenta un entorno de colaboración y solidez en el grupo. También se contrasta con la teoría de las inteligencias múltiples; en la que sustenta que los líderes que poseen una inteligencia emocional destacada tienen la capacidad de comprender las necesidades e impulsos de sus colaboradores, lo que les faculta para orientar y estimular de forma más eficiente. Competencias interpersonales, como la habilidad de inspirar, influenciar y establecer un clima de confianza, resultan esenciales para dirigir equipos con éxito (Wulansari et al., 2022).

También, se conoció que existe una relación entre la inteligencia emocional y las habilidades de trabajo en grupo, ya que se observó una notable significancia con un valor de 0.001, junto con una correlación positiva media de 0.632. Estos hallazgos revelan que la influencia es del 66%. Asimismo, el nivel de habilidades grupales resultó medio en 40% debido a que son escasos los colaboradores que poseen aptitudes para fortalecer al grupo y habilidades para colaborar en equipo. Estos resultados son poco similares al trabajo que fue desarrollado por Enríquez et al (2021) quienes dieron a conocer que el desempeño organizacional obtuvo un nivel alto en un 57%, asimismo, admite la importancia de que un líder cuente con atributos como autoconocimiento, motivación, autorregulación y empatía, ya que estos elementos tienen un impacto directo en el entorno de trabajo. En conclusión, se establece una correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo, con un valor de significancia igual a 0.001 y un coeficiente de 0.874. Asimismo, muestra relación con la investigación de Coronado & Benítez (2022) al llegar a concluir que el líder de la organización estudiada posee una alta inteligencia emocional, dado que ha demostrado la capacidad de comprender a los individuos en diversos entornos sociales. Esta habilidad le ha permitido identificar las reacciones emocionales de los demás y utilizar este conocimiento para ejercer influencia sobre los trabajadores a través de la gestión de las emociones. En consecuencia, se ha establecido una relación significativa entre las variables, donde se observó un p valor de 0.00 y un coeficiente de correlación de $r=0.695$. De igual forma, el aporte teórico De la Cruz (2020) sustenta que la destreza de entender y administrar los sentimientos se torna esencial en la gestión constructiva de desacuerdos y conflictos. Aquellas Individuos con un grado elevado de

competencia emocional son capaces de enfrentar los problemas de manera asertiva, evitando cualquier forma de agresión u hostilidad. Esto, a su vez, fomenta una atmósfera propicia para encontrar soluciones y mantener relaciones positivas en el seno del grupo. Aquellos líderes que han cultivado sus habilidades emocionales son capaces de captar las necesidades y motivaciones emocionales de sus colaboradores. Esta capacidad les habilita para dirigir, infundir, inspiración y motivar al equipo, generando un entorno laboral productivo.

En el resultado general, se estableció una relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo, ya que los resultados muestran una significancia destacada con un valor de 0.001 y una correlación positiva media de 0.722. Estos datos señalan que alrededor del 52% de la influencia se relaciona con el grado de conexión entre ambos temas. De la misma manera, el nivel de la inteligencia emocional fue medio en 54% porque ciertos empleados encuentran desafíos al entender las emociones negativas de sus colegas y no realizan una planificación previa de sus tareas, algunos miembros del equipo encuentran dificultades para ajustarse a los cambios dentro de la organización y muestran una baja autoconfianza, asimismo, explotan al máximo su potencial, pero enfrentan dificultades en la gestión de sus emociones frente a eventos desfavorables. Por otro lado, existen colaboradores que tienen dificultades para comprender los sentimientos de los demás y enfrentan desafíos al asumir las repercusiones de sus propias acciones, además, parte de los empleados enfrenta problemas al comunicarse y no logra cumplir con sus responsabilidades puntualmente. Por otra parte, el nivel del liderazgo en los colaboradores fue medio en 50%. Los resultados muestran relación con el estudio elaborado por Leal (2022) quien ha concluido que el grado de inteligencia emocional se situó en un nivel moderado al alcanzar el 43%, mientras que el compromiso laboral obtuvo igualmente un nivel medio con un 51%. En consecuencia, existe una relación directamente proporcional entre los elementos analizados, con un porcentaje total del 53.29%, debido a que el valor de correlación es de $r=0.73$. Asimismo, tiene relación con el trabajo académico de Veranes et al. (2021) al concluir que el liderazgo obtuvo una calificación promedio del 45%, mientras que la motivación se situó en un nivel medio con un 51%. Por otro lado, la teoría De la Cruz (2020) postuló que es necesario proporcionar un entorno que fomente un mayor nivel de

motivación y bienestar, tanto en el ámbito profesional como personal, tales actividades permiten que las habilidades se vean fortalecidas y por ende, las metas se cumplirán efectivamente

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba, debido a que p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue positiva media ($\rho = .722$); por lo tanto, al manejar apropiadamente sus emociones tendrán la capacidad de liderar efectivamente.
- 6.2. Se demostró la relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades personales; porque el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación fue positiva media ($\rho = .591$); es decir, una elevada inteligencia emocional brinda las herramientas efectivas para el manejo de las emociones y dar soluciones efectivas ante conflictos fortuitos que son criterios fundamentales de las habilidades personales
- 6.3. Se identificó la relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales; porque el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación fue positiva media ($\rho = .614$); estos datos indican que gestionar apropiadamente las emociones facilitará las relaciones interpersonales y capacidad de negociación.
- 6.4. Se demostró la relación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales; en vista que el p – valor fue .000 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue positiva media ($\rho = .632$); demostrando que, al mantener una alta inteligencia emocional tendrán la capacidad de gestión y trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Director de la DRE – Moyobamba, implementar programas de capacitación y charlas trimestral orientadas al desarrollo de la inteligencia emocional (que incluya temas de manejo de emociones, casos para soluciones efectivas) para ayudar a los colaboradores a comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva, fomentando la autoconciencia emocional, empatía entre compañeros y efectividad de liderazgo.
- 7.2. Al Director, lograr vínculos interinstitucionales con universidades para lograr establecer la presencia de profesionales de salud (estudiantes de psicología) para tratar la inteligencia emocional de los colaboradores que se encuentran sometidos a grandes escalas de estrés y cansancio, esto permitirá fortalecer las habilidades personales mediante un mejor control de sus emociones
- 7.3. Al Director, promover la empatía como una habilidad esencial en las relaciones interpersonales a través de técnicas de escucha activa y comunicación efectiva presentada mediante actividades de coaching y entornos de Feedback; asimismo, incluir talleres que ayuden a gestionar oportunamente las emociones de los colaboradores y promover un ambiente de comunicación abierta y honesta.
- 7.4. Al Director, proponer e implementar un presupuesto orientado a desarrollar programas de bienestar y salud mental que son esenciales para fortalecer la inteligencia emocional y las habilidades de los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Abarca, N., & Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo* (1ª ed., Vol. 1). Ediciones El Mercurio.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=djvADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=libro+de+liderazgo+efectivo+en+las+entidades+públicas&ots=4n2ZYCO_G-&sig=vXJDAH2NrjUbSwceUwwXK7k9Bi8#v=onepage&q&f=false
- Alcazar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 111–131.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Alharbi, R., & Alnoor, A. (2022). The influence of emotional intelligence and personal styles of dealing with conflict on strategic decisions. *PSU Research Review*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.1108/PRR-08-2021-0040/FULL/PDF>
- Arias, J., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237–247.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.73
- Bernal, E. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022* (Vol. 1) [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92614/Bernal_WEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, P. (2020). Atención plena y liderazgo: puntos de convergencia en la exhibición de niveles de liderazgo. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(2), 74–80. <https://doi.org/10.46677/COMPENDIUM.V7I2.833>
- Bhardwaj, A. (2022). Organizational culture and effective leadership in academic medical institutions. *Journal of Healthcare Leadership*, 14(1), 25–30.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S358414>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79–97.
<https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo

- compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. *Estudios Gerenciales*, 38(162), 32–44. <https://doi.org/10.18046/J.ESTGER.2022.162.4524>
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. <https://doi.org/10.1002/JOE.22172>
- Coleman, A., & Ali, A. (2022). Emotional Intelligence: Its importance to HE professional services team members during challenging times. *Belmas*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/08920206221085794>
- Coleman, L., & Taylor, E. (2023). The Importance of Diversity, Equity, and Inclusion for Effective, Ethical Leadership. *Clinics in Sports Medicine*, 42(2), 269–280. <https://doi.org/10.1016/J.CSM.2022.11.002>
- CONCYTEC. (2020). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Condori, E., & Ramos, N. (2022). *Inteligencia emocional y competencias laborales de los trabajadores de un distribuidor autorizado de Claro-Cusco, 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101494/Condori_CEJ-Ramos_SN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Coronado-maldonado, I., & Benítez-márquez, M. (2022). Relación de los equipos de trabajo en la organización: papel del líder emocionalmente inteligente. *Espacios*, 43(4), 110–121. <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n04p05>
- Cuno, M., & Incacutipa, D. (2019). Inteligencia emocional y cultura organizacional como pilares de ejercicio docente. *Revista Innova Educación*, 1(4), 599–612. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2019.04.013>
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., Correa, L., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V2111.3069>
- De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63–94.

- <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Diario PERÚ 21. (2023, enero 12). Habilidades directivas: ¿Sabes cuáles son y cuáles te hacen más empleable? *Diario PERÚ 21*.
<https://peru21.pe/cheka/habilidades-directivas-ejecutivos-habilidades-directivas-sabes-cuales-son-y-cuales-te-hacen-mas-empleable-noticia/>
- Díaz, E., & Chávarry, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97–113.
<https://doi.org/10.17162/AU.V12I2.1035>
- Dirección Regional de Educación Moyobamba. (2023). *Directorio*.
<https://www.dresanmartin.gob.pe/>
- Enríquez, J., Pantoja, M., & Cuarán, M. (2021). Investigaciones sobre inteligencia emocional en las empresas. Tendencias en las universidades ecuatorianas. *Conrado*, 17(81), 89–111.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400211
- Fang, S., & Ding, D. (2023). The differences between acceptance and commitment therapy (ACT) and cognitive behavioral therapy: A three-level meta-analysis. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 28(1), 149–168.
<https://doi.org/10.1016/J.JCBS.2023.03.015>
- Gaudet, G. (2023, enero 2). *8 consejos para maximizar su impacto como CEO*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2023/01/02/8-tips-for-maximizing-your-impact-as-a-ceo/?sh=33860be84b90>
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hidalgo, P., Cañas, A. J., & Cuartero, M. E. (2022). Autocuidado, afrontamiento e inteligencia emocional en estudiantes universitarios. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 327–340.

<https://doi.org/10.17060/IJODAE.2022.N1.V1.2389>

Jáuregui, J., Chávez, P., Menacho, I., Ramírez, I., Romero, E., Ramírez, L., & Romero, E. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(23), 648–658.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>

Jooste, M., & Coetzee, N. (2022). The role of emotional intelligence in the experience of burnout among South African leaders working in financial roles. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 13(1), 83–101.

<https://doi.org/10.1504/IJWOE.2022.121995>

Korzynski, P., Kozminski, A., Baczynska, A., & Haenlein, M. (2021). Bounded leadership: An empirical study of leadership competencies, constraints, and effectiveness. *European Management Journal*, 39(2), 226–235.

<https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2020.07.009>

Leal, S. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 1(21), 1–15.

<https://doi.org/10.24215/23143738E116>

Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2019). Assessment of Leadership Effectiveness Dimensions in Small & Medium Enterprises (SMEs). *Procedia Manufacturing*, 32(1), 1035–1042. <https://doi.org/10.1016/J.PROMFG.2019.02.318>

Monehin, D., & Diers-Lawson, A. (2022). Pragmatic optimism, crisis leadership, and contingency theory: A view from the C-suite. *Public Relations Review*, 48(4), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2022.102224>

Moreno, N. M., Roldán, B. F., Mena, I. M., Castillo, M. E., & Rodríguez, B. L. (2023). Inteligencia Emocional en el aula: Una Revisión de Prácticas y Estrategias para promover el Bienestar Estudiantil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4731–4748. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I2.5683

Mulla, Z., & Krishnan, V. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, 34(3), 228–241. <https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2022.09.001>

Nduneseokwu, C., & Harder, M. (2023). Developing environmental transformational leadership with training: Leaders and subordinates environmental behaviour outcomes. *Journal of Cleaner Production*, 403(1), 1–17.

<https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2023.136790>

- Neida, M., & Correa, M. (2022). Inteligencia Emocional y su Influencia en el Ámbito Laboral. *Revista científica Cienciaduc*, 8(1), 1–10. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861020/4802861020.pdf>
- Norena-Chavez, D., Guevara, R., & Gomez, M. (2022). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de oficiales del Ejército peruano. *Revista Científica General José María Córdova*, 20(39), 467–485. <https://doi.org/10.21830/19006586.865>
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Rasmi, M., Awanis, N., Hussam, R., Jarrar, M., Alkahtani, M. A., Al-Bsheish, M., Alumran, A., & Alomran, A. K. (2022). The relationship between emotional intelligence and pain management awareness among nurses. *Healthcare*, 10(6), 1–11. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE10061047>
- Rojero-Jimenez, R., Gómez-Romero, J., & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios gerenciales*, 35(151), 178–189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Ruiz, T., & Sánchez, K. (2021). Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia del dorado. *Ciencia Latina*, 5(5), 8822–8855. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957
- Schwatka, N., Goldenhar, L., & Johnson, S. (2020). Change in frontline supervisors' safety leadership practices after participating in a leadership training program: Does company size matter? *Journal of Safety Research*, 74(1), 199–205. <https://doi.org/10.1016/J.JSR.2020.06.012>
- Singh, A., Prabhakar, R., & Kiran, J. S. (2022). Emotional Intelligence: A Literature Review Of Its Concept, Models, And Measures. *Journal of Positive School Psychology*, 6(10), 2254–2275. <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/13616>
- Skendzel, S., Holtan, S., & Finch-Guthrie, P. (2019). Application of Path-Goal and Transformational Leadership Theory to Improve Patient and Provider

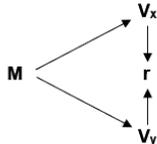
- Satisfaction with APP-Led Survivorship Care: A Quality Improvement Initiative. *Biology of Blood and Marrow Transplantation*, 25(3), 373–373. <https://doi.org/10.1016/J.BBMT.2018.12.605>
- Soliman, A. F. (2020). The effect of leadership empowerment on technology transfer effectiveness: A proposed model: An applied study on the telecommunication companies in one of the developing countries. *The Journal of High Technology Management Research*, 31(1), 100371. <https://doi.org/10.1016/J.HITECH.2020.100371>
- Terán-Bustamante, A., Ramírez-Castillo, C. E., & Martínez-Velasco, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 15(3), 435–454. <https://doi.org/10.21919/REMEF.V15I3.516>
- Tuyakova, U., Baizhumanova, B., Mustapaeva, T., Alekeshova, L., & Otarbaeva, Z. (2022). Retracted Article: Developing emotional intelligence in student teachers in universities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1–6. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01173-w>
- Valdiviezo, M. A., Zapatel, L. R. R., Saldana, J. M., & Rodas, K. (2022). Social skills and organizational climate in the Regional Management of Social Development of the Regional Government of Callao. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 26(114), 125–132. <https://doi.org/10.47460/UCT.V26I114.597>
- Veranes, I., Peñalver, A., & Jorna, A. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir*, 5(34), 89–85. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100011
- Victoravich, L., Hamilton, A., Kim, S., & Cohen, N. (2023). Reflections on the roles of governance and leadership in profit-for-purpose companies: A European–United States comparative perspective. *European Management Journal*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2023.05.002>
- Wulansari, R. E., Sakti, R. H., Ambiyar, A., Giatman, M., Wakhinuddin, & Syah, N. (2022). Expert System For Career Early Determination Based On Howard Gardner's Multiple Intelligence. *Journal of Applied Engineering and Technological Science (JAETS)*, 3(2), 67–76. <https://doi.org/10.37385/JAETS.V3I2.568>

Zhang, W., & Adegbola, O. (2022). Emotional intelligence and public relations: An empirical review. *Public Relations Review*, 48(3), 1–9.
<https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2022.102199>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Título: Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Dimensiones | Tipo y Diseño de Investigación | Población y Muestra |
|---|--|---|---|--|---|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades personales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.</p> <p>b) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.</p> <p>c) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y las habilidades grupales en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023</p> | <p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.</p> | <p>Inteligencia emocional</p> <p>Efectividad de liderazgo</p> | <p>Autoconciencia</p> <p>Autorregulación</p> <p>Motivación</p> <p>Empatía</p> <p>Aptitud social</p> <p>Habilidades personales</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades grupales</p> | <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: Se aplicó un diseño no experimental de corte transversal.</p>  | <p>La población estuvo conformada por 300 colaboradores de la Dirección Regional de Educación Moyobamba (Dirección Regional de Educación Moyobamba, 2023).</p> <p>La muestra estuvo conformada por 169 colaboradores de la entidad.</p> |

Anexo 2. Matriz de operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de valoración |
|---------------------------------|---|--|-----------------------------|-----------------------------|-------|-------------------------------|
| Inteligencia emocional | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, así mismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020). | La inteligencia emocional fue evaluada por medio de la elaboración de un cuestionario, en función a las dimensiones e indicadores. | Autoconciencia | - Carácter | 1 | Ordinal con valoración likert |
| | | | | - Comportamiento | 2 | |
| | | | | - Debilidades | 3 | |
| | | | | - Fortalezas | 4 | |
| | | | Autorregulación | - Límites | 5 | |
| | | | | - Reacciones | 6 | |
| | | | | - Adaptación | 7-8 | |
| | | | Motivación | - Prioridades | 9-10 | |
| | | | | - Satisfacción | 11 | |
| | | | | - Impulsos | 12 | |
| | | | Empatía | - Asertividad | 13-14 | |
| | | | | - Actitud | 15 | |
| - Orientación hacia el servicio | 16 | | | | | |
| Aptitud social | - Comunicación | 17 | | | | |
| | - Valores | 18-19 | | | | |
| | - Catalización al cambio | 20 | | | | |
| Efectividad de liderazgo | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019). | La efectividad del liderazgo fue medio por medio de sus tres dimensiones: Habilidades personales, interpersonales y grupales. | Habilidades personales | - Manejo propio | 21-22 | |
| | | | | - Nivel relajado de control | 23 | |
| | | | | - Estilo de solución | 24-25 | |
| | | | Habilidades interpersonales | - Negociar | 26 | |
| | | | | - Plan de vida | 27 | |
| | | | | - Escucha activa | 28 | |
| | | | | - Ganar poder e influencia | 29-30 | |
| | | | Habilidades grupales | - Empoderar | 31 | |
| | | | | - Gestión | 32-33 | |
| | | | | - Trabajo en equipo | 34-35 | |

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN MOYOBAMBA

El presente cuestionario tiene una intención netamente académica. A continuación, encontrará un conjunto de preguntas referidas a su percepción sobre inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. La información que proporcione es muy importante, confidencial y será de manejo exclusivo para efectos del estudio. Gracias por su colaboración

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa su opinión.

La numeración corresponde a la siguiente escala:

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

I. DATOS GENERALES

1. Edad

- A. 21 - 30 () 1
- B. 31 – 40 () 2
- C. 41 años a más () 3

2. Género

- A. Femenino () 1
- B. Masculino () 2

3. Grado de instrucción

- A. Secundaria completa () 1
- B. Superior técnica incompleta () 2
- C. Superior técnica completa () 3

- D. Superior universitaria incompleta ()4
 E. Superior universitaria completa ()5

4. Cargo

- A. Administrativo ()1
 B. Especialista de educación secundaria ()2
 C. Especialista en DRE ()3
 D. Especialista en gestión de riesgos y desastre ()4
 E. Secretaria ()5
 F. Técnico administrativa ()6
 G. Trabajador de servicio ()7
 H. Otros ()8

5. Tiempo de experiencia

- A. 1-6 meses (1) C. 12 meses a 2 años (3)
 B. 7-12 meses (2) D. 3-5 años (4)
 E. 6 años a más (5)

II. CUESTIONARIO

| VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | | | | |
|----------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| INDICADOR | ÍTEM | VALORACIÓN | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Autoconciencia | 1. ¿Muestra un carácter empático y sutil con las personas que le rodea? | | | | | |
| | 2. ¿En caso de presentarse un problema, Mantiene un comportamiento estable y tranquilo? | | | | | |
| | 3. ¿Es capaz de comprender las debilidades de los demás? | | | | | |
| | 4. ¿Resalta las fortalezas de los demás? | | | | | |
| Autorregulación | 5. ¿Se estresa con facilidad? | | | | | |
| | 6. ¿Reacciona de manera apropiada con los demás? | | | | | |
| | 7. Se adapta con facilidad a los cambios que se presentan? | | | | | |
| | 8. ¿Tiene confianza en sí mismo? | | | | | |
| Motivación | 9. ¿Disfruta de sus actividades prioritarias? | | | | | |
| | 10. ¿Aprovecha al máximo sus potenciales? | | | | | |
| | 11. ¿Disfruta de su tiempo libre? | | | | | |
| | 12. ¿Maneja sus emociones en situaciones negativas? | | | | | |
| Empatía | 13. ¿Comprendo con facilidad la forma en la que se sienten los demás? | | | | | |
| | 14. ¿Expresa con facilidad sus emociones o sentimientos? | | | | | |
| | 15. ¿Enfrenta sus problemas con confianza? | | | | | |

| | 16. ¿Asume las consecuencias de sus acciones? | | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| Aptitud social | 17. ¿Se comunica con facilidad? | | | | | |
| | 18. ¿Tiene la facilidad de ceder, en caso esté equivocado? | | | | | |
| | 19. ¿Cumple de manera efectiva sus responsabilidades? | | | | | |
| | 20. ¿Se encuentra preparado para afrontar los cambios? | | | | | |
| VARIABLE: EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO | | | | | | |
| INDICADOR | ÍTEM | VALORACIÓN | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Habilidades personales | 21. ¿Maneja de manera apropiada sus impulsos? | | | | | |
| | 22. ¿Controla fácilmente sus emociones? | | | | | |
| | 23. ¿Presenta un nivel relajado de control? | | | | | |
| | 24. ¿Está preparado para resolver conflictos? | | | | | |
| | 25. ¿Emplea un adecuado estilo de solución frente a los conflictos? | | | | | |
| Habilidades interpersonales | 26. ¿Tiene la habilidad para negociar con los demás? | | | | | |
| | 27. ¿Motiva a los demás para que su rendimiento contribuya con su plan de vida? | | | | | |
| | 28. ¿Desarrolla la capacidad de escucha activa? | | | | | |
| | 29. ¿Tiene la habilidad de ganar poder e influenciar? | | | | | |
| | 30. ¿Mantiene una adecuada relación con los demás? | | | | | |
| Habilidades grupales | 31. ¿Tiene la habilidad para empoderar al grupo? | | | | | |
| | 32. ¿Gestiona adecuadamente al equipo de trabajo? | | | | | |
| | 33. ¿Gestiona apropiadamente los recursos requeridos? | | | | | |
| | 34. ¿Tiene la capacidad de trabajar en equipo? | | | | | |
| | 35. ¿Fomenta el cumplimiento de las metas? | | | | | |

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023.

Investigador (a) (es): Cecilia Isabel Amasifuen Gavidia y Rubi Reyna Segura

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023”, cuyo objetivo es Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Regional de Educación San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Con la evolución de la inteligencia emocional y de la efectividad del liderazgo se pretende demostrar la relevancia de estos dos componentes mediante la obtención de los resultados y sustento teórico en la Dirección Regional De Educación Moyobamba - 2023).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en cada oficina de la Dirección Regional de Educación San Martín. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Amasifuen Gavidia Cecilia Isabel y Reyna Segura Rubi] email camasifuen@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Paredes Ramírez Gimena email gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



Nombre y apellidos: Erlinda Jhohanna Briones Silva

Fecha y hora: 27/09/2023 – 9:00 am

DNI: 71458615

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Carta de autorización

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

| | |
|--|------------------|
| Nombre de la Organización: DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION SAN MARTIN. | RUC: 20404224809 |
| Nombre del Titular o Representante legal: Dr. Alfonso Isuiza Pérez | |
| Nombres y Apellidos: Alfonso Isuiza Pérez | DNI: 0111950 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|---|--|
| Nombre del Trabajo de Investigación: Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023 | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Autor(s): <ul style="list-style-type: none">• Cecilia Isabel Amasifuen Gavidia• Rubi Reyna Segura | DNI: 73148185 71270392 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 02 junio del 2023



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Dr Alfonso Isuiza Pérez
Director Regional de Educación

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Documentos del comité de ética



Universidad César Vallejo

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN MOYOBAMBA – 2023.**

Autor(es): **CECILIA ISABEL AMASIFUEN GAVIDIA**

Especialidad del autor principal del proyecto: **GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Programa: **Administración**

Otro(s) autor(es) del proyecto: **RUBI REYNA SEGURA**

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **TARAPOTO PERÚ**

Código de revisión del proyecto: **2023-1 PREGRADO PI TAR C1 01**

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: **ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe**

| N.º | Criterios de evaluación | Cumple | No cumple | No corresponde |
|-----------------------------------|---|--------|-----------|----------------|
| I. Criterios metodológicos | | | | |
| 1 | El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios. | X | | |
| 2 | Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde. | X | | |
| 3 | Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde. | X | | |
| 4 | Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde. | X | | |
| 5 | Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde. | X | | |
| II. Criterios éticos | | | | |
| 6 | Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde. | X | | |
| 7 | Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde. | X | | |
| 8 | Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica. | X | | |
| 9 | La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación. | X | | |

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la e

Lima, 14 de julio de 2023

| Nombres y apellidos | Cargo | DNI N.º | Firma |
|--------------------------------------|----------------|----------|-------|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya | Presidente | 44326351 | |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas | Vicepresidente | 08437636 | |
| Dr. José German Linares Cazola | Miembro 1 | 31674876 | |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón | Miembro 2 | 43648948 | |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3 | 06614765 | |



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN MOYOBAMBA – 2023", presentado por los autores CECILIA ISABEL AMASIFUEN GAVIDIA - RUBI REYNA SEGURA , ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

| Nombres y apellidos | Cargo | DNI N.º | Firma |
|--------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya | Presidente | 44326351 | |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas | Vicepresidente | 08437636 | |
| Dr. José German Linares Cazola | Miembro 1 | 31674876 | |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón | Miembro 2 | 43648948 | |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3 | 06614765 | |

Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos

| Variable | N.º | Especialidad | Promedio de validez | Opinión del experto |
|---------------------------------|------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Inteligencia emocional | 1 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 2 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 3 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 4 | Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 5 | Docente y Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 6 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| Efectividad de liderazgo | 1 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 2 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 3 | Administrador | 4 | Es aplicable |
| | 4 | Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 5 | Docente y Administradora | 4 | Es aplicable |
| | 6 | Administrador | 4 | Es aplicable |

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|--------------------------------------|----------------|-------|
| Nombres y Apellidos del juez: | ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ | | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Condori y Ramos |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección regional de educación |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 20 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia**
Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- **Variable 2: Efectividad de liderazgo**
Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).



| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|---|---|
| Inteligencia emocional | 1. Autoconciencia 2. Autorregulación 3. Motivación 4. Empatía 5. Aptitud social | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede |
| Efectividad de liderazgo | 6. Habilidades personales 7. Habilidades interpersonales 8. Habilidades grupales | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023”. elaborado por Amasifuén Gavidia, Cecilia Isabel Reyna Segura, Rubí en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

• Primera dimensión: Autoconciencia

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Comportamiento | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Debilidades | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Fortalezas | 4 | 4 | 4 | 4 | |

• Segunda dimensión: Autorregulación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Reacciones | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Adaptación | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |

• Tercera dimensión: Motivación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Impulsos | 11, 12 | 4 | 4 | 4 | |

• Cuarta dimensión: Empatía

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| Actitud | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Orientación hacia el servicio | 15, 16 | 4 | 4 | 4 | |

• Quinta dimensión: Aptitud social

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Valores | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Catalización al cambio | 19, 20 | 4 | 4 | 4 | |



Variable del instrumento: Efectividad del liderazgo

- Primera dimensión: Habilidades personales

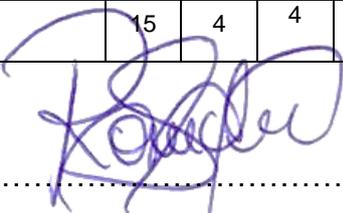
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel relajado de control | 2,3 | 4 | 4 | 4 | |
| Estilo de solución | 4,5 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Plan de vida | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |
| Escucha activa | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Ganar poder e influencia | 10 | | | | |

- Tercera dimensión: Habilidades grupales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11,12 | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | 13,14 | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | 15 | 4 | 4 | 4 | |



.....
MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ

DNI N° 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|--|---|---|
| Nombres y Apellidos del juez: | Dr. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN | | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor | (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clínica (<input type="checkbox"/>) | Social | (<input type="checkbox"/>) |
| | Educativa (<input type="checkbox"/>) | Organizacional | (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años | (<input type="checkbox"/>) | |
| | Más de 5 años | (<input checked="" type="checkbox"/>) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Condori y Ramos |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección regional de educación |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 20 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia
Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- **Variable 2:** Efectividad de liderazgo
Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).



| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|---|--|
| Inteligencia emocional | 9. Autoconciencia 10. Autorregulación 11. Motivación 12. Empatía 13. Aptitud social | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas |
| Efectividad de liderazgo | 14. Habilidades personales 15. Habilidades interpersonales 16. Habilidades grupales | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". elaborado por Amasifuén Gavidia, Cecilia Isabel Reyna Segura, Rubí en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



| |
|------------------------------|
| 5. No cumple con el criterio |
| 6. Bajo Nivel |
| 7. Moderado nivel |
| 8. Alto nivel |



Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Autoconciencia

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Comportamiento | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Debilidades | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Fortalezas | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Autorregulación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Reacciones | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Adaptación | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Motivación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Impulsos | 11, 12 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Empatía

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| Actitud | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Orientación hacia el servicio | 15, 16 | 4 | 4 | 4 | |

- Quinta dimensión: Aptitud social

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Valores | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Catalización al cambio | 19, 20 | 4 | 4 | 4 | |

Variable del instrumento: Efectividad del liderazgo

- Primera dimensión: Habilidades personales

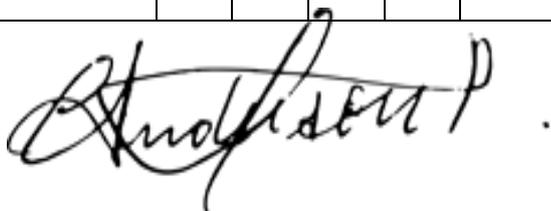
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel relajado de control | 2,3 | 4 | 4 | 4 | |
| Estilo de solución | 4,5 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Plan de vida | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |
| Escucha activa | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Ganar poder e influencia | 10 | | | | |

- Tercera dimensión: Habilidades grupales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11,12 | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | 13,14 | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | 15 | 4 | 4 | 4 | |



.....
DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYÉN
DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Juez 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|--------------------------------------|----------------|-------|
| Nombres y Apellidos del juez: | DR. DAVIS NICOLÁS ESPINOZA DEXTRE | | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor | () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR | | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Condori y Ramos |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección regional de educación |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 20 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia**
Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- **Variable 2: Efectividad de liderazgo**
Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).



| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|--|---|
| Inteligencia emocional | 17. Autoconciencia 18. Autorregulación 19. Motivación 20. Empatía 21. Aptitud social | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede |
| Efectividad de liderazgo | 22. Habilidades personales 23. Habilidades interpersonales 24. Habilidades grupales | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". elaborado por Amasifuén Gavidia, Cecilia Isabel Reyna Segura, Rubí en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



| |
|------------------------------|
| 9. No cumple con el criterio |
| 10. Bajo Nivel |
| 11. Moderado nivel |
| 12. Alto nivel |

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Autoconciencia

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Comportamiento | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| Debilidades | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| Fortalezas | 4 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Autorregulación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| Reacciones | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Adaptación | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: Motivación

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción | 10 | 4 | 4 | 4 | |
| Impulsos | 11, 12 | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: Empatía

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 | 4 | 4 | 4 | |
| Actitud | 14 | 4 | 4 | 4 | |
| Orientación hacia el servicio | 15, 16 | 4 | 4 | 4 | |

- Quinta dimensión: Aptitud social

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 4 | 4 | 4 | |
| Valores | 18 | 4 | 4 | 4 | |
| Catalización al cambio | 19, 20 | 4 | 4 | 4 | |



Variable del instrumento: Efectividad del liderazgo

- Primera dimensión: Habilidades personales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| Nivel relajado de control | 2,3 | 4 | 4 | 4 | |
| Estilo de solución | 4,5 | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Habilidades interpersonales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 4 | 4 | |
| Plan de vida | 7,8 | 4 | 4 | 4 | |
| Escucha activa | 9 | 4 | 4 | 4 | |
| Ganar poder e influencia | 10 | | | | |

- Tercera dimensión: Habilidades grupales

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11,12 | 4 | 4 | 4 | |
| Gestión | 13,14 | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en equipo | 15 | 4 | 4 | 4 | |


DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|--|
| Nombres y Apellidos del juez: | JEISY ELVITH RÍOS CULQUI | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA | |
| Institución donde labora: | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | Más de 5 años () |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi |
| Procedencia: | Condori y Ramos (2022) y Bernal (2022) |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección Regional de Educación San Martin |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable (Inteligencia Emocional) contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene (Efectividad de Liderazgo) 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |
| Significación: | variables. - La segunda variable contiene (Efectividad de Liderazgo) 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- Variable 1: Inteligencia Emocional**
 Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ellos, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- Variable 2: Efectividad de Liderazgo**
 Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majuf, 2019).





| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|--|--|
| Inteligencia Emocional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia. 2. Autorregulación. 3. Motivación. 4. Empatía. 5. Aptitud social. | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020). |
| Efectividad de Liderazgo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades personales. 2. Habilidades interpersonales. 3. Habilidades grupales. | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos en su cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023" elaborado por Amasifuen Gavidía, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

- Primera dimensión: **Autoconciencia**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Comportamiento | 2 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Debilidades | 3 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Fortalezas | 4 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |

- Segunda dimensión: **Autorregulación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Reacciones | 6 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Adaptación | 7 - 8 | 3 | 3 | 4 | NINGUNA |

- Tercera dimensión: **Motivación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 - 10 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Satisfacción | 11 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Impulsos | 12 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |

- Cuarta dimensión: **Empatía**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 - 14 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Actitud | 15 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Orientación hacia el servicio | 16 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |

- Quinta dimensión: **Aptitud social**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Valores | 18 - 19 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Catalización al cambio | 20 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |

Variable del instrumento: Efectividad de Liderazgo

- Primera dimensión: **Habilidades personales**

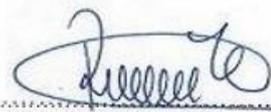
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 - 2 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Nivel relajado de control | 3 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Estilo de solución | 4 - 5 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |

- Segunda dimensión: **Habilidades Interpersonales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Plan de vida | 7 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Escucha activa | 8 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Ganar poder e influencia | 9 - 10 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |

- Tercera dimensión: **Habilidades grupales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Gestión | 12-13 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Trabajo en equipo | 14-15 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |



MG. JEISY ELVITH RÍOS CULQUI
DNI N° 46412532

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Nombres y Apellidos del juez: | ENILMA GARCIA CASTILLO | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | |
| Institución donde labora: | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi |
| Procedencia: | Condori y Ramos (2022) y Bernal (2022) |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección Regional de Educación San Martín |
| Significación: | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable (Inteligencia Emocional) contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene (Efectividad de Liderazgo) 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia Emocional**
Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ellos, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- **Variable 2: Efectividad de Liderazgo**
Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).





| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|--|--|
| Inteligencia Emocional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia. 2. Autorregulación. 3. Motivación. 4. Empatía. 5. Aptitud social. | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020). |
| Efectividad de Liderazgo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades personales. 2. Habilidades interpersonales. 3. Habilidades grupales. | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos en su cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023" elaborado por Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

• Primera dimensión: **Autoconciencia**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Comportamiento | 2 | 3 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Debilidades | 3 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Fortalezas | 4 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |

• Segunda dimensión: **Autorregulación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Reacciones | 6 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Adaptación | 7 - 8 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |

• Tercera dimensión: **Motivación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 - 10 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Satisfacción | 11 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Impulsos | 12 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |

• Cuarta dimensión: **Empatía**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 - 14 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Actitud | 15 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Orientación hacia el servicio | 16 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |

- Quinta dimensión: **Aptitud social**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 3 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Valores | 18 - 19 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Catalización al cambio | 20 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |


Variable del instrumento: Efectividad de Liderazgo

- Primera dimensión: **Habilidades personales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 - 2 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Nivel relajado de control | 3 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Estilo de solución | 4 - 5 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |

- Segunda dimensión: **Habilidades Interpersonales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Plan de vida | 7 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Escucha activa | 8 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Ganar poder e influencia | 9 - 10 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |

- Tercera dimensión: **Habilidades grupales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Gestión | 12 - 13 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Trabajo en equipo | 14 - 15 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |



DRA. ENILMA GARCÍA CASTILLO
DNI N° 00828290

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos


Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--|----------------------------|
| Nombres y Apellidos del juez: | JUAN CARLOS SCHRADER IÑAPI | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () | Social () |
| | Educativa (X) | Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | |
| Institución donde labora: | UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE ALTO AMAZONAS | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (X) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor: | Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi |
| Procedencia: | Condori y Ramos (2022) y Bernal (2022) |
| Administración: | Virtual |
| Tiempo de aplicación: | 10 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Dirección Regional de Educación San Martín |
| Significación: | <p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable (Inteligencia Emocional) contiene 5 dimensiones, de 5 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene (Efectividad de Liderazgo) 3 dimensiones, de 3 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Inteligencia Emocional**
Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ellos, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020).
- **Variable 2: Efectividad de Liderazgo**
Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos hacia el cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019).





| Variable | Dimensiones | Definición |
|--------------------------|--|--|
| Inteligencia Emocional | <ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconciencia. 2. Autorregulación. 3. Motivación. 4. Empatía. 5. Aptitud social. | Son una serie de habilidades que tienen las personas para comprender y gestionar sus propias emociones, asimismo, entender y manejar de los demás, a través de ello, puede construir relaciones saludables y tomar decisiones sensatas (De la Cruz, 2020). |
| Efectividad de Liderazgo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades personales. 2. Habilidades interpersonales. 3. Habilidades grupales. | Son las habilidades que tiene una persona encargada de un grupo para influir y dirigirlos en su cumplimiento de metas específicas dentro de una organización (Abarca & Majluf, 2019). |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la Dirección Regional de Educación Moyobamba – 2023" elaborado por Amasifuen Gavidia, Cecilia Isabel y Reyna Segura, Rubi en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Inteligencia Emocional

• Primera dimensión: **Autoconciencia**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Carácter | 1 | 3 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Comportamiento | 2 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Debilidades | 3 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Fortalezas | 4 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |

• Segunda dimensión: **Autorregulación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Límites | 5 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Reacciones | 6 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Adaptación | 7 - 8 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |

• Tercera dimensión: **Motivación**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Prioridades | 9 - 10 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Satisfacción | 11 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Impulsos | 12 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |

• Cuarta dimensión: **Empatía**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Asertividad | 13 - 14 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Actitud | 15 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Orientación hacia el servicio | 16 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |



- Quinta dimensión: **Aptitud social**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|------------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Comunicación | 17 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |
| Valores | 18 - 19 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Catalización al cambio | 20 | 4 | 3 | 3 | NINGUNA |

Variable del instrumento: Efectividad de Liderazgo

- Primera dimensión: **Habilidades personales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------------------|-------|----------|------------|------------|---------------|
| Manejo propio | 1 - 2 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Nivel relajado de control | 3 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Estilo de solución | 4 - 5 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |

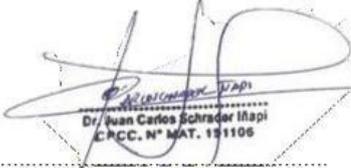
- Segunda dimensión: **Habilidades Interpersonales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|--------------------------|--------|----------|------------|------------|---------------|
| Negociar | 6 | 4 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Plan de vida | 7 | 3 | 3 | 4 | NINGUNA |
| Escucha activa | 8 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Ganar poder e influencia | 9 - 10 | 4 | 4 | 3 | NINGUNA |

- Tercera dimensión: **Habilidades grupales**

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------------|---------|----------|------------|------------|---------------|
| Empoderar | 11 | 3 | 4 | 3 | NINGUNA |
| Gestión | 12 - 13 | 3 | 3 | 3 | NINGUNA |
| Trabajo en equipo | 14 - 15 | 3 | 4 | 4 | NINGUNA |




Dr. Juan Carlos Schrader Inapi
C.P.C.C. N° MAT. 191106

DR. JUAN CARLOS SCHRADER INAPI
DNI N° 71693429

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Escalas de valoración

Escala de valoración Alfa de Cronbach

| Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach | Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados |
|--|---|
| [0 ; 0,5[| Inaceptable |
| [0,5 ; 0,6[| Pobre |
| [0,6 ; 0,7[| Débil |
| [0,7 ; 0,8[| Aceptable |
| [0,8 ; 0,9[| Bueno |
| [0,9 ; 1] | Excelente |

Nota: Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota. Hernández y Mendoza (2018).