



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una
universidad del Callao, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Negocios MBA

AUTORA:

Gonzales Sotomayor, Natividad del Pilar (orcid.org/0000-0003-3800-7067)

ASESORES:

Mgtr. Lenin Enrique Fabian Rojas (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

Mgtr. Gonzales Cruz Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-6658-8666)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

LIMA –PERÚ

2024

DEDICATORIA:

A mis abuelos Ernesto y Natividad que me siguen guiando desde cielo, por su lucha constante por formar en mí una persona de bien.

A mis hijos Damaris e Ian que con su amor inmensurable llenan mi ser y son el motivo de mis ganas de seguir creciendo, porque día a día aprendo con ellos.

A mi mamá Ana y mi tío Alejandro que me apoyaron en todo cuando más los necesitaba.

Por ellos y sin ellos no hubiera sido posible que hoy tenga la oportunidad de escribir estas líneas.

AGRADECIMIENTO:

A mi asesor Mgtr. Lenin Fabian por su paciencia, predisposición, metodología y apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una Universidad del Callao, 2023.

", cuyo autor es GONZALES SOTOMAYOR NATIVIDAD DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 12-01- 2024 18:46:41

Código documento Trilce: TRI - 0718544



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una Universidad del Callao, 2023.

", cuyo autor es GONZALES SOTOMAYOR NATIVIDAD DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 12-01- 2024 18:46:41

Código documento Trilce: TRI - 0718544

TABLA DE CONTENIDOS

CARÁTULA	1
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	2
DECLARATORIA DE ORIGINAL DEL AUTOR	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABRSTRAC	9
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	22
3.2. Variables y Operacionalización:	23
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	25
3.5 Procedimiento	26
3.6 Método de análisis de datos:	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VIII. REFERENCIAS	51

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Tabla cruzada Inteligencia Emocional (Agrupada)*Liderazgo Transformacional (Agrupada)	29
TABLA 2 Tabla cruzada Inteligencia emocional(Agrupada)*Características(Agrupada)	30
TABLA 3 Tabla cruzada Inteligencia Emocional(Agrupada)*VARIABLES(Agrupadas)	31
TABLA 4 Correlaciones: hipótesis General	32
TABLA 5 Correlaciones: hipótesis específica 1	33
TABLA 6 Correlaciones: hipótesis específica 2	34
TABLA 7 Correlaciones: hipótesis específica 3	35

RESUMEN

El propósito de la presente pesquisa fue determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional de una universidad del Callao 2023. Se moderó mediante tipo básica, bajo el diseño no experimental con corte transversal, su planteamiento cuantitativo, de nivel de investigación correlacional. La herramienta de atesoramiento fue el cuestionario con 41 ítems en total, corroborado cuantitativamente. Aplicándolo a los 64 colaboradores de la empresa de estudio utilizando un cuestionario en la escala de Likert.

Los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS versión 29, los resultados muestran que el 20.3% de colaboradores perciben un nivel de inteligencia emocional mala; un 71.9% manifiestan que la inteligencia emocional es regular; por último 7.8% indican que la inteligencia emocional es buena.

Se concluyó que la inteligencia emocional se relaciona positiva y significativamente con el liderazgo transformacional de una Universidad del Callao. (Correlación: 0,775; significancia= 0.000 < 0.05).

Palabras clave: educación, colaboradores, estimulación, emociones.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership in a university in Callao 2023. It was moderated by means of a basic type, under the non-experimental design with transversal cut, its approach was quantitative, of correlational research level. The measuring tool was the questionnaire with 41 items in total, qualitatively and quantitatively corroborated. It was applied to the 64 employees of the company under study using a Likert scale questionnaire.

The data were statistically processed in the SPSS version 29 program, the results show that 20.3% of collaborators perceive a bad level of emotional intelligence; 71.9% state that emotional intelligence is regular; finally 7.8% indicate that emotional intelligence is good.

It was concluded that emotional intelligence is positively and significantly related to transformational leadership in a University of Callao (Correlation: 0.775; significance = 0.000 < 0.05).

Keywords: education, collaborators, stimulation, emotions

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario económico mundial, a raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, se observó un estado de crisis financiera, socavando la confianza de consumidores y empresas y ha puesto al mundo en una situación sin precedentes. Por ello han implementado una serie de medidas para revitalizar sus economías, pero las tasas de crecimiento y revitalización varían ampliamente. Esto nos sitúa en el contexto de nuestras mayores preocupaciones, donde se hace cada vez más evidente un nuevo entorno cambiante, incierto, complejo, ambiguo y turbulento. El nuevo entorno nos ha inculcado la capacidad de comprender las expectativas y necesidades de la sociedad, sino también el propósito de la empresa, combinado con soluciones y acciones adecuadas. (García et al, 2021).

En un mundo donde China y Estados Unidos compiten por el trono de dominio global, el fin de la pandemia de coronavirus marcó el comienzo de un nuevo sistema en el que el papel de los estados aumenta y emergen los países asiáticos. La pandemia de COVID-19 tiene el potencial de cambiar el tablero geopolítico del mundo. China se está consolidando como la principal economía del mundo. Rusia lo está haciendo militar y geopolíticamente. Estados Unidos está renunciando a su hegemonía. Europa estaba dividida y aún más debilitada por la depresión económica. Y los Estados generalmente afirman su utilidad en tiempos de crisis. Los expertos predicen que este será el escenario del mundo post pandemia (Pont,2020).

En el aspecto internacional la pandemia dejó en América latina también profundos cambios sociales donde las empresas se ven obligadas a reorientar sus modelos de negocio para garantizar la continuidad. En busca de nuevas tendencias en los cambios en los modelos económicos durante esta crisis. El propósito fue identificar los factores detrás de las iniciativas tomadas arrojando conclusiones de análisis, destacando la importancia de la tecnología, canales digitales de venta y comercialización, el teletrabajo y el

consumo de productos en las empresas (Kristalina, 2022).

En Perú el sector educación de nivel universitario sucede que quienes jefaturan las áreas comerciales, suelen ser profesionales con habilidades de enfoque tradicional. La dinámica de la universidad se vio paralizado por pausas bastante largas porque se requerían estilos de gerenciales transformacionales, que eran difíciles dada la temporalidad que tienen. La inteligencia emocional lleva al análisis de en qué medida se desprende de aquello que es mío y debe dejar de serlo y liderazgo transformacional pues se debilitaron procedimientos, generando la necesidad de gestionar, desarrollar e innovar qué habilidades duras.

Las universidades fueron uno de los sectores más afectados, ya que su capacidad de retención era mínima debido a que los ingresos de los hogares se vieron duramente afectados y el de los prospectos nuevos, por ello la importancia del líder transformacional en el área comercial; que tenga la capacidad de estimular al personal y crear procedimientos nuevos, con estímulos intelectuales que permitan al personal tener herramientas en busca de objetivos definidos. (Gonzales, 2022).

Según el Ministerio de Educación en su reporte del 2021 indica que a inicios de la pandemia la deserción fue de 18.3% para el periodo 2020-1 y el 2021-1 de 11.5%. En este sentido la captación de nuevos clientes se dificulta ante la virtualidad, ya que trabajan una data inexistente con métodos arcaicos no permitirá identificar las necesidades y/o demandas del cliente; por ello el factor decisivo era la capacidad de líder transformacional para brindar herramientas desconocidas para el equipo desarrollando habilidades positivas, generando estimulación intelectual, encontrando soluciones y trabajando en las habilidades individuales que sumen al equipo, con nuevos medios de comunicación en entornos virtual (MINEDU,2022). Se requiere hacer investigación sobre liderazgo transformacional porque el área comercial durante el covid-19 no redujo las metas sin tomar en cuenta la realidad que vivimos, al no reducirlas se generó el problema, ya que se genera la dificultad al contactarse con el

cliente; se requiere un alto nivel de data la cual se genera gestión presencial y si este no la genera el

colaborador. Y finalmente al vender un servicio educativo el liderazgo debe tener inteligencia emocional porque carece de lenguaje emocional generando estereotipos y no cuenta con control de impulso y autoconciencia emocional señalando que su posición laboral genera una dependencia de los resultados, sin embargo, jamás se sumó a los resultados del equipo.

Enfrentando nuestra problemática, cuestionamos: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el liderazgo Transformacional de una universidad del Callao 2023? Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con las características en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023?; ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional con los factores en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023?, y finalmente ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional en las variables en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023?.

Toda pesquisa se encuentra encaminada a la solución de cierto inconveniente; por lo que, según -Bedoya (2020), es necesario demostrar y explicar por qué se realiza tal investigación. En este sentido, el trabajo mantiene su justificación teórica, donde según Bedoya (2020) Investigación y la teoría científica está directamente relacionada, porque representa fuentes académicas confiables. En esta sección se destacó conceptos que permitirán el estudio de nuestras variables, proporcionando un aporte práctico, así como la justificación metodológica, describe el entorno técnico mediante elemento tomado (cuestionario), y la justificación práctica tendrá como resultado la relación de la variable uno con la dos, donde se observará a través del SPSS. Con ello se pretende estar al tanto del horizonte de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional de una universidad del Callao. Así los resultados que se obtendrán manifestarán su validez y confiabilidad.

El propósito de la presente investigación y la selección de metodología es dar solución a la problemática presentada; por ello el objetivo general: Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo

Transformacional de una universidad del Callao y sus objetivos específicos:

determinar la relación la inteligencia emocional con las características del liderazgo transformacional de una universidad del Callao; determinar la relación de la Inteligencia Emocional con los factores en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao; determinar la relación de la Inteligencia emocional en las variables en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao.

La hipótesis general del presente estudio: Existe relación de la inteligencia emocional con en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao y las como primera hipótesis específica tenemos: Existe relación de la inteligencia emocional con las características de una universidad del Callao, la segunda y tercera son: Existe relación de la inteligencia emocional con los factores de una universidad del Callao; existe relación de la inteligencia emocional con las variables de una universidad del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la exploración de antecedentes nacionales de este estudio, Aranaga (2020) su objetivo es dilucidar la relación entre la inteligencia emocional y la salud mental entre los funcionarios de una universidad privada de Trujillo. El diseño del estudio es correlacional, no experimental y transaccional. La muestra incluye 130 miembros del distrito administrativo de la Universidad de Trujillo. Se utilizaron como herramientas la Escala de Inteligencia Emocional (ICE NA) y la Escala de Lima. En contexto muestran que existe poca conexión directa en el tamaño de los efectos entre las dos variables en este segmento de población. En cuanto al tamaño, encontraron una correlación directa entre las cinco dimensiones y la salud mental. En conclusión, identificamos la analogía entre la inteligencia emocional y la salud psicológica y encontramos evidencias de una correlación directa entre ellas.

Por su parte, Chambilla (2017), el objetivo de este análisis fue reconocer la conexión que subsiste entre los estilos de liderazgo transformador de gestión y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas, para dar control al directivo. En lo que respecta a la gestión escolar, promueve las conexiones entre profesores y directivos, lo que favorece a la institución. Así, quisimos saber qué relación existía por medio de la forma de liderazgo innovador de gestión y la actuación empresarial en la institución educativa Rafael Díaz de Moquegua en el año 2017. Esta investigación la hipótesis es de línea de base no empírico, grado de correlación descriptiva, transversal o diseño de correlación transversal para poder comprobar si existe analogía en ambas variables de estudio. La muestra estuvo compuesta por 25 docentes de la institución educativa Rafael Díaz de Moquegua en el año 2017. El método de recopilación de información basado en un estudio de Manrique et al. (2019) y reforzado por la teoría de Robbins de que la productividad es un conjunto de habilidades necesarias para hacer un trabajo, Bar-On et al. (2020) afirma que la inteligencia emocional se conoce como una habilidad. Introspecciones, identificar emociones y trabajar con ellas con

una adecuada socialización. El objetivo fue resolver la conexión entre las variables para las que se utilizaron como metodología dos sondeos estadísticos aplicados a 110 empleados (de 21 a 70 años) de la administración local de educación. Los resultados obtenidos arrojan que subsiste una asociación considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño de los empleados del departamento regional de educación de Saint Nicholas. Entonces, sus presunciones de investigación resisten la prueba estadística de Rho Spearman = 0.724 con una significancia menor a 0.05. En particular, el análisis de variables muestra que el 74,60% de los empleados encuestados tiene un grado de inteligencia emocional normal al mínimo en el trabajo, el % reporta un grado de inteligencia emocional alto hacia muy alto y el 69,20% de los gerentes de área dijo que su empleado promedio era ineficaz. Finalmente, las conclusiones es que entre el personal de la Secretaría de Educación Sagrada de la Ciudad 2019, hubo un efecto correlacionado positivamente en ambas variables de estudio.

Así mismo, Espejo et al. (2017), el propósito de investigación fue precisar en qué medida la inteligencia emocional en los niveles de desempeño. La población consta de 36 empleados y la muestra es la misma que la población a la que se le aplicó la medición. La metodología utilizada es descriptiva proporcionados por la estadística, iniciando con la creación de tablas, gráficos y el estudio de hipótesis estadísticas para la aprobación de estas. De acuerdo con la Inteligencia Emocional, el 100% de nuestros empleados están altamente calificados y el 100% de nuestros empleados se desempeñan a un nivel satisfactorio en el trabajo. También encontramos un nexo importante entre la primera y segunda variables de estudio para los colaboradores del área de Bienestar Universitario de la UPAO ($p < 0.05$). Las conclusiones fueron que la variable independiente influye significativamente en la variable dependiente de los trabajadores de servicios sociales de la Universidad Particular de la ciudad de Trujillo. Encuesta y las herramientas utilizadas se dieron a través de los cuestionarios para ambas variables. Dando como resultados las correlaciones entre las variables de transformación del estilo de liderazgo y

el comportamiento organizacional. El coeficiente de correlación alcanzó un

valor altamente significativo de 0,737 ($p = 0,000$), muy por debajo del grado de significación elegido (0.05), determinando una correspondencia moderadamente favorable. De esta forma, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general y se confirma de la existente conexión relevante entre la primera variable y la segunda variable de la junta directiva de la institución educativa de Rafael Díaz.

Así mismo Laredo (2021) comenta que en este estudio el objetivo es determinar el grado dominante de liderazgo transformacional en las autoridades de la Universidad Nacional del Centro del Perú sede Huancayo, según percepción de parte de los docentes. Para ello la metodología de este estudio tiene un enfoque cuantitativo, rudimentario, no experimental, transversal y descriptivo simple. La población está compuesta por 823 profesores de la universidad divididos en 25 facultades. La muestra estuvo conformada por 150 docentes seleccionados por muestreo no probabilístico por cuotas. Se aplicó un cuestionario de liderazgo multifactorial de formato corto (MLQ de formato corto 5X) de Bass y Avolio (1997) para recopilar datos. Resultado: nos indica que para el liderazgo transformacional 4 porcentajes siendo 46,7% el más alto y 2,7% el más bajo; concluyendo así que existe inferencia como reconocen los docentes, las autoridades de la Universidad Nacional del Perú tienen un liderazgo muy transformador.

Para de Ríos et al (2022), la cultura organizacional es pieza fundamental en el cumplimiento de las metas. Por tal motivo, el propósito de este trabajo de investigación es comprender la relación entre el liderazgo transformacional y el impacto en la cultura organizacional en las empresas socias del rubro ganadero de Alpacas. Métodos utilizados de investigación son descriptivos. Ha sido resuelto estadísticamente, se puede demostrar que el Liderazgo Transformacional en sus diversos elementos incide positivamente en la Cultura Organizacional de la institución, se determinó que un colaborador que se esfuerce por cumplir con sus funciones tendrá más tiempo para otras actividades personales como parte de la cultura organizacional, por lo que cualquier líder de la organización también podrá aplicarla.

A raíz de los registros internacionales que vinculan las variables de investigación en este estudio según Pérez et al. (2017) menciona que el objetivo es determinar deliberadamente las relaciones causales sugeridas por un modelo teórico para facilitar un mejor desempeño organizacional a través de la calidad, el juicio y la praxis de la regencia del liderazgo transformador en la Universidad Unida del Perú. Siguiendo la misma línea la metodología está ligada con criterio transversal, los resultados evaluados en las ecuaciones estructurales con el método de máxima verosimilitud dieron: χ^2 de 2463.580; χ^2/gl de 1.582 por debajo de 3.0; RMSEA de 0.051 por debajo de 0.07; GFI por encima de 0.736 y CFI por encima de 0.903 por 0.90; corresponde a la estructura y validación del modelo propuesto, así como muy buen acuerdo con todas las relaciones causales en el modelo estadísticamente significativo. Se concluye que el crecimiento del desempeño institucional está influenciado por la interacción entre la regencia de la calidad, la del conocimiento y las prácticas de liderazgo transformacional.

Asimismo, se tiene a Lindao (2019) se enfrenta actualmente a un importante desafío, crear herramientas para que los líderes efectivos desarrollen habilidades emocionales superiores para su desempeño. El objetivo fue identificar los factores de la inteligencia emocional que se deben potenciar y contribuir para mejorar el desempeño laboral de EMASA-EP, los métodos utilizados se basan en la investigación exploratoria e incluyen métodos cualitativos y cuantitativos, así como métodos inductivos y analíticos para establecer la aplicación de herramientas de investigación, como estudios de gerentes y empleados, proporcionando análisis de seguimiento. Por ello llegó a dar como resultado que la inteligencia emocional es esencial para desarrollar un liderazgo exitoso. Las conclusiones sugieren que la inteligencia emocional condiciona la mejora del desempeño profesional en los trabajadores de Emasa-Ep, la autodisciplina, la adaptabilidad, la comunicación efectiva, el trabajo con dispositivos y la

toma de mejores decisiones, demostrando ser una herramienta fundamental

para los equipos, y la resolución de conflictos en particular se presentan a diario en el ambiente de trabajo.

De igual forma Roca (2019) el propósito de este análisis es examinar las apreciaciones de los docentes de la conexión entre la transformación del liderazgo y el clima organizacional en tres instituciones públicas. Investigación con metodología cuantitativa, modelo de correlación y diseño cruzado. Los coeficientes alfa y los coeficientes de Kuder, se utilizan para verificar el cumplimiento de los estándares de la comunidad científica. Análisis estadístico de los datos Richardson (CR-20) utilizó la escala de Stannon para describir el nivel cualitativo de las variables y la prueba del parámetro del coeficiente de correlación de Pearson (r) para probar las hipótesis. Los resultados revelan supuestos comunes entre el liderazgo transformacional y el entorno organizacional, así como supuestos específicos entre las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional (formación de la visión, estimulación intelectual, apoyo al liderazgo, etc.) y apoyo al liderazgo. Si bien la correlación de fuerza fue moderada, la dimensión de inspiración mostró una correlación directa más débil con el entorno regulatorio. Finalmente, se encontró que los resultados eran estadísticamente significativos con un nivel de probabilidad de 0,05.

Por su parte Pérez (2017) nos dice que los líderes pueden transformar las habilidades individuales, convertirlas en fortalezas organizacionales y ponerlas al servicio de la organización, asegurando la resiliencia organizacional de las universidades del siglo XXI, enfrentando el desafío de cumplir con su misión de investigación, educación, difusión de información y aportes continuos a la sociedad. Este estudio tiene como objetivo demostrar teóricamente la importancia del liderazgo transformacional en la gestión universitaria, para afrontar el cambio y la renovación universitaria a través del análisis cuantitativo, la investigación de la racionalidad positivista. Por otro lado, a través del análisis de casos, explicaré las características del liderazgo de transformación, que existe en nuestra universidad desde la percepción de los seguidores. La metodología utilizada se basa en el

portafolio de prácticas de liderazgo de Kouzes y Posner, es de naturaleza

cuantitativa y descriptiva y se desarrolló utilizando un diseño de casos múltiples para examinar el liderazgo. Por ello se resuelve las hipótesis orientadoras y se confirmó la necesidad de utilizar el liderazgo transformador en los procesos de gestión universitaria. Se concluye que el liderazgo transformacional existente en la universidad a partir de las percepciones de sus seguidores.

Ahora, para sustentar teóricamente las variables estudiadas, se citan los conceptos clave presentados por los siguientes autores. En cuanto a la primera variable, la inteligencia emocional Goleman (2019) menciona a través de sus diversos estudios que la inteligencia emocional está muy vinculada con las habilidades de las personas y no forma parte de su formación, lo que somos se transmite a través de nuestras emociones y como nos relacionamos. Goleman tiene cuatro partes o pilares que conforman su teoría de las emociones; la primera la conciencia o el autoconocimiento, que nos permite saber por qué reaccionamos de cierta manera ante ciertos estímulos y determinar si es bueno o malo para nosotros. Otro pilar para él es la capacidad de guiarse a sí mismo para lograr objetivos que podemos monitorear y su implementación, puede experimentar sentimientos de frustración o pensamientos tristes: eventualmente pueden destruir lo que podría ser una buena vida. otro de los pilares que valora esta variable, la empatía, esta variable se vuelve más compleja porque abarca exclusivamente conocimiento que sabemos de las emociones que otras personas, según lo que nos muestran, una persona por lo general no los comunica en el lenguaje hablado, por lo que la empatía pretende analizar el cuerpo y el lenguaje no verbal para determinar qué un problema o algo que realmente quieras decirnos. Y finalmente, tratar con relaciones tales como ayudar a resolver problemas.

También se tiene a Martín (2018), La Inteligencia Emocional es la capacidad de aceptar nuestras emociones y gestionarlas conscientemente, con su importancia en todas las decisiones y pasos que damos a lo largo de

la vida, aunque no nos demos cuenta. Basada en esta teoría la importancia

de quien lidera el área comercial tenga claro cuán importante es el manejo de sus emociones para el desarrollo del equipo en busca de resultados positivos, y la capacidad que pueda desarrollar el líder para manejar las circunstancias en beneficio del equipo de trabajo.

Por otro lado, Matthews (2017) mantiene tres teorías las cuales sustentan: la primera son las características generales de una persona, es decir, la capacidad de procesar las experiencias emocionales que una persona puede experimentar a través de los años; las cuales son fundamentales para un mejor desarrollo del liderazgo. El segundo punto de vista, basado en un espectro cuantitativo de diferencias individuales en inteligencia emocional, significa que las personas pueden clasificarse en términos de cuánta inteligencia emocional tienen y, en última instancia, cuán diferentes cualitativamente en la forma en que un individuo maneja sus emociones y se desempeña. No da lugar a comparaciones directas de persona a persona, el desarrollo del segundo punto de vista es necesario ya que el líder manejará diversas personalidades que trabajarán a presión y que en ocasiones esta puede ser desmedida.

Véase también Caruso et al. (2019), quienes definen la inteligencia emocional como la unión de dos campos científicos, los procesos afectivos y los procesos cognitivos. Esta teoría predice el grado de adaptación de las personas al entorno y el posterior éxito. Más aún si esta se desempeña en el área comercial que es un campo bastante competitivo; este líder transformacional debe empatizar con el equipo completo de acuerdo a sus características ya que el compromiso generado le permitirá mejores resultados.

Según Bariso (2020), la inteligencia emocional es la extensión de actuar en base a emociones que nos benefician en busca de lograr el objetivo, esto se logra a través de la autopercepción, incluida la identificación y el conocimiento emocional que el líder transformacional debe identificar en

sí mismo. La capacidad de autorregulación, implica: dirigir las emociones

hacia el logro de metas, habilidades, conciencia social, conciencia y comprensión de las emociones de las demás personas, así como la capacidad de ajustar las relaciones, para hacerlas más efectivas Relaciones entre individuos, ya que esta puede ser perjudicial para el clima laboral el desempeño organizacional que puede ser contraproducente para el logro de objetivos.

Basada en la teoría de Goleman a continuación detallaremos las dimensiones y sus indicadores de la primera variable.

En busca de sustentar la dimensión Lenguaje Emocional según Sepúlvera et al. (2024) menciona que es la habilidad humana de comprender sentimientos ajenos y propios. Capacidad que el líder transformacional debe desarrollar cuidando las formas, ya que puede generar mal interpretaciones con la otra parte; el lenguaje emocional es uno de los medios de comunicaciones más expresivos que determinarán el acercamiento o distanciamiento de equipo de trabajo.

Según Glover (2017), es un conjunto de habilidades cognitivas: nos permite regular las emociones al percibirlas y evaluarlas con precisión, te permite regular tus emociones para lograr el crecimiento emocional e intelectual. También requiere una conciencia emocional que permite identificar y reconocer sus propios sentimientos y emociones de otros, decodificando emociones a través de señales, estados y sensaciones.

El control de los impulsos, un guía de conducta excitable en el que el individuo es incapaz de manejar y tolerar su vehemencia. Suelen enojarse por costumbre, iniciando situaciones conflictivas desafiantemente o enemistarse con los demás. Los líderes con estas características generan un clima laboral conflictivo desarrollando de una conducta poco tratable, donde cree que su jerarquía le da licencia a estar siempre en la razón.

Para Ramos (2015), el control inhibitorio y la monitorización son dos funciones cognitivas muy complejas que te permiten controlar tus

reacciones. La utilización de las emociones en circunstancia de alta

complejidad en el área comercial es importante, esta debe manejarse de la manera más adecuada en busca de soluciones que retroalimentan el equipo y que deje experiencias de aprendizaje.

Menciona Torres et al. (2022), que es un tipo de personalidad agresiva que exhibe una respuesta persistente a la frustración con irritabilidad, rabietas y comportamiento destructivo. Personalidad que no es adecuada para el manejo de un equipo de trabajo relacionado a un área de alta complejidad y trabajo a presión.

Como para Correa-Arango (2019). Es un comportamiento repetitivo, excesivo y obsesivo que perturba el funcionamiento y la vida diaria del paciente, independientemente de sus consecuencias y únicamente en aras de la gratificación inmediata. Su gravedad puede variar desde un pequeño cambio de comportamiento percibido por el paciente y la familia, sin consecuencias funcionales o incluso una mejora en la calidad de vida, hasta problemas graves de ruina financiera, problemas legales, pérdida de empleo, divorcio o riesgos para la salud.

Por otro lado, la autoconciencia para Tasha Eurich, mencionada en el libro de Goleman et al (2019). Es la mirada de sí mismo, desde dentro y fuera; sugiere que cuando nos vemos nosotros mismos en claridad, somos más confiados y más creativos. Tomamos decisiones más inteligentes y construimos relaciones más sólidas y nos comunicamos de manera más efectiva, probablemente no mentiremos, trabajemos mejor y además seamos gerentes más eficaces con empleamos más complacidos y organizaciones más rentables. Sobre todo, porque el trabajo a desempeñar es dinámico y sobre todo está sujeto a emociones y percepción de cómo el exterior nos ve, más aún si se trata de vender estilos de vida.

También tenemos a Gertrudis et al. (2022) que la forma más simple y eficaz para tomar conciencia de nuestras emociones es a través de la

autoobservación. observar y registrar es un hábito que debe desarrollar el líder no solo con sus trabajadores, sino consigo mismo con la finalidad de autoanalizarse. Y una de la mejor manera de hacerlo es con comportamientos sencillos y evidentes donde el líder pueda ejemplificar con la finalidad del reconocimiento del colaborador con fines de contagiarse del mismo compromiso para lograr el objetivo trazado.

Ahora Gordillo (2019) menciona que para él la autoconciencia es el conocimiento que uno tiene de su comportamiento, la forma en como maneja las relaciones interpersonales con los que lo rodean; nuestros actos hablan de uno mismo y el gerente comercial no solo vende un producto o servicio, sino se vende así mismo con el comportamiento que tiene dentro de la institución.

En seguida, se desarrollaron las teorías de la segunda variable Liderazgo Transformacional. Es la relación que tiene el colaborador con el empleador, la capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Así se tiene a Zapata et al (2017) plantean que es el factor decisivo capacidad organizativa para estudiar dónde establece que la incitación mental, la motivación inspiradora y la reflexión individual están significativamente relacionadas con el aprendizaje empresarial, pero que el efecto del carisma o la influencia de la idealización es menos pronunciado.

Así como Sabbag (2023). Asumen que un líder transformacional es alguien que dirige los esfuerzos del equipo para identificar y encontrar respuestas a sus propios problemas. También es conductor, guía de un grupo u organización. El que toma la delantera en una competencia o situación. Se ha reconocido que quien es líder es líder en todos los niveles de su vida.

Para Pertuz y Tejada (2023) quien menciona la teoría de Lorenzo

(1994). Existen tres factores que definen el liderazgo transformacional: primero; una actitud común de cooperación en la toma de resolución ecuaníme a perseguir. Estos líderes creen que los objetivos institucionales sólo pueden lograrse a través del compromiso y la cooperación mutuos. El segundo énfasis está en el profesionalismo, así como en la motivación, la preparación continua, el liderazgo y la autoestima. Y la tercera comprensión del cambio implica motivar a otros. Los principios son importantes para el desarrollo de cualquier grupo comercial donde las emociones son piezas claves en el desarrollo de dinámicas de grupo favorables.

Así mismo Avolio et al. (2022) indica que el liderazgo ya no se describe simplemente como un rasgo o diferencia individual, sino que se expresa en una variedad de modelos tales como relaciones genéricas y dinámicas sociales. Se puede decir que el líder pertenece a todo el equipo, porque el desarrollo de las actividades comerciales se debe desarrollar en busca del logro de los objetivos planteados por la organización encontrando la transformación digital.

Por otro lado, para Garcia et al. (2021) quien menciona a Sparr y Sonnentag. Confirmaron esta relación al mostrar que ejercer un liderazgo transformacional se asoció positivamente con la felicidad (satisfacción del observador) y negativamente con la depresión. el estado de ánimo está directamente relacionado con el resultado, ya que el co-creador es un ser estimulante, sobre todo si el campo en el que se desarrolla ofrece servicios educativos; donde el cliente toma decisiones en base a sus emociones y la persona que quiere ser.

De acuerdo a Cruz-Ortiz et al. (2022). El liderazgo fortalece el capital psicológico de los empleados al aumentar las emociones positivas, la eficacia colectiva, el compromiso y la resiliencia. Un líder de ventas se esfuerza por evocar emociones positivas en el equipo demostrando

neutralidad y una visión honesta. Esto tiene el potencial de asegurar que

los empleados bajo su supervisión puedan desarrollar un compromiso con la empresa y que todos se muevan hacia el mismo horizonte para lograr sus objetivos.

Seguiremos con Caisahuana (2023) que nos conceptualiza las características como primera dimensión; un líder transformacional que se esfuerza por lograr un sentido de aprendizaje dentro de la organización, capaz de ser competente y comunicar sus objetivos estratégicos, orientando actividades para lograr impulso productivo, así como ideas. Y algunas de estas características del líder transformacional son: carisma, creatividad, coherencia, visión y ética.

Para Zapata et al (2017) el carisma como una de sus características combina positividad con habilidad, organización de aprendizaje. El carisma es una de las características de mayor atracción que tiene el líder transformacional y que es de mayor aceptación por el grupo de trabajo.

Por otro lado, Olivares (2022) mencionan que el carisma genera orgullo, confianza y respeto por los líderes, promueve, anima a tus seguidores a crecer juntos participando. Cualidad que es bien recibida por los colaboradores generando compromiso más que con la institución, con el líder y como consecuencia de ello con la organización.

Según Bass citado por Ramirez y Venegas (2024) los seguidores toman riesgos, practican la ética, practican los valores (p. 208). Lo hace porque siente el soporte y responsabilidad de la dirección y la realización de la percepción y labor de la empresa. El líder genera diversas emociones tanto negativas como positivas basados en valores que se desarrollan con mayor facilidad si esta es estimulada por el líder.

Para la segunda dimensión correspondiente de la segunda variable tenemos los factores del liderazgo transformacional, lo cual Parry et al

citados por Ramirez y Venegas (2024) mencionan que uno de los factores

es: “La influencia se define como el desempeño de un líder como modelo a seguir para la práctica de valores con ética, moralidad y confiabilidad”. (pág. 78). Los seguidores ven a los líderes en la forma correcta de actuar, los valores de obediencia, virtud y moralidad como modelos a seguir.

Menciona Zapata et al (2017) que otro de los factores es la motivación inspiracional podemos decir que es la capacidad de generar visión, ósea una proyección de los objetivos trazados. Aquí es donde el modelo a seguir es quien alienta a seguir por el mismo sendero a los compañeros; algo que marca la diferencia y permite sacar adelante los resultados exigidos. La motivación inspiradora se manifiesta en la forma en que el líder forma una visión del futuro de la organización y demuestra optimismo, confianza y determinación para lograr las metas establecidas. Es la presencia de una visión compartida y claridad sobre el propósito o la misión de la organización que es uno de los atributos clave de una organización que aprende. Las conclusiones de este estudio ayudan a identificar el papel de los líderes en el desarrollo de este atributo para mejorar el aprendizaje organizacional.

La fuerza laboral de una empresa necesita motivación, comunicación y empatía para alcanzar mejores resultados. Es precisamente en ese contexto que el liderazgo se valora actualmente más alto que nunca. Gonzales (2022) nos dice que un factor importante a considerar es el liderazgo inspirador es el nombre que se le da a las cualidades que posee un líder; especialmente aquellos imprescindibles para la participación de tu equipo en la esencia de la empresa. Esto incluye los objetivos que los unen. También convenció a todos a creer lo mismo. Por tanto, el liderazgo inspirador es una de las formas de comunicar, orientar, empatizar, motivar y ser seguido por la mayoría. También proviene de que el jefe o gerente sea respetuoso con todos los involucrados y esta actitud se repite en el resto del equipo. Como resultado, tiene un ambiente de trabajo ideal para lograr sus objetivos personales y organizacionales. Este tipo de liderazgo se logra a través del compromiso, la pasión y la autoridad ética. Además, se caracteriza por la

capacidad de expresar emociones y sentimientos de manera positiva e

incentiva a los empleados a razonar, soñar, percibir, creer, dominar y ganar como nunca antes. El liderazgo inspirador aumenta la autoestima y la confianza de los empleados y ofrece resultados reales, incluso mejores de lo esperado.

El liderazgo también debe ir acompañado por la estimulación intelectual parte de los factores, por eso Gonzáles (2022) dice que los líderes transformacionales no sólo desafían el statu quo dentro de la organización, sino que también apoyan la creatividad de sus seguidores de todas las formas posibles, animándonos a indagar nuevas formas de hacer negocios, nuevos negocios y nuevas oportunidades en beneficio de la empresa. . La estimulación intelectual es una estimulación intelectual que, gracias al conocimiento científico y práctico, permite el desarrollo de determinadas habilidades en beneficio de individuos y grupos.

La sabiduría es el recurso inagotable máspreciado; La sociedad contemporánea necesita personas que puedan pensar, sentir y actuar conscientemente, que puedan actuar de manera independiente, creativa, que amen y respeten a sus colegas. La inteligencia general juega un papel importante. Por ello, Cruz-Ortiz et al. (2022) afirma que la estimulación intelectual es un indicador de los factores, que interactúa continuamente con un entorno variable y rico bajo la influencia de un entorno de influencia histórica y social, es decir, el desarrollo intelectual. Entre las visiones que explican el desarrollo intelectual se encuentra el conductismo en sus múltiples variantes, reconocer que el conocimiento de los demás estimula ese conocimiento y favorece su reproducción.

La estimulación intelectual indicador de los factores se puede observar que los líderes transformacionales alientan a sus admiradores a innovar y crear cuestionando supuestos y reformando problemas, pidiéndoles que hagan nuevas ideas y soluciones, sin valorar su contribución como diferente a la del líder y sin criticar públicamente sus errores. Según Flores et al.

(2024), la estimulación intelectual de un líder transformacional es vista como

un salto cauteloso en la conceptualización, comprensión y discriminación por parte de quienes creen en su naturaleza y problemas, sus rostros y soluciones, fomentando su independencia y autocontrol. distinguiéndose del otro. basta con tener la competencia, el conocimiento, las habilidades y el ingenio de un líder. (cit. za Vega & Zavala, 2004, p. 85). Los líderes transformacionales intelectualmente estimulantes convencen a sus seguidores a través de la vía central del procesamiento de la información. Esto sucede cuando las personas están motivadas, preparadas y son capaces de pensar en lo que el líder o el equipo tiene para ofrecer. Es una especie de procesamiento profundo, sistemático y controlado que tiene un impacto duradero en tus seguidores. En contraste, el procesamiento de vías periféricas que ocurre cuando las personas carecen de motivación o habilidad es superficial, automático y predictivo, y sus consecuencias son duraderas solo cuando se complementan con argumentos cognitivos de apoyo.

Siguiendo con la estimulación intelectual para Lopez (2022); la medida en que un líder cuestiona los supuestos de toma de riesgos y exige nuevas ideas de los seguidores. Los líderes de este estilo estimulan y apoyan la creatividad. Educan y desarrollan pensadores independientes. Para un líder así, el aprendizaje es un valor y las contingencias se ven como oportunidades para aprender. Los suscriptores hacen preguntas, piensan profundamente y encuentran mejores formas de hacer su trabajo.

Por su parte Bass et. al citado por Den et al (2023): para la consideración individualizada indicador correspondiente a los factores; abogan por un enfoque individual, que se centra en las necesidades individuales de cada ejecutivo, donde el líder está más preocupado y consultado para promover su crecimiento en un entorno verdaderamente propicio para contribuir a mejorar sus necesidades. Trabajo que el líder desarrolla con cada integrante del equipo para potenciar sus habilidades y éstas contribuyan al objetivo corporativo.

Para Gonzales (2022) Esto tiene que ver con la forma en que los líderes tratan a los demás como seres humanos; tener en cuenta las carencias, competencias y sueños de la persona; escuchar atentamente, dar consejos y enseñar. Cabe señalar que innumerables estudios han confirmado la presencia de tales ingredientes. Como ya es de pleno conocimiento en el área comercial se trabaja por comisiones y es este un incentivo para tener la necesidad de resaltar ante el grupo.

La consideración individual para Lopez (2022) el líder está atento a las carencias de cada admirador, actúa como maestro o guía de los seguidores y escucha sus preocupaciones y necesidades. Los líderes muestran empatía y apoyo, mantienen una comunicación abierta y desafían a los observadores. Esto también incluye la necesidad de honrar y celebrar el aporte de cada aficionado del grupo. Los simpatizantes tienen voluntad de crecer y están motivados internamente para llevar a cabo sus tareas.

Para la tercera dimensión se tuvo las variables y sus indicadores satisfacción y efectividad.

En esa misma línea para Morris et al. (2010) una de las variables es la satisfacción laboral; la cual la define como la actitud hacia la experiencia laboral. La forma positiva o negativa en que los empleados evalúan su trabajo; evaluación, generalmente realizada en escalas que incluyen salario, promoción y supervisión, entre otras.

Así mismo Martínez y Lozano (2010) menciona que existe un interés actual por las variables, esto se debe a dos factores: el deseo de adaptar la gestión empresarial de la época anterior, centrándose unilateralmente en la eficiencia y la flexibilidad, y el deseo de satisfacer las nuevas necesidades del mercado laboral, lo que hace que la gente no trabaje hoy en día. por obligación sino para sentirnos inspirados y alegres además de mejorar y crecer (Martínez y Lozano, 2010).

Para D'Amico, A., y Geraci, A. (2023). A la hora de gestionar

habilidades de liderazgo efectivas, las estrategias adoptadas se basan en centrarse en los líderes a través de la visión o crear un enfoque orientado a resultados a través de la confianza; en su capacidad para transmitir o comunicar la imagen que esperan de la organización; Confianza a través de un posicionamiento óptimo y una estrategia centrada en una actitud positiva hacia uno mismo como líder.

III. METODOLOGÍA

Se comprende que la investigación es un proceso que consta de otros procesos de alta complejidad, donde se dispone de manuales y recursos que le permiten realizar investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. El uso de varios conceptos de investigación de alta complejidad permite nuevas investigaciones de fácil comprensión manteniendo actualizados los métodos de indagación (Hernández et al, 2017)

La complejidad de la pesquisa permite implementar métodos de investigación actualizados (Karamitroglou, F., 2022)

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1 Tipo de investigación: El presente trabajo de investigación es tipo básica, porque se va a permitir fundamentar nuestra investigación, utilizando estudios previos para respaldar. en busca de explicar la relación de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional (Amaral, 2023).

En relación al enfoque de investigación es cuantitativa, porque implica un proceso aritmético que involucra fundamentos estadísticos; el propósito es obtener respuestas a preguntas específicas de la audiencia encuestada.

Según Hernández (2017) Los planteamientos cuantitativos se deducen de la teoría y corresponden a una extensa gama de objetivos, como: describir tendencias y patrones, evaluar variaciones, identificar diferencias, medir resultados y probar teorías.

Qerimi (2023) el principal objetivo y finalidad del trabajo es posibilitar, mediante un análisis adecuado, correcto y científicamente enfoque metodológico verificado, la adquisición de conocimiento científico real sobre el estudio de un fenómeno social complejo y la contribución de la teoría científica a esta investigación, construye una disciplina científica.

Cegarra (2019) afirma que el método de investigación es una forma lógica de buscar respuestas a todos los dilemas presentados, con la finalidad de realizar conjeturas acerca de las probables conclusiones, así mismo comprobarlos; por ello el método de investigación de este trabajo es hipotético deductivo.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño de investigación es no experimental porque no se manipulan las variables, los fenómenos son estudiados, así como se manifiestan y de corte transversal; porque se dan en un tiempo determinado. (Gómez-Ortega, 2017)

En cuanto al nivel de estudio es descriptivo correlacional; se va examinar la relación, causas y efectos entre variables. Esta se da de manera natural, sin alteraciones externas, tan solo con observar el comportamiento (Hernández, 2017).

Terminología de diseño en investigación se refiere al enfoque general utilizado en el proceso. Los estudios están regulados por el campo (participantes y evolución), por lo que el proyecto se ajusta a la escena o a las condiciones circundantes (Creswell, 2022).

3.2. Variables y Operacionalización:

Según Collera y Perez (2023), señala que la variable implica un proceso aritmético que involucra fundamentos estadísticos; el propósito es obtener respuestas a preguntas específicas de la audiencia encuestada. Así mismo, Luneta y Guerra (2023), manifiestan que las variables pueden ser independiente y dependiente; independiente cuando el estudio es medible, y la variable dependiente se operacionaliza, pero no se mide.

Para Holtorf et al. (2023). Señalan que las variables están determinadas por la calidad de la medición, así como por la teoría y la lógica del estudio.

La presente investigación contempla dos variables sujetas de estudio, donde se determinará la influencia de una sobre otra sin perder su independencia.

El trabajo de investigación presenta las siguientes variables:

Variable independiente (1): Inteligencia Emocional

- **Definición Conceptual:**

La inteligencia emocional es la competencia de tener en cuenta las propias emociones y las de los demás, motivar y gestionar bien las relaciones. Todos podemos fortalecer y perfeccionar esta habilidad. (Goleman, 2019).

Es la causa o explicación de la aparición de otra conducta incorrecta. En un experimento, es una variable que el inquisidor puede utilizar según su conveniencia, y se hace frecuentemente (Enciso, et al. 2020).

- **Definición Operacional:**

Es el grado de control emocional que tiene el individuo para actuar ante situaciones adversas relacionadas en lo laboral. Por ello la actual misión de exploración utilizará el cuestionario en el área de estudio con la finalidad de recabar información.

Variable dependiente (2): Liderazgo Transformacional

- **Definición Conceptual:**

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y el grado de influencia que tiene está basada en la admiración y motivación (Salcedo, 2018).

- **Definición Operacional:**

Definiremos el grado de vínculo que tiene la Inteligencia Emocional como nuestra primera variable, con el Liderazgo Transformacional utilizando el cuestionario para el desarrollo de la misma.

3.3 Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población: son las personas o elementos con cualidades o circunstancias comunes, que nos permitirá obtener testimonio para la solución de la incógnita. (Maldonado, 2018).

Para la presente pesquisa la población de las variables sujetas de estudio se tomó en cuenta el 100 % de los colaboradores institución que son un total de 220, pero solo participaron los integrantes del área comercial.

Una población es un grupo de personas con características compartidas que viven en un momento y lugar determinado. (Putra et al., 2022)

3.3.2 Muestra: Son los subgrupos de la población, que son elegidos para mostrar cualidades y semejanzas, con la finalidad de delimitar la población para diagnosticar el estudio. (Zuñiga et al., 2023). La muestra estará conformada por 64 miembros de la institución investigada.

Una muestra es una porción de una población caracterizada por un fenómeno, producto o acción que se considera representativa de toda la población, también conocida como muestra representativa (Damirovich et al. 2022).

3.3.3 Muestreo: El autor Cordova et al. (2023), técnicas que permiten estimar la población seleccionada, tanto la muestra como la población deben ser iguales cantidades. En este trabajo se desarrolló un muestreo por conveniencia, tomando solo como referencia a los integrantes del área comercial de dicha institución, que cuenta con 21 integrantes.

El muestreo es un proceso que contribuirá a escoger un porcentaje de la población para analizar las cifras y obtener las conclusiones que necesita (Naeem et al. 2023).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los siguientes métodos y herramientas que se utilizó en el trabajo de investigación permitió analizar y elaborar estrategias.

Se

utilizará la encuesta.

Estos métodos implican encuestas, es decir, procedimientos en los que el investigador recopila datos variables. Este método le permite recopilar información sobre la base de preguntas recibidas por métodos estadísticos. Asimismo, estas encuestas están diseñadas con cerradas para lograr los objetivos que posibilitan la investigación. (Valderrama, 2019).

La encuesta permitió la recopilación de datos. Según información de Ramalho (2023), indican que estas son las fuentes que el investigador pone frente al investigador y extrae información como: recolección de datos, formularios en papel o electrónicos, es decir, herramientas que indican un enfoque heurístico, y los métodos utilizados en el estudio.

Las herramientas a desarrollar fueron probadas mediante juicios de expertos con conocimiento de las variables, las cuales validaron este estudio. La confiabilidad de la herramienta se probará de manera similar. Por su parte, López (2019) define el puntaje como un instrumento de prueba que mide una variable para comprender la relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional.

En cuanto a la confiabilidad, fue el resultado de un cálculo estadístico fiable y para ello se utilizó el alfa de Cronbach. Según López (2019), esta se refiere a la medida adecuada de una variable, que es una herramienta que se aplicó a un grupo de personas para obtener un resultado.

La recopilación de datos es una parte fundamental de cualquier investigación y se lleva a cabo utilizando métodos y herramientas especiales. Estos métodos de recopilación de datos son los métodos utilizados para seleccionar el testimonio necesario para el estudio (da Silva Veira, 2023).

3.5 Procedimiento

En el presente trabajo de análisis se utilizó para la recolección de datos en primera instancia la validación de instrumentos, así mediremos el grado de confiabilidad; posteriormente se realizó a través de un formulario de google

la encuesta que nos permitió recibir los datos estadísticos técnicos a través

del S.P.S.S. para diseñar las tablas. La información obtenida nos sirvió para analizar los objetivos planteados que nos contribuya en la solución con la finalidad de conocer la influencia de la variable 1 en la 2.

Están relacionados con los procedimientos de investigación, se miden solo en un caso y no en varios casos. Por lo tanto, solo funciona durante ciertos momentos y no dura períodos de tiempo. (Manterola et al, 2019).

El proceso de investigación es una forma sencilla de ser eficiente en la búsqueda de información para fines de investigación, ya sean documentos, muestras de discursos o cualquier otra cosa que determine el docente (Maxwell, J. A. 2013).

3.6 Método de análisis de datos:

Partiendo del origen de datos desarrollada se mide la prueba de normalidad, pasando las relaciones y mide el grado de significancia permitiendo analizar la información. En ese sentido se aplicó el método a través de análisis estadísticos mediante el sistema S.P.S.S. que facilitó el resultado de la investigación para la toma de decisiones.

Basado en la Teoría de Robinet y Pérez (2020) el método de nuestro estudio llamado Método Reductivos estudia las interdependencias entre las variables con la finalidad de describir información relevante que contenga las observaciones.

Kambhampati (2023) Es el proceso de recopilar y analizar datos extensos de los clientes para sacar conclusiones sobre patrones de comportamiento, preferencias personales y tendencias de compra.

La encuesta está dirigida al personal administrativo de una universidad del Callao. Se utilizará el software SPSS para el procesamiento de los datos para diseñar las tablas, las cuales se analizó para la discusión de los objetivos planeado. Contribuyendo en la solución.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se consideró la información citada y referenciada en el formato APA 7, así también cumple con la normas y reglamentos determinados de no plagio, invención de datos, muestra, población, citas, referencias.

Este estudio será validado por medios de juicios de expertos que tienen conocimientos en las variables, nuestro instrumento para la recolección de datos será mediante un cuestionario, como consentimiento informado, anonimato de participantes. Asimismo, se procedió a realizar el instrumento de validación y confiabilidad.

Con relación a la Confiabilidad, serán los resultados que generarán confianza y para ello se aplicó el alfa de Cronbach. Según López et al. (2019), menciona que el grado adecuado para medir la variable, calculará y evaluará los instrumentos utilizados para obtener el resultado.

Para Ciobanu y Mesnita (2023) menciona que los aspectos éticos son un conjunto de reglas que determinan qué es bueno y qué es malo en la vida de una persona. Por lo tanto, una persona o comportamiento se considera "ético" si se adhiere a estos principios en el marco de lo que una determinada sociedad determina que es correcto o incorrecto.

La encuesta está dirigida al personal administrativo de una universidad del Callao. Se utilizó el software SPSS para el procesamiento de los datos para diseñar las tablas, las cuales se analizó para la discusión de los objetivos planeado. Contribuyendo en la solución.

IV. RESULTADOS

En este apartado se detallan las conclusiones obtenidas utilizando la aplicación de encuestas. Luego, se analizan los resultados descriptivos y conclusiones según objetivos de la investigación:

La interpretación de las variables se realizó comparando la primera variable Inteligencia Emocional con Liderazgo Transformacional como segunda variable donde se puede visualizar los valores representados en frecuencia y expresados en porcentajes.

Las conclusiones de la pesquisa son información obtenida a través de la aplicación de métodos de investigación. De ellos se sacarán conclusiones, estas deben ser claras y precisas (Magnin et al., 2023).

Los resultados de la investigación científica son una parte muy importante del proceso de investigación porque pueden usarse para confirmar o refutar una hipótesis (Hastuti, 2023).

4.1 Análisis descriptivo (Objetivo General)

TABLA 1

TABLA CRUZADA INTELIGENCIA EMOCIONAL (AGRUPADA)*LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (AGRUPADA)

Liderazgo Transformacional (Agrupada)

	Mala		
		Regul	
		cia	
	Bueno		
Total			

Comentario: Según el desenlace de la tabla 1, el 20.3% de los encuestados considera que la inteligencia emocional es mala; de los cuales 14.1% indican que el liderazgo transformacional es malo, 6.3% regular y 0.00% considera que es buena. Un 71.9% manifiestan que la inteligencia emocional es regular; de los cuales 7.8% considera que es mala, el 56.3% es regular y 7.8% es mala. Por último 7.8% indican que la inteligencia emocional es buena, de los cuales nadie (0.0%) considera que es ni mala ni regular, 7.8% que es el 100% de la sección indica que es buena. Finalmente se concluye que el 100% del personal de la organización investigada, cualquiera sea el nivel de inteligencia emocional, el 21.9% manifiestan que la relación es mala; el 62.5% es regular y 15.6% que es buena.

TABLA 2

TABLA CRUZADA INTELIGENCIA EMOCIONAL(AGRUPADA)*CARACTERÍSTICAS(AGRUPADA)

		CARACTERÍSTICAS (Agrupada)			
			Malo	Regular	Total
	Malo	Recuento	13	0	13
		% del total	20,3%	0.0%	20.3%
Inteligencia Emocional (Agrupada)	Regular	Recuento	41	5	46
		% del total	64.1%	7.8%	71.9%
	Bueno	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	7.8%	7.8%
Total		Recuento	54	10	64
		% del total	84.4%	15.6%	100,0%

Comentario: De la tabla 2 se visualizó que el 20.3% de los encuestados manifestaron que la Inteligencia Emocional es mala, siendo esta la única respuesta. El 71.9% indicaron que es regular, siendo el 64.1% malo y un 7.8% regular. Por otro lado, el 7.8% respondieron que es malo, y dando como resultado el 100% de esta sección indicaron que es regular. Entonces en base a los resultados se deduce que 100% de los encuestados, cualquiera fuera el nivel de características que hayan marcado, el 84.4% de ellos indicaron que es mala y el restante con un 15.6% consideran que es regular.

TABLA 3 TABLA CRUZADA INTELIGENCIA EMOCIONAL(AGRUPADA)*VARIABLES(AGRUPADAS)

		VARIABLES(Agrupada)		
			Malo	Total
Inteligencia Emocional (Agrupada)	Malo	Recuento	13	13
		% del total	20,3%	20.3%
	Regular	Recuento	46	46
		% del total	71.9%	71.9%
	Bueno	Recuento	5	5
		% del total	7.8%	7.8%
Total		Recuento	64	64
		% del total	100.0%	100,0%

Comentario: En base a los resultados estadísticos el 20.3% indican que la inteligencia emocional es mala; siendo este el 100% de los resultados en esta sección. Así también el 71.9% de los encuestados manifestaron que es regular. Y el 7.8% considera que es bueno. Finalmente se concluye que la totalidad de encuestados indican que la inteligencia emocional es mala.

Análisis Inferencial

Análisis Inferencial de la Hipótesis General

H₀: No existe relación de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023.

H_a: Existe relación de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023.

Si p-valor (sig) <0.05, rechazar la hipótesis nula.

TABLA 4 CORRELACIONES: HIPÓTESIS GENERAL

Liderazgo Transformacional

Int	ge	E	io
eli	nc	m	na
	ia	oc	l

Coeficiente de correlación	1,000	0.779"	
	Sig. (bilateral)		<.001
Rho de Spea			64
	. N		
rman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	.61,0004
	Sig. (bilateral)	.779	.
	N	64	64

Glosario:

El nivel de significancia es menor al 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), pudiendo afirmarse que estadísticamente Existe relación significativa de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional de una universidad del

Callao 2023; ambas variables manifiestan una correlación alta de 0,779 (Spearman,2009).

Por ello se concluye que mientras hay un mejor liderazgo incrementa la inteligencia emocional para resolver los problemas que se presentan en el desarrollo de las actividades de los colaboradores de la empresa investigada.

4.3.1 Análisis Inferencial de las Hipótesis Específicas

Ho: No existe relación de la inteligencia emocional con las características de una universidad del Callao 2023

Ha: Existe relación de la inteligencia emocional con las características de una universidad del Callao 2023

Si sig. <0.05, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 5 CORRELACIONES: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Características

Int eli ge	nc ia E m	oc io na l	Coefficiente de correlación
------------------	--------------------	---------------------	--------------------------------

	1,000	0.834"		
			Sig. (bilateral)	<.001
Rho de Spea rman				64
		N	64	1,000
		Coeficiente		
Caracterís ti cas		de correlación		.834"
		Sig. (bilateral)		
				<.001
		N	64	64

“La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)

Glosario:

El resultado obtenido utilizando Rho de Spearman es la siguiente: 0,834**, lo que indica una alta correlación positiva entre inteligencia emocional y liderazgo

transformacional de una universidad del Callao, dicha correlación fue significativa en el nivel bilateral de 0,01. Por otra parte, el nivel significancia bilateral obtenida fue de 0,000; menos de 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica esto que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a); es decir, existe correlación entre el inteligencia emocional y liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023.

Se concluye que las características que desarrolla el líder transformacional tienen una correlación significativamente alta con la inteligencia emocional.

Ho: No Existe relación de la inteligencia emocional con los factores de una universidad del Callao 2023

Ha: Existe relación de la inteligencia emocional con los factores de una universidad del Callao 2023

Si sig. <0.05, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 6 CORRELACIONES: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Factores

Int eli ge nc ia E m	oc io na l	Coeficiente de correlación	1,000
--	---------------------	-------------------------------	-------

	6	3	3
			"
		Sig. (bilateral)	<.001
Rho de Spearman			64
	N	64	1,000
		Coeficiente	
Factores		de correlación	.633"
		Sig. (bilateral)	.
		<.001	
	N	64	
			64

“La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

Glosario:

De la Tabla 6, la correlación obtenida utilizando Rho de Spearman es la siguiente 0,633**, lo que indica una alta correlación positiva entre inteligencia emocional y los factores de una universidad del Callao 2023, indica una correlación significativa en el nivel bilateral de 0,01. Por otro lado, existe un nivel de

significación bilateral es 0,001; menos de 0,05 ($0,000 < 0,05$) indica esto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a) se acepta; es decir, existe correspondencia entre inteligencia emocional y los factores que desarrolla el liderazgo transformacional de una universidad del Callao 2023.

Ho: no Existe relación de la inteligencia emocional con las variables de una universidad del Callao

Ha: Existe relación de la inteligencia emocional con las variables de una universidad del Callao

Si sig. <0.05, se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 7 CORRELACIONES: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Variables

Int eli ge nc ia E m	oc io na l	Coefficiente de correlación	1,000
--	---------------------	--------------------------------	-------

	8	0	8
			"
		Sig. (bilateral)	<.001
Rho de Spea rman			64
	N	64	1,000
		Coeficiente	
Variables		de correlación	.808"
		Sig. (bilateral)	.
		<.001	
	N	64	
			64

“La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral).

Glosario:

De la tabla 7, la correlación fue 0.808**, muestra una relación positiva alta entre inteligencia emocional y las variables de los colaboradores de una universidad del Callao 2023, obteniendo como nivel significativo 0.01bilateral. Su nivel de significancia fue 0.001; menor a 0.05 demostrándonos rechazo por la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha); por ello se concluye que se existe

una alta correlación entre inteligencia emocional y las variables que desarrolla el líder transformacional de la empresa en estudio.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se pudo contrastar entre los resultados obtenidos y las metas establecidas de la presente investigación, esto explicaría la existencia de conexiones de la base teórica propuesta en esta tesis.

En ese sentido el objetivo general fue determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional de una universidad del Callao, 2023; donde se obtuvo 0,779** donde su correlación es positivamente alta y el valor de significancia bilateral es de 0.001.

De manera similar, Aranaga (2020) tuvo como objetivo dilucidar la relación entre la inteligencia emocional y la salud mental entre los funcionarios de una universidad privada de Trujillo. Utilizando como herramientas la Escala de Inteligencia Emocional (ICE NA) y la Escala de Lima. Obteniendo un resultado en cuanto al tamaño, encontraron una correlación directa entre las cinco dimensiones y la salud mental. En conclusión, identificamos la relación entre la inteligencia emocional y la salud psicológica y encontramos evidencias de una correlación directa entre ellas.

Por otro lado, Greimel et al (2022) obtuvieron resultados que muestran esto que la dirección se comporta favorablemente y esto es positivo, prevalece incentivar a las personas a operar profesionalmente y reconocer las actividades realizadas por sus empleados y forman parte del aspecto. Son disciplinados y también se demuestra la independencia de los empleados, donde toman decisiones que benefician a su negocio y que te permiten trabajar con más tranquilidad.

En un estudio de Manrique et al. (2019) y reforzado por la teoría de Robbins de que la productividad es un conjunto de habilidades necesarias para hacer un trabajo, Karin et al. (2020) afirma que la inteligencia emocional se conoce como una habilidad. Introspecciones, identificar emociones y trabajar con ellas con una adecuada socialización. El objetivo fue resolver la conexión entre las variables para las que se utilizaron como metodología dos sondeos estadísticos aplicados a 110 empleados (de 21 a 70 años) de la administración local de educación. Los resultados obtenidos arrojan que subsiste una asociación considerable entre la inteligencia emocional y el desempeño de los empleados del departamento

regional de educación de Saint Nicholas. Entonces, sus

presunciones de investigación resisten la prueba estadística de Rho Spearman = 0.724 con una significancia menor a 0.05. En particular, el análisis de variables muestra que el 74,60% de los empleados encuestados tiene un grado de inteligencia emocional normal al mínimo en el trabajo, el % reporta un grado de inteligencia emocional alto hacia muy alto y el 69,20% de los gerentes de área dijo que su empleado promedio era ineficaz. Finalmente, las conclusiones es que entre el personal de la Secretaría de Educación Sagrada de la Ciudad 2019, hubo un efecto correlacionado positivamente en las variables de desempeño y las variables de inteligencia emocional.

Por otro lado, Espejo et al. (2017), el propósito de este trabajo de investigación fue determinar en qué medida la inteligencia emocional en los niveles de desempeño. La población consta de 36 empleados y la muestra es la misma que la población a la que se le aplicó la medición. La metodología utilizada es descriptiva proporcionada por la estadística, iniciando con la creación de tablas, gráficos y la aplicación de pruebas de hipótesis estadísticas para la aprobación de estas. De acuerdo con la Inteligencia Emocional, el 100% de nuestros empleados están altamente calificados y el 100% de nuestros empleados se desempeñan a un nivel satisfactorio en el trabajo. También encontramos un nexo importante entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Bienestar Universitario de la UPAO ($p < 0.05$). Las conclusiones fueron que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño profesional de los trabajadores de servicios sociales de la Universidad Particular de la ciudad de Trujillo.

Respecto al objetivo específico sobre determinar la relación de la inteligencia emocional con las características en el liderazgo transformacional de la empresa analizada se obtuvo 0,834** como coeficiente de correlación determinando una relación significativa.

En esa línea, se tuvo a Coca y Leah (2017), donde desarrolla un examen empírico de la relación entre liderazgo y liderazgo transformacional, analizando varios enfoques de gestión de personas para la selección como mediador,

teniendo en

cuenta la participación, supervisión, capacitación y estructura del personal. en la estructura financiera. rama. Organizaciones intermediarias del sector bancario de Cochabamba (bancos tradicionales). El propósito de este estudio fue determinar la relación entre estas variables, para lo cual se realizó una encuesta a 167 empleados. A través de una serie de análisis estadísticos se ha identificado la relación que existe entre las variables, sirviendo de base para determinar el impacto mediador de métodos seleccionados de gestión de recursos humanos en la relación entre competencias y capacidades de liderazgo y liderazgo transformacional.

Así como Gonzáles et al. (2022) que tiene como propósito de estudio identificar las características que facilitan el liderazgo transformacional dentro del grupo docente de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. Este estudio fue descriptivo, no experimental, de campo y transversal. El grupo de investigación está formado por 60 profesores de la facultad de Arquitectura y Diseño. Se analizaron datos obtenidos de la encuesta "Liderazgo Transformacional del Docente Universitario 2011".

Como segundo objetivo la investigación determinó la relación de la Inteligencia Emocional con los factores en el liderazgo transformacional de una universidad del Callao.

Menciona Zapata et al (2017) que otro de los factores es la motivación inspiracional podemos decir que es la capacidad de generar visión, ósea una 16 proyección de los objetivos trazados. Aquí es donde el modelo a seguir es quien alienta a seguir por el mismo sendero a los compañeros; algo que marca la diferencia y permite sacar adelante los resultados exigidos. La motivación inspiradora se manifiesta en la forma en que el líder forma una visión del futuro de la organización y demuestra optimismo, confianza y determinación para lograr las metas establecidas. Es la presencia de una visión compartida y claridad sobre el propósito o la misión de la organización que es uno de los atributos clave de una organización que aprende. Los resultados de este estudio ayudan a identificar el papel de los líderes en el desarrollo de este atributo para mejorar el aprendizaje organizacional.

El liderazgo también debe ir acompañado por la estimulación intelectual 17 parte de los factores, por eso Gonzales (2022) dice que los líderes transformacionales no sólo desafían el statu quo dentro de la organización, sino que también apoyan la creatividad de sus seguidores de todas las formas posibles, animándonos a explorar nuevas formas de hacer negocios, nuevos negocios y nuevas oportunidades en beneficio de la empresa. La estimulación intelectual es una estimulación intelectual que, gracias al conocimiento científico y práctico, permite el desarrollo de determinadas habilidades en beneficio de individuos y grupos.

Finalmente, el tercer objetivo determina una relación significativamente alta. En esa misma línea para Picarielle et al.(2023) una de las variables es la satisfacción laboral; la cual la define como la actitud hacia la experiencia laboral. La forma positiva o negativa en que los empleados evalúan su trabajo; evaluación, generalmente realizada en escalas que incluyen salario, promoción y supervisión, entre otras.

Así mismo Martínez (2010) menciona que existe un interés actual por las variables, que está alimentada por dos factores: el deseo de corregir la gestión empresarial del último periodo, enfocada unilateralmente a eficacia y flexibilidad, y querer responder a la nueva demanda del mercado laboral, está se refiere a que hoy en día no se trabaja por obligación, sino para sentir inspiración y placer, así como para mejorar y crecer (Martínez, 2007).

Para Givens (2008) en el manejo de las habilidades de liderazgo eficaces, las estrategias que se deben aplicar están basados en la atención de los líderes a través de la visión o la creación del enfoque orientado a los resultados a través de la confianza; en la capacidad para transmitir o comunicar la imagen que esperan de la organización; la confianza a través del posicionamiento y la última estrategia está enfocada a la consideración positiva de sí mismo como líder.

Cuando se habla de organizaciones se nos viene a la mente de manera inmediata las palabras colaboradoras, desempeño, liderazgo transformacional, inteligencia emocional, calidad, gestión, capital humano, entre otras; porque está directamente conectado a una serie de dimensiones que describen esa

perspectiva holística, global, sistémica. Y así a su vez conocer el contexto supone una división de la realidad en dimensiones: social, política, axiología, tecnología, economía. La organización funciona como un cuerpo humano con diversos dispositivos y órganos que brindan a las personas una vida integral (Berroterán,2023).

Históricamente la administración ha demostrado a través de los años que el recurso humano es la pieza fundamental de toda organización, por ello no es ajeno hablar de Liderazgo transformacional y la relación que tiene esta con la inteligencia emocional; la cual se ha sido estudio de investigación en el presente trabajo, desmembrando a detalle cada una de sus dimensiones y nos a permitido obtener resultado concluyente con una alta relación. Más aun habiendo sobrevivido a un fenómeno sanitario que marcó un antes y un después en todos los aspectos y ámbitos empresariales; obligando a buscar nuevas formas de comunicación y relacionarse con los clientes; siendo uno de los sectores más afectados el de la educación donde se desempeña la empresa en estudio.

Y al tratarse de personas la inteligencia emocional es evaluada bajo una óptica administrativa que nos ha permitido identificar la importancia de la misma que tiene con el liderazgo transformacional; que a su vez una de sus características es desarrollar habilidades blandas tanto como las duras, que le permitan el éxito con el equipo de trabajo y logro de sus objetivos.

V. CONCLUSIONES

Para Brink (2011) En muchos casos, la conclusión se realiza luego de discutir el tema, en la cual luego del debate, se aclara el tema y se finaliza con una conclusión en forma de síntesis, generalmente breve y al grano, señalando los puntos principales de aquellos que es necesario discutirlo. lo acordado.

Primera: De acuerdo con los resultados se afirma estadísticamente que existe relación significativa de la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional de una universidad privada del Callao 2023; ambas variables manifiestan una correlación alta de 0,779 (Spearman,2009). Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) a un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, conocido como fuerza de contraste. Por ello se concluye que la inteligencia emocional y liderazgo transformacional se correlacionan significativamente de forma positiva con la planificación estratégica.

Desempeñar un liderazgo transformacional hoy en día no es tarea fácil, en ese sentido se concluye la importancia de desempeñar una buena inteligencia emocional, para saber en qué medida puede enfrentar ante situaciones adversas que presenta la organización.

Segunda: Según el resultado obtenida utilizando Rho de Spearman es la siguiente: 0,834**, muestra una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 1 y la variable 2, y sig = 0,01 es muy significativa, por lo que se supone una relación positiva. Se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Se concluye que hay una relación significativa positiva y considerable.

Se concluye que la líder transformación desarrolla carisma, creatividad, coherencia, visión, ética y a su vez debe ser utilizada de manera inteligente para el logro de sus objetivos de la organización.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, se encuentra en el nivel habitual con la tasa de aceptación más alta: el 20,3%. Por otro lado, se encontró que existía un alto nivel de correlación positiva entre los

factores de liderazgo transformacional entre los empleados de una universidad del Callao. Se concluye que se tiene alta correlación, siendo ésta importante para el desarrollo positivo dentro de la organización, más aún si están involucradas las emociones de los prospectos.

Cuarta: Para el tercer objetivo específico, se encuentran en el rango habitual con la tasa de aceptación más alta: 71,9%. Se concluye que es necesario un estudio detallado porque 100% de los encuestados manifestaron que el liderazgo de la organización de estudio tiene que mejorar.

Finalmente se concluye la falta de acción y descontento por el liderazgo de la organización; las cuales el resultado identifica que se debe tomar una medida correctiva.

VI. RECOMENDACIONES

Según Fernandez (2018), mencionó en su artículo que las recomendaciones son resultados reales que se traducen en esfuerzos organizacionales, en busca de una mejora para personas y organizaciones e incluso poblaciones o entidades enteras, incluso por investigadores. Estos pueden ser científicos, académicos, administrativos o educativos.

Primera: En relación al objetivo general se invita al director general a crear una estrategia integral de comunicación interna. Teniendo en cuenta las necesidades y características del sector educativo; identificando canales de comunicación efectiva que permita que el entorno se sienta en confianza de prestar los servicios de la institución, potenciando los puntos de mejora y solucionando los problemas, generando compromiso y efectividad.

Como primera estrategia se debe determinar los roles más importantes del líder basadas en orientación a resultados, orientación estratégica, colaboración e influencia, desarrollo de equipo, gestión de la incertidumbre, gestión del cambio, comprensión del mercado.

Segunda: En relación al primer objetivo específico se recomienda al director general y al área de recursos humanos la importancia de contratar a un líder con experiencia y características idóneas para el trabajo en equipo. Así como también las capacitaciones constantes para la mejora continua, que permita el desarrollo de técnicas motivadoras.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico se recomienda brindar la oportunidad de desarrollo interno e involucrar y responsabilizar a todos los integrantes al desarrollo habitual del equipo, con la finalidad que esta permita obtener soluciones innovadoras en busca del cumplimiento del objetivo. Así como el crecimiento personal y profesional de los individuos del equipo generando impacto positivo.

Cuarta: Con respecto al tercer objetivo específico se recomienda al director general realizar testeos periódicos y por área, estableciendo espacios

de interacción y diálogo entre los líderes y los empleados, donde se puedan discutir temas personales y profesionales de manera confidencial. Esto fortalece la confianza y la efectividad de los colaboradores.

En líneas generales se recomienda que el líder de la organización tenga una comunicación lineal con sus subordinados generando compromiso y delegando funciones que permitan el reconocimiento de los colaboradores. El colaborador debe recibir una retroalimentación externa a través de las capacitaciones que le permitan descubrir nuevas formas de comunicación para el logro de los objetivos en miras al crecimiento de la organización.

Por otro lado, en relación con las recomendaciones para investigaciones futuras, se sugiere lo siguiente:

- Sería enriquecedor, con mayor tiempo para la ejecución de un estudio similar de enfoque cualitativo, desarrollar una herramienta como estrategia de solución que se pueda llevar a cabo a corto plazo, a fin de tener un diagnóstico más completo.
- A partir de los hallazgos de esta investigación, con respecto a las similitudes encontradas podría potenciar positivamente los niveles de liderazgo transformacional contribuyendo a la toma de decisiones gerenciales.

VIII. REFERENCIAS

- Amaral, A. *Metodologia Científica & Filosofia. DIDAKTOS. Colectânea de esquematizações lectivas e referências pedagógicas de Filosofia, 135-151.*
- Aranaga, Z. (2020). *Inteligencia emocional y bienestar psicológico en colaboradores de una universidad privada de Trujillo.*
- Avolio, B. J., Keng-Highberger, F. T., Lord, R. G., Hannah, S. T., Schaubroeck, J. M., & Kozlowski, S. W. (2022). How leader and follower prototypical and antitypical attributes influence ratings of transformational leadership in an extreme context. *Human Relations, 75*(3), 441-474.
- Bariso, J. (2020). *Inteligencia emocional para la vida cotidiana: Una guía para el mundo real.* Editorial Sirio Sa.
- Córdoba, N. S., Astorquia, L. E., Alegrechy, A. H., Díaz Ferrari, A., & Luques, V. (2023). *Metodología de la investigación I.*
- Bariso, J. (2020). *Inteligencia emocional para la vida cotidiana: Una guía para el mundo real.* Editorial Sirio Sa.
- Bar-On, Y. M., Flamholz, A., Phillips, R., & Milo, R. (2020). SARS-CoV-2 (COVID-19) by the numbers. *elife, 9*, e57309.
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES, 4*(3), 65-76.
- Brink, H., van der Walt, C. y van Rensburg, G. (2011). *Fundamentos de metodología de la investigación para profesionales de la salud (3ª ed.).* Juta Jurídica y Académica.

Caisahuana Romero, A. (2023). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023.

Caruso, D. R., Mayer, J. D., Bryan, V., Phillips, K. G., & Salovey, P. (2019). *Measuring emotional and personal intelligence*.

CIOBANU, A. C., & MEȘNIȚĂ, G. (2023). OPERATIONALISING ARTIFICIAL INTELLIGENCE ETHICAL PRINCIPLES IN BUSINESS—A CONCEPTUAL FRAMEWORK. *EUFIRE 2023*, 45.

Chambilla Loza, Bernabe. “Estilos de Liderazgo Transformacional Del Equipo Directivo Y Comportamiento Organizacional En La Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017.” Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2017, repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2465. Accessed 19 Jan. 2022.

Collera, L. A. G., & Pérez, N. A. (2023). Metodologia de investigação educativa. Teoria e prática. *RAC: Revista Angolana de Ciências*, 5(1), e050107-e050107.

Correa-Arango, M. E., Corena-Argota, A., Chavarriaga-Estrada, C., García-Valencia, K., & Usme-Baena, S. (2019). Funciones de los trabajadores sociales del área de la salud en los hospitales y clínicas de tercero y cuarto nivel de la ciudad de Medellín, Colombia. *Revista eleuthera*, 20, 199-217.

Creswell, J.W. y Creswell, JD (2022). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos (6ª ed.)*. Publicaciones sabias.

Cruz-Ortiz, Valeria, et al. “Liderazgo Transformacional: Investigación Actual Y Retos Futuros.” *Revista Universidad Y Empresa*, vol. 15, no. 25, 2013, pp. 13–32, revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2871/2344. Accessed 19 Jan. 2022.

Damirovich, M. R., Kholikulovna, M. E., & Ibragimovna, A. S. (2022). THE USE OF INNOVATIVE TECHNIQUES IN TEACHING THE RUSSIAN LANGUAGE. *IJODKOR O'QITUVCHI*, 2(19), 483-488.

D'Amico, A., & Geraci, A. (2023). Beyond emotional intelligence: The new construct of meta-emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 14, 1096663.

da Silva Vieira, S., & Santos, M. L. (2023). ENSINO DE CIÊNCIAS POR INVESTIGAÇÃO E PRODUÇÃO DE JOGOS INTERATIVOS DIGITAIS. *Revista Docência e Cibercultura*, 7(4), 325-335.

della Santa, R. (2023). Para inquirir o trabalho: metodologia crítica, investigação-ação e uma nova «enquête operária». *Revista Direito e Práxis*, 14, 330-378.

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K. y Turner, N. (2023). Efectividad del liderazgo transformacional: un manual basado en evidencia. *Desarrollo de Recursos Humanos Internacional*, 26 (5), 627-641.

Enciso Gutiérrez, J., Pérez, JA, Miranda, V., Mayanga, A., Tapia, S., & Domínguez, FF (2020). Ethnomedicinal use, phytochemistry and biological activity of the Andean plant *Buddleja incana* Ruiz & Pav. (Scrophulariaceae). *Ethnobotany Research and Applications*, 20.
<https://doi.org/10.32859/era.20.5.1-14>

Espejo Noriega, L. H., & Pomatanta Leon, D. D. (2017). La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de Bienestar Universitario de la Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo, año 2017.

Fernández, Antonio Salcedo. Liderazgo Transformacional, Qué Es Y Cómo Medirlo. Google Books, ESIC, 9 May 2018,

books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional+en+una+organizacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20en%20una%20organizacion&f=false. Accessed 19 Jan. 2022.

García-Madurga, M. Á., Grilló-Méndez, A. J., & Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70.

Gertrudis Casado, M. D. C., Gálvez de la Cuesta, M. D. C., Romero-Luis, J., & Gertrudix, M. (2022). Los serious games como estrategia eficiente para la comunicación científica en la pandemia de la Covid-19.

Givens, R. J. (2008). Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes. *Emerging leadership journeys*, 1(1), 4-24.

Goleman, H. (2019). *Emotional intelligence: A practical step by step guide to improve your social skills, EQ and empath to create happier relationships, manage your emotions more effectively to live A better life*. Independently Published.

Gómez-Ortiz, O., Romera, E. M., & Ortega-Ruiz, R. (2017). La competencia para gestionar las emociones y la vida social, y su relación con el fenómeno del acoso y la convivencia escolar.

Gonzáles, J. L. A., Tisoc, J. H., Pittman, T. L. T., & Pauca, M. J. V. (2022). Metodología dela investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis.

Gordillo, R. Nivel de desarrollo de los resultados de aprendizaje Inicial/Medio/Alto.

Glover, M. (2017). Inteligencia emocional: Conozca el papel relevante de las emociones para alcanzar el éxito en la vida. Robinbook.

Greimel, N. S., Kanbach, D. K., & Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100351.

Hastuti, R. (2023). Ethical Considerations in the Age of Artificial Intelligence: Balancing Innovation and Social Values. *West Science Social and Humanities Studies*, 1(02), 76-87.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). Selección de la muestra.

Holtorf, L., Titov, I., Daschner, F., & Gerken, M. (2023). UAV-based Wireless data collection from underground sensor nodes for precision agriculture. *AgriEngineering*, 5(1), 338-354.

Kambhampati, S. B., Menon, J., & Maini, L. (2023). Ethics in Research and Publications. *Indian Journal of Orthopaedics*, 57(11), 1722-1734.

Karamitroglou, F. (2022). Towards a methodology for investigating norms in audiovisual translation: the choice between subtitling and revocation in Greece. Amsterdam. Rodopi BV Editions.

Karin, O., Bar-On, Y. M., Milo, T., Katzir, I., Mayo, A., Korem, Y., ... & Alon, U. (2020). Adaptive cyclic exit strategies from lockdown to suppress COVID-19 and allow economic activity. *MedRxiv*, 2020-04.

Laredo-Cardenas, R. I., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7(3), 121-126.

Lindao Tomalá, G. C. (2019). *La inteligencia emocional para mejorar el*

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa EMASA-EP, provincia

de Santa Elena, año 2018 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019).

López, Yolanda Olvera. *Inteligencia Emocional*. Google Books, Plaza y Valdes, 2000, books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=irw3FVPVNXAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=inteligencia+emocional&ots=VRI9prcP3R&sig=Mc_G0NfMRSaVmO4LNoSb8HFulMc&redir_esc=y#v=onepage&q=inteligencia%20emocional&f=false. Accessed 19 Jan. 2022.

López-Zapata, E., Sandra, ;., Hincapié-Montoya, M., Yenny, ;., & Zuluaga-Correa, C. (s/f). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes . revistaespacios.com. Recuperado el 13 de octubre de 2022, de Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes.

Magnin, F., Ravanel, L., Bodin, X., Deline, P., Malet, E., Krysiecki, J. M., & Schoeneich, P. (2023). Main results of permafrost monitoring in the French Alps through the PermaFrance network over the period 2010–2022. *Permafrost and Periglacial Processes*.

Manrique Alva, Sheyla Eslith, and Milagros Gianina Robles Blas. “Inteligencia Emocional Y Desempeño En Los Empleados de La Unidad de Gestión Educativa Local, Santa – 2019.” Repositorio Institucional - UCV, 2019, repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40878. Accessed 19 Jan. 2022.

Martín, E. M. A. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, SL.

Matthews, M. R. (2017). *La enseñanza de la ciencia: un enfoque desde la historia y la filosofía de la ciencia*. Fondo de Cultura Económica.

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). SAGE Publications.

Morris, I. (2010). *Why the west rules-for now: The patterns of history and what they reveal about the future*. Profile books.

Naeem, M. A., & Arfaoui, N. (2023). Exploring downside risk dependence across energy markets: Electricity, conventional energy, carbon, and clean energy during episodes of market crises. *Energy Economics*, 127, 107082.

Olivares Picasso, M. E., & Torres Mory, H. R. (2023). Liderazgo transformacional en el clima organizacional empresa Autotaxi Satelital SAC 2022.

Pérez-Ortega, Giovanni, et al. "Caracterización Del Liderazgo Transformacional de Los Directivos de Instituciones de Educación Superior. Caso de Estudio En Una Universidad Del Departamento de Antioquia (Colombia)." *ENTRAMADO*, vol. 13, no. 1, 2017, pp. 48–61, 10.18041/entramado.2017v13n1.25137. Accessed 7 Dec. 2020.

Pertuz, A., & Tejeda, E. (2023). Herramienta web para apoyar el aprendizaje de la lectura de los infantes (ARAM).

Picariello, F., Chilcot, J., Chalder, T., Herdman, D., & Moss-Morris, R. (2023). The Cognitive and Behavioural Responses to Symptoms Questionnaire (CBRQ): Development, reliability and validity across several long-term conditions. *British Journal of Health Psychology*, 28(2), 619-638.

Pont, E. (2020, diciembre 28). *2020, un año marcado por la pandemia de coronavirus*. La Vanguardia.

<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20201228/6140230/resumen-a-no-2020-temas-mas-destacados.html>

Putra, S. D., Borman, R. I., & Arifin, G. H. (2022). Assessment of Teacher Performance in SMK Informatika Bina Generasi using Electronic-Based Rating Scale and Weighted Product Methods to Determine the Best Teacher Performance. *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science (IJIEMS)*, 1(1), 55-62.

Qerimi, I., Kastrati, S., Maluku, A., Gabela, O., & Maluku, E. (2023). The Importance of Theory and Scientific Theories for the Scientific Study of Genocide in the Context of the Contribution to the Development of the Science of Genocide. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(1), 183.

Ramírez-Orihuela, M. V., & Venegas-Martínez, F. (2024). Impacto del covid-19 en la actividad económica y en la incertidumbre de política económica: un enfoque de datos panel para una muestra de países de América Latina.

Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17.

Rios Macedo, Natalia Andrea, and Brian Ricardo Horna Cerna. "Liderazgo Transformacional Y Su Impacto En La Cultura Organizacional En Las Empresas Pertenecientes a La Asociación Alpaca Del Perú, Año 2018." *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 31 May 2019, repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/651855. Accessed 19 Jan. 2022.

Robinet-Serrano, A. L., & Pérez-Azahuanche, M. (2020). Estrés en los docentes

en tiempos de pandemia Covid-19. Polo del conocimiento, 5(12), 637-653.

Roca Vasquez, K. L. (2019). Liderazgo transformacional y clima organizacional en la gestión del talento humano.

Salcedo, Antonio Fernandez. Liderazgo Transformacional: Qué Es Y Cómo Medirlo. Dspace.urbe.university, ESIC Editorial, 2018, dspace.urbe.university/home/handle/123456789/76. Accessed 19 Jan. 2022.

Sabbag Chalela, L. (2023). Análisis del impacto de los estilos de liderazgo en la efectividad operativa a nivel gerencial.

Sepúlveda, I. L. P., Gómez, M. F. G., & Escamilla, J. I. G. Los desafíos claves en la educación derivados de la pandemia por SARS-CoV-2.

Statement by IMF managing director kristalina Georgieva on Ukraine, February 25, 2022 [EN/RU/UK]. (s/f). ReliefWeb. Recuperado el 9 de enero de 2024, de https://reliefweb.int/report/ukraine/statement-imf-managing-director-kristalina-georgieva-ukraine-february-25-2022-enruuk?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA-vOsBhAAEiwAIWR0TWEk9Et8jmrTcrshRhjHg9jByKf9TIN1HoZachquBB0nE15UTr0T7RoCw6lQAvD_BwE

Torres, R. Z., Sarmiento, F. R., Ospina, R. P., & Prado, J. A. (2022). Estilo de liderazgo según el género: diferencias basadas en la personalidad de hombres y mujeres. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(7), 167-185.

Valderrama, B. (2019). Transformación digital y organizaciones ágiles. *Arandu Utic*, 6(1), 15-50.

Zapata, R. F. O., Rodriguez, C. G. A., & Torres, K. G. M. (2017). La cultura tributaria y su incidencia en la recaudación de los tributos en el Cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 45-68.

Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

ANEXOS

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Inteligencia Emocional	Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)	La Inteligencia Emocional será medida a través de sus dimensiones lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia; así mismo en cada uno de sus indicadores utilizando como instrumento de estudio la escala de liker.	1. Lenguaje Emocional	Expresivo	Totalmente en Desacuerdo (5) En desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (2) Totalmente de acuerdo (1)
				Receptivo	
			2. Control de Impulso	Rasgo de personalidad	
				Mentales	
			3. Autoconciencia Emocional	conocimiento y motivo	
				vinculos	
				influencia de sentimientos	
				conocimiento de valores	
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Liderazgo Transformacional	Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Zapata, 2017)	Para nuestra segunda Variable Liderazgo Transformacional utilizaremos la escla de liker para medir sus dimensiones: características, Factores y variables. Así mismo sus indicadores carisma, creatividad, coherencia, visión, ética, consideración individual, influencia, inspiración, estimulación intelectual, tolerancia, satisfacción y efectividad.	1. Características	Carisma	Totalmente en Desacuerdo (5) En desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (2) Totalmente de acuerdo (1)
				Creatividad	
				Coherencia	
				Visión	
				Ética	
			2. Factores	Consideración Individual	
				Influencia	
				Inspiración	
				Estimulación Intelectual	
				Tolerancia	
			3. Variables	Satisfacción	
				Efectividad	

Mala Regul Bue Total
ar ar na

Recuento 9 4 0 13
% del 14.1 6.3% 0.0 20.3%
total % %

Intelligen Recuento 5 36 51 46

Emocion	ar	% del	7.8	56.3	7.8	71.9%
		total	%	%	%	
al(Agrupada)		Recuento	0	0	5	5
		% del total	0.0%	00.0%	7.8%	7.8%
		Recuento	14	40	10	64
		% del total	21.9%	62.5%	15.6%	100.0%

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN

ANEXO 2:

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Questionario para medir la variable: Inteligencia Emocional

Valor	Nomenclatura
5	Totalmente en Desacuerdo
4	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	De acuerdo
1	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS					
		1	2	3	4	5
	LENGUAJE EMOCIONAL					
1	¿Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima de confort facilitando su lenguaje emocional expresando sus sentimientos ?					
2	¿El aprecio y valoración hacia los colaboradores es comunicado por los jefes del área?					
3	¿ Los altos mandos son receptivos para sugerencias o aportes en beneficio al logro de metas?					
4	¿El equipo de trabajo capta con facilidad la información brindada por la jefatura?					
	CONTROL DE IMPULSOS					
5	¿Cuándo hay un desacuerdo en el trabajo el manejo de la solución del conflicto es arbitrado respetando la opinión de cada una de las partes ?					
6	¿Siempre tienes la mano a alguien que lo necesita ante una situación de conflicto?					
7	¿Las actividades laborales tienen una tendencia a la rotación, sin embargo el colaborador controla sus impulsos, pues conoce los procedimientos?					
8	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?					
	AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional

Valor	Nomenclatura
5	Totalmente en Desacuerdo
4	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	De acuerdo
1	Totalmente de acuerdo

N ^o	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	CARACTERÍSTICAS					
1	¿quién jefatura el equipo de venta es un modelo a seguir ?					
2	¿El carisma del líder genera compromiso y pertenencia con el equipo de trabajo ?					
3	¿La persona que lidera su grupo de trabajo desarrolla aportes innovadores?					
4	¿Los métodos desarrollados de captación se caracterizan por ser creativos para el sector educativo?					
5	¿Las actividades que desarrolla el líder de su equipo corresponde netamente al ámbito laboral ?					
6	¿El líder se muestra coherente en su acompañamiento al equipo de ventas para el logro de objetivos?					
7	¿El área comercial es consciente que la visión debe caracterizar el trabajo para obtener el crecimiento solicitado por la alta gerencia ?					
8	¿Cuanto considera la jefatura comercial el crecimiento profesional del personal a cargo ?					
9	¿La base de datos que cuenta la empresa es manejada con ética por quién lidera la jefatura comercial?					
10	¿Los colaboradores del área comercial desempeñan éticamente los sus procesos de admisión?					

FACTORES						
1	¿Los colaboradores del área comercial cuentan con consideración individual de parte del alto mando comercial ?					
1	¿El líder tiene consideración individual con los colaboradores a su cargo para su crecimiento profesional?					
1	3 ¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?					
1	4 ¿La forma de liderar del jefe comercial influye en el desempeño de sus colaboradores ?					
1	5 ¿La jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?					
1	6 ¿Cuán inspirado se siente usted por el líder de la jefatura comercial para su desarrollo profesional?					
1	7 ¿La jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?					
1	8 ¿El acompañante sugiere nuevas formas de resolver un problema considerando distintas perspectivas ?					
1	9 ¿La jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?					
2	0 ¿El personal nuevo en su etapa de aprendizaje es comprendido por la jefatura comercial?					
VARIABLES						
2	1 ¿Cuán satisfecho está con el liderazgo de la jefatura comercial ?					
2	2 ¿La jefatura comercial desempeña exitosamente el desarrollo de los objetivos?					
2	3 ¿Las actividades desarrolladas han tenido la mayor participación para la captación de nuevos prospectos?					
2	4 ¿Las estrategias desarrolladas por el líder comercial cuentan con resultados favorables para el área?					

ANEXO 3:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento para medir las Variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional. 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:

Nombre del juez:	Teresa González Moscada	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa y docencia Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Jefe de Investigación, Secretaría Académica de la Universidad César Vallejo. Docente Universitario de UNAC, Pacífico, entre otras.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

	opinión de cada una de las partes ?				
	¿Considera usted que el líder tiene la capacidad de liderar con problemas propios del trabajo ?	4	4	4	
Mentales	¿El líder tiene la capacidad de adaptarse ante cambios en la programación ?	4	4	3	
	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Autoconocimiento Emocional

Objetivos de la Dimensión: Medir la autoconciencia del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conocimiento y motivo	¿Cree usted que la experiencia en técnicas de ventas son necesarias en la jefatura comercial?	4	4	3	
	¿Considera que la persona que lidera la jefatura comercial debe tener el despertar de ventas ?	4	4	3	
vínculos	¿Quién jefatura del área comercial debe generar lazos amicales con el personal a cargo ?	4	4	3	
influencia de sentimientos	¿La jefatura comercial tiene el control ante problemas que suscitan?	3	3	3	
	¿Los vínculos personales influyen en las decisiones laborales del líder?	4	4	3	
conocimiento de valores	¿Quién jefatura el área comercial debe desarrollar sus valores mientras se encuentre en actividad laboral?	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Características

- Objetivos de la Dimensión: Medir las características del liderazgo de una universidad en el Callao.

Nombre de la Prueba:	Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023.
Autor:	Nathidad Gonzales Sotomayor
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Formulario de google, internet, pc
Tiempo de aplicación:	3 días
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la organización en análisis
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia emocional. El objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional del área comercial de una universidad privada de Callao

4. Soporte teórico:

Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	1. LENGUAJE EMOCIONAL	Se refiere al tamaño, variedad y funcionalidad del repertorio de palabras emocionales de las que dispone una persona para poder expresar verbalmente o por escrito los sentimientos o sensaciones que experimenta en un momento determinado. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 21)
	2. CONTROL DE IMPULSOS	Es la capacidad para regular las emociones mediante la ejecución de una respuesta natural de relajación. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 24)

	en el área de desempeño ?				
Influencia	¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?	4	4	4	
Inspiración	¿La jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?	3	4	4	
Estimulación Intelectual	¿La jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?	4	4	4	
	¿La empresa tiene cultura o apoya el desarrollo personal de sus colaboradores a través de su formación profesional?	3	3	3	
Tolerancia	¿La jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?	4	4	4	
	¿Considera que el personal nuevo en su etapa de aprendizaje entendido por la jefatura comercial?	4	4	4	

• **Sexta dimensión: Variables**

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las variables del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	¿Se encuentra usted satisfecho con la jefatura comercial ?	4	4	3	
	¿La jefatura comercial desempeña exitosamente el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Efectividad	¿Las acciones comerciales de la jefatura	3	3	4	

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

REGISTRADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DONAZO MONCADA, TERESA NABARRELA DNI 2572459	LICENCIADO EN EDUCACIÓN ESPECIALIDAD METODIA Y DIDACTICA Fecha de diploma: 07/06/1999 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES (UPM)
DONAZO MONCADA, TERESA NABARRELA DNI 2572459	LICENCIADO EN EDUCACIÓN METODIA Y DIDACTICA Fecha de diploma: 07/06/1999 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES (UPM)
DONAZO MONCADA, TERESA NABARRELA DNI 2572459	GRADUADO EN INGENIERÍA QUÍMICA Fecha de diploma: 03/06/1999 Modalidad de estudio: - Fecha matriculas: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO (UNTU)
DONAZO MONCADA, TERESA NABARRELA DNI 2572459	MAESTRO EN INGENIERÍA DE LA CALIDAD Y DE SISTEMAS DE CALIDAD, INGENIERÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 14/06/09 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha inscripción: 04/03/2008 Fecha egreso: 06/04/2008	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN (UNEP) GUZMÁN Y VALE (UNEV)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mgtr. Juan Martín Campos Huamán

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B618, requiero validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias Investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....
NATIVIDAD DEL PILAR GONZALES SOTOMAYOR
D.N.I 44098786

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional. 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.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mgr. Juan Martín Campos Huamán
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa y docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación (si corresponde)	Coordinador de la Escuela de Administración, docente Universitario.

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023.
Autor:	Natthida Gonzales Sotomayor
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	formulario de google, internet, pc
Tiempo de aplicación:	3 días
Ámbito de aplicación:	área comercial de la organización en análisis
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia emocional. El objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional del área comercial de una universidad privada de Callao

9. Soporte teórico:

Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	1. LENGUAJE EMOCIONAL	Se refiere al tamaño, variedad y funcionalidad del repertorio de palabras emocionales de las que dispone una persona para poder expresar verbalmente o por escrito los sentimientos o sensaciones que experimenta en un momento determinado. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 21)

	2. CONTROL DE IMPULSOS	Es la capacidad para regular las emociones mediante la ejecución de una respuesta natural de relajación. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 24)
	3. AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	Es la observación y evaluación de nuestras propias emociones y sentimientos. (Arabal, 2018, pag 10)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional elaborado por Natividad Gonzales mientras que la variable. 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 sintáctico 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 algunas 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	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.

debe ser incluido.	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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Lenguaje Emocional**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el lenguaje emocional del liderazgo de una universidad del Callao, 2023.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresivo	¿Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima de confort facilitando su lenguaje emocional expresando sus sentimientos?	4	4	4	
	¿El aprecio y valoración hacia los colaboradores es comunicado por los jefes del área?	4	4	4	
Receptivo	¿Los altos mandos son receptivos para sugerencias o aportes en beneficio al logro de metas?	4	4	4	
	¿El equipo de trabajo capta con facilidad la información brindada por la Jefatura?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Control de Impulso**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el control del liderazgo de una universidad del Callao.**

--	--	--	--	--	--

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgo de personalidad	¿Cuándo hay un desacuerdo en el trabajo el manejo de la solución del conflicto es arbitrado respetando la opinión de cada una de las partes ?	4	4	4	
	¿Considera usted que el líder tiene la capacidad de liderar con problemas propios del trabajo ?	4	4	4	
Mentales	¿El líder tiene la capacidad de adaptarse ante cambios en la programación ?	4	4	4	
	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autoconocimiento Emocional

Objetivos de la Dimensión: Medir la autoconciencia del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conocimiento y motivo	¿Cree usted que la experiencia en técnicas de ventas son necesarias en la jefatura comercial?	4	4	4	
	¿Considera que la persona que lidera la jefatura comercial debe tener el perfil de ventas ?	4	4	4	
vínculos	¿Quién jefatura del área comercial debe generar lazos amicales con el personal a cargo ?	4	4	4	
influencia de sentimientos	¿La jefatura comercial tiene el control ante problemas que suscitan?	4	4	4	
	¿Los vínculos personales influyen en las decisiones laborales del líder?	4	4	4	

conocimiento de valores	¿Quién jefatura el área comercial debe desarrollar sus valores mientras se encuentre en actividad laboral ?	4	4	4	
-------------------------	---	---	---	---	--

- **Cuarta dimensión: Características**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las características del liderazgo de una universidad en su el Callo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	¿Se encuentra usted motivado a realizar actividades por iniciativa propia?	4	4	4	
	¿Usted considera que el líder motiva el compromiso en su centro de trabajo ?	4	4	4	
Creatividad	¿La persona que lidera su grupo de trabajo desarrolla aportes innovadores?	4	4	4	
	¿El método de captación es novedoso ?	4	4	4	
Coherencia	¿Las actividades que desarrolla el líder de su equipo corresponden al ámbito laboral ?	4	4	4	
	¿El líder es coherente con el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Visión	¿El área donde desempeñan sus labores cuenta con proyección de crecimiento?	4	4	4	
Ética	¿Cree usted que el líder maneja la base de datos con ética?	4	4	4	
	¿La organización tiene un desempeño ético en sus procesos administrativos ?	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Factores**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los factores del liderazgo de una universidad del

Calho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración Individual	¿Considera usted que tiene oportunidad de crecimiento profesional ?	4	4	4	
	¿Existe cultura de formación de liderazgo en el área de desempeño ?	4	4	4	
Influencia	¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?	4	4	4	
Inspiración	¿La jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?	4	4	4	
Estimulación Intelectual	¿La jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?	4	4	4	
	¿La empresa tiene cultura o apoya el desarrollo personal de sus colaboradores a través de su formación profesional?	4	4	4	
Tolerancia	¿La jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?	4	4	4	
	¿Considera que el personal nuevo en su etapa de aprendizaje entendido por la jefatura comercial?	4	4	4	

• Sexta dimensión: Variables

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las variables de una universidad del Calho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	¿Se encuentra usted satisfecho con la jefatura comercial ?	4	4	4	
	¿La jefatura comercial desempeña exitosamente	4	4	4	

	el desarrollo de los objetivos?				
Efectividad	¿Las acciones comerciales de la jefatura comercial son efectivas para el cumplimiento de los objetivos?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Juan Martín Campos Huamán

Especialidad del validador: Administración

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de noviembre



Firma del Experto validador

DNI: 08878160

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Programa	Grado o Título	Institución
<p align="center">CAMPUS HUMANAS, JAARIMARTIN DEL SACRIFICIO</p>	<p align="center">ADMINISTRACION DE EMPRESAS</p> <p>Fecha de diploma: 15/01/2008 Modalidad de estudio: -</p> <p>Fecha recibida de información: (***) Fecha egreso de información: (***)</p>	<p align="center">UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO PUNO</p>
<p align="center">CAMPUS HUMANAS, JAARIMARTIN DEL SACRIFICIO</p>	<p align="center">ADMINISTRACION DE EMPRESAS</p> <p>Fecha de diploma: 15/01/2008 Modalidad de estudio: -</p> <p>Fecha recibida de información: (***) Fecha egreso de información: (***)</p>	<p align="center">UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO PUNO</p>
<p align="center">CAMPUS HUMANAS, JAARIMARTIN DEL SACRIFICIO</p>	<p align="center">ADMINISTRACION DE EMPRESAS</p> <p>Fecha de diploma: - Modalidad de estudio: -</p> <p>Fecha recibida de información: (***) Fecha egreso de información: (***)</p>	<p align="center">UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO PUNO</p>
<p align="center">CAMPUS HUMANAS, JAARIMARTIN DEL SACRIFICIO</p>	<p align="center">ADMINISTRACION DE EMPRESAS</p> <p>Fecha de diploma: 01/02/2002 Modalidad de estudio: -</p>	<p align="center">UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO PUNO</p>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Marcial Oswaldo Castellano Silva

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B618, requiero validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi Investigación y con la sustentaré mis competencias Investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



NATIVIDAD DEL PILAR GONZALES SOTOMAYOR
D.N.I 44088788

Evaluación por juicio de expertos

Nombre de la Prueba:	Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023.
Autor:	Nathalia Gonzales Sotomayor
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	formalino de google, internet, pc
Tiempo de aplicación:	3 días
Ámbito de aplicación:	área comercial de la organización en análisis
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia emocional. El objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional del área comercial de una universidad privada de Callao

14. Soporte teórico:

Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	1. LENGUAJE EMOCIONAL	Se refiere al tamaño, variedad y funcionalidad del repertorio de palabras emocionales de las que dispone una persona para poder expresar verbalmente o por escrito los sentimientos o sensaciones que experimenta en un momento determinado. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 21)
	2. CONTROL DE IMPULSOS	Es la capacidad para regular las emociones mediante la ejecución de una respuesta natural de relajación. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 24)
	3. AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	Es la observación y evaluación de nuestras propias emociones y sentimientos. (Amabal, 2018, pag 10)

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional elaborado por Natividad Gonzales mientras que la variable. 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 sintaxa 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/flajana 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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Lenguaje Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el lenguaje emocional del liderazgo de una universidad del Callao, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresivo	¿Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima de confort facilitando su lenguaje emocional expresando sus sentimientos ?	4	4	4	
	¿El aprecio y valoración hacia los colaboradores es comunicado por los jefes del área?	4	4	4	
Receptivo	¿ los altos mandos son receptivos para sugerencias o aportes en beneficio al logro de metas ?	4	4	4	
	¿El equipo de trabajo capta con facilidad la información brindada por la jefatura?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Control de Impulso
- Objetivos de la Dimensión: Medir el control del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgo de personalidad	¿Cuándo hay un desacuerdo en el trabajo el manejo de la solución del conflicto es arbitrado respetando la opinión de cada una de las partes ?	4	4	4	

	¿Considera usted que el líder tiene la capacidad de liderar con problemas propios del trabajo ?	4	4	4	
Mentales	¿El líder tiene la capacidad de adaptarse ante cambios en la programación ?	4	4	4	
	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Autoconocimiento Emocional

Objetivos de la Dimensión: Medir la autoconciencia del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conocimiento y motivo	¿Cree usted que la experiencia en técnicas de ventas son necesarias en la jefatura comercial?	4	4	4	
	¿Considera que la persona que lidera la jefatura comercial debe tener el espíritu de ventas ?	4	4	4	
vínculos	¿Quién jefatura del área comercial debe generar lazos amicales con el personal a cargo ?	4	4	4	
influencia de sentimientos	¿La jefatura comercial tiene el control ante problemas que suscitan?	4	4	4	
	¿Los vínculos personales influyen en las decisiones laborales del líder?	4	4	4	
conocimiento de valores	¿Quién jefatura el área comercial debe desarrollar sus valores mientras se encuentre en actividad laboral ?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Características
- Objetivos de la Dimensión: Medir las características del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	¿Se encuentra usted motivado a realizar actividades por iniciativa propia?	4	4	4	
	¿Usted considera que el líder motiva el compromiso en su centro de trabajo ?	4	4	4	
Creatividad	¿La persona que lidera su grupo de trabajo desarrolla aportes innovadores?	4	4	4	
	¿El método de captación es novedoso ?	4	4	4	
Cohesión	¿Las actividades que desarrolla el líder de su equipo corresponden al ámbito laboral ?	4	4	4	
	¿El líder es coherente con el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Visión	¿El área donde desempeñan sus labores cuenta con proyección de crecimiento?	4	4	4	
Ética	¿Cree usted que el líder maneja la base de datos con ética?	4	4	4	
	¿La organización tiene un desempeño ético en sus procesos administrativos ?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Factores
- Objetivos de la Dimensión: Medir los factores del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohereencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	-------------	------------	--------------------------------

Consideración Individual	¿Considera usted que tiene oportunidad de crecimiento profesional ?	4	4	4	
	¿Existe cultura de formación de liderazgo en el área de desempeño ?	4	4	4	
Influencia	¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?	4	4	4	
Inspiración	¿La Jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?	4	4	4	
Estimulación Intelectual	¿La Jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?	4	4	4	
	¿La empresa tiene cultura o apoya el desarrollo personal de sus colaboradores a través de su formación profesional?	4	4	4	
Tolerancia	¿La Jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?	4	4	4	
	¿Considera que el personal nuevo en su etapa de aprendizaje entendido por la Jefatura comercial?	4	4	4	

• **Sexta dimensión: Variables**

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las variables del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	¿Se encuentra usted satisfecho con la Jefatura comercial ?	4	4	4	
	¿La Jefatura comercial desempeña exitosamente el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Efectividad	¿Las acciones comerciales de la Jefatura comercial son efectivas para el cumplimiento de los objetivos?	4	4	4	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Marcial Oswaldo Castellano Silva

Especialidad del validador: Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de noviembre



Firma del Experto validador
[Marcial Oswaldo Castellano Silva]

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

RESUMIDO

Estudiante	Grado o Título	Institución
CATELLANO DE LA, MARCELA OSWALDO (M) (F) (M)	INGENIERO QUÍMICO (M) Fecha de diploma: 02/02/2002 Módulo de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO (M)
CATELLANO DE LA, MARCELA OSWALDO (M) (F) (M)	INGENIERO EN SISTEMAS INDUSTRIALES Fecha de diploma: 01/08/2000 Módulo de estudio: - Fecha recibida de información: (**) Fecha agenciada información: (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO (M)
CATELLANO DE LA, MARCELA OSWALDO (M) (F) (M)	ANALISTA EN INGENIERÍA QUÍMICA ESPECIALIDAD EN OPERACIÓN DE COLONIAS Fecha de diploma: 01/08/01 Módulo de estudio: PRESENCIA Fecha recibida de información: (**) Fecha agenciada información: (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO (M)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mgtr. Cesar Trujillo Hinojosa

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B618, requiere validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi Investigación y con la sustentaré mis competencias Investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



NATIVIDAD DEL PILAR GONZALES SOTOMAYOR
D.N.I. 44098786

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento para medir las Variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional. 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.

16. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mgtr. Cesar Trujillo Hinojosa
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa y docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo; Jefe de Oficina Académica y perspectiva UTP - Lima Centro
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	5 años

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023.
Autor:	Nathidad Gonzales Sotomayor
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	Formulario de google, internet, pc
Tiempo de aplicación:	3 días
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la organización en análisis
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia emocional. El objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional del área comercial de una universidad privada de Callao

19. Soporte teórico:

Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	I. LENGUAJE EMOCIONAL	Se refiere al tamaño, variedad y funcionalidad del repertorio de palabras emocionales de las que dispone una persona para poder expresar verbalmente o por escrito los sentimientos o sensaciones que experimenta en un momento determinado. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 21)

	2. CONTROL DE IMPULSOS	Es la capacidad para regular las emociones mediante la ejecución de una respuesta natural de relajación. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 24)
	3. AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	Es la observación y evaluación de nuestras propias emociones y sentimientos. (Arabal, 2018, pag 10)

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional elaborado por Natividad Gonzales mientras que la variable. 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 sea 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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Lenguaje Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el lenguaje emocional del liderazgo de una universidad del Callao, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Expresivo	¿Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima de confort facilitando su lenguaje emocional expresando sus sentimientos ?	4	4	4	
	¿El aprecio y valoración hacia los colaboradores es comunicado por los jefes del área?	4	4	4	
Receptivo	¿ los altos mandos son receptivos para sugerencias o aportes en beneficio al logro de metas ?	4	4	3	
	¿El equipo de trabajo capta con facilidad la información brindada por la jefatura?	4	4	3	

- **Segunda dimensión: Control de Impulso**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el control del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgo de personalidad	¿Cuándo hay un desacuerdo en el trabajo el manejo de la solución del conflicto es arbitrado respetando la opinión de cada una de las partes ?	3	3	3	
	¿Considera usted que el líder tiene la capacidad de liderar con problemas propios del trabajo ?	4	4	4	
Mentales	¿El líder tiene la capacidad de adaptarse ante cambios en la programación ?	4	4	3	
	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?	3	4	4	

- **Tercera dimensión: Autoconocimiento Emocional**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la autoconciencia del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conocimiento y motivo	¿Cree usted que la experiencia en técnicas de ventas son necesarias en la jefatura comercial?	4	4	3	
	¿Considera que la persona que lidera la jefatura comercial debe tener el perfil de ventas ?	4	4	3	
vínculos	¿Quién jefatura del área comercial debe generar lazos amicales con el personal a cargo ?	4	4	3	
influencia de sentimientos	¿La jefatura comercial tiene el control ante problemas que suscitan?	3	3	3	

	¿Los vínculos personales influyen en las decisiones laborales del líder?	4	4	3	
conocimiento de valores	¿Quién jefatura el área comercial debe desarrollar sus valores mientras se encuentre en actividad laboral?	4	4	3	

- **Cuarta dimensión: Características**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las características del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o Recomendaciones
Carisma	¿Se encuentra usted motivado a realizar actividades por iniciativa propia?	4	4	3	
	¿Usted considera que el líder motiva el compromiso en su centro de trabajo ?	3	3	4	
Creatividad	¿La persona que lidera su grupo de trabajo desarrolla aportes innovadores?	4	4	3	
	¿El método de captación es novedoso ?	4	4	4	
Coherencia	¿Las actividades que desarrolla el líder de su equipo corresponden al ámbito laboral ?	4	4	4	
	¿El líder es coherente con el desarrollo de los objetivos?	3	4	4	
Visión	¿El área donde desempeñan sus labores cuenta con proyección de crecimiento?	4	4	4	
Ética	¿Cree usted que el líder maneja la base de datos con ética?	4	4	3	
	¿La organización tiene un desempeño ético en sus procesos administrativos ?	3	3	3	

- Quinta dimensión: Factores
- Objetivos de la Dimensión: Medir los factores del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Consideración Individual	¿Considera usted que tiene oportunidad de crecimiento profesional ?	4	4	3	
	¿Existe cultura de formación de liderazgo en el área de desempeño ?	4	4	4	
Influencia	¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?	4	4	4	
Inspiración	¿La jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?	3	4	4	
Estimulación Intelectual	¿La jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?	4	4	4	
	¿La empresa tiene cultura o apoya el desarrollo personal de sus colaboradores a través de su formación profesional?	3	3	3	
Tolerancia	¿La jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?	4	4	4	
	¿Considera que el personal nuevo en su etapa de aprendizaje entendido por la jefatura comercial?	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Variables**

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las variables del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	¿Se encuentra usted satisfecho con la jefatura comercial ?	4	4	3	
	¿La jefatura comercial desempeña exitosamente el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Efectividad	¿Las acciones comerciales de la jefatura comercial son efectivas para el cumplimiento de los objetivos?	3	3	4	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Cesar Trujillo Hinojosa

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de noviembre del 2023.


Firma del Experto validador

DNI:10336856

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mgtr. Lic Verónica Quijpe Santos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS ATRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula B618, requiere validar los Instrumentos con los cuales se recogerá la Información necesaria para poder desarrollar mi Investigación y con la sustentaré mis competencias Investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de Investigación.

El nombre de mis Variables es: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los Instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o Investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los Instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
NATIVIDAD DEL PILAR GONZALES SOTOMAYOR
D.N.I. 44098786

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional. 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.

21. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mgtr. Lic. Veronica Quispe Santos		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en investigación (si corresponde)	si		

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023.
Autor:	Nathalia Gonzales Sotomayor
Procedencia:	Cuestionario
Administración:	formulario de google, internet, pc
Tiempo de aplicación:	3 días
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la organización en análisis
Significación:	El cuestionario de la Variable Inteligencia Emocional está compuesto de 3 dimensiones que son: lenguaje emocional, control de impulsos y autoconciencia emocional. El objetivo de Determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional del área comercial de una universidad privada de Callao

24. Soporte teórico:

Inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. Todos podemos potenciar y mejorar esa habilidad. (Goleman, 2019)

Es la relación que tiene el colaborador con el empleador y su capacidad para inspirar y desarrollar compromiso a sus colaboradores, y este realiza más de lo solicitado. (Salcedo, 2018)

Escala/ÁREA	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Inteligencia Emocional	I. LENGUAJE EMOCIONAL	Se refiere al tamaño, variedad y funcionalidad del repertorio de palabras emocionales de las que dispone una persona para poder expresar verbalmente o por escrito los sentimientos o sensaciones que experimenta en un momento determinado. (Olivera, Domínguez, Cruz, 2002, pag 21)

	2. CONTROL DE IMPULSOS	Es la capacidad para regular las emociones mediante la ejecución de una respuesta natural de relajación. (Silveira, Domínguez, Cruz, 2002, pag 24)
	3. AUTOCONCIENCIA EMOCIONAL	Es la observación y evaluación de nuestras propias emociones y sentimientos. (Arabal, 2018, pag 10)

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario para medir la variable Liderazgo Transformacional elaborado por Natividad Gonzales mientras que la variable. 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 des acuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Des acuerdo (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	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.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 solicitarles que brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Lenguaje Emocional
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el lenguaje emocional del liderazgo de una universidad del Callao, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresivo	¿ Los colaboradores desarrollan sus actividades en un clima de confort facilitando su lenguaje emocional expresando sus sentimientos ?	4	4	4	
	¿ El aprecio y valoración hacia los colaboradores es comunicado por los jefes del área?	4	4	4	
Receptivo	¿ los altos mandos son receptivos para sugerencias o aportes en beneficio al logro de metas?	4	4	3	
	¿ El equipo de trabajo capta con facilidad la	4	4	3	

	Información brindada por la Jefatura?			
--	---------------------------------------	--	--	--

- Segunda dimensión: Control de Impulso
- Objetivos de la Dimensión: Medir el control del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Item	Claridad	Coherenola	Relevanola	Observaciones/ Recomendaciones
Rasgo de personalidad	¿Cuándo hay un desacuerdo en el trabajo el manejo de la solución del conflicto es arbitrado respetando la opinión de cada una de las partes ?	3	3	3	
	¿Considera usted que el líder tiene la capacidad de liderar con problemas propios del trabajo ?	4	4	4	
Mentales	¿El líder tiene la capacidad de adaptarse ante cambios en la programación ?	4	4	3	
	¿Bajo presión el líder trabaja claramente enfocado en sus objetivos ?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Autoconocimiento Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la autoconciencia del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Callao.

Indicadores	Item	Claridad	Coherenola	Relevanola	Observaciones/ Recomendaciones
conocimiento y motivo	¿Cree usted que la experiencia en técnicas de ventas son necesarias en la	4	4	3	

	Jefatura comercial?				
	¿Considera que la persona que lidera la jefatura comercial debe tener el despertar de ventas ?	4	4	3	
vinculos	¿Quién jefatura del área comercial debe generar lazos amicales con el personal a cargo ?	4	4	3	
influencia de sentimientos	¿La jefatura comercial tiene el control ante problemas que suscitan?	3	3	3	
	¿Los vínculos personales influyen en las decisiones laborales del líder?	4	4	3	
conocimiento de valores	¿Quién jefatura el área comercial debe desarrollar sus valores mientras se encuentre en actividad laboral?	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Características
- Objetivos de la Dimensión: Medir las características del liderazgo en el área comercial de una universidad en la provincia constitucional Calleo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carisma	¿Se encuentra usted motivado a realizar actividades por iniciativa propia?	4	4	3	
	¿Usted considera que el líder motiva el compromiso en	3	3	4	

	su centro de trabajo ?				
Creatividad	¿La persona que lidera su grupo de trabajo desarrolla aportes innovadores?	4	4	3	
	¿El método de captación es novedoso ?	4	4	4	
Coherencia	¿Las actividades que desarrolla el líder de su equipo corresponden al ámbito laboral ?	4	4	4	
	¿El líder es coherente con el desarrollo de los objetivos?	3	4	4	
Visión	¿El área donde desempeñan sus labores cuenta con proyección de crecimiento?	4	4	4	
Ética	¿Cree usted que el líder maneja la base de datos con ética?	4	4	3	
	¿La organización tiene un desempeño ético en sus procesos administrativos ?	3	3	3	

- **Quinta dimensión: Factores**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir los factores del liderazgo de una universidad en el Callao.**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración Individual	¿Considera usted que tiene oportunidad de crecimiento profesional ?	4	4	3	
	¿Existe cultura de formación de liderazgo en el área de desempeño ?	4	4	4	
Influencia	¿La influencia del líder es productiva para el desarrollo laboral ?	4	4	4	
Inspiración	¿La Jefatura comercial desarrolla en usted el compromiso para con la empresa ?	3	4	4	
Estimulación Intelectual	¿La Jefatura comercial desarrolla en usted un estímulo en su desarrollo intelectual?	4	4	4	
	¿La empresa tiene cultura o apoya el desarrollo personal de sus colaboradores a través de su formación profesional?	3	3	3	
Tolerancia	¿La Jefatura comercial tolera algún error laboral que puede haber cometido ?	4	4	4	
	¿Considera que el personal nuevo en su etapa de aprendizaje entendido por la Jefatura comercial?	4	4	4	

• **Sexta dimensión: Variables**

Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las variables del liderazgo de una universidad en el Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	¿Se encuentra usted satisfecho con la Jefatura comercial ?	4	4	3	
	¿La Jefatura comercial desempeña exitosamente el desarrollo de los objetivos?	4	4	4	
Efectividad	¿Las acciones comerciales de la Jefatura comercial son efectivas para el cumplimiento de los objetivos?	3	3	4	

Observaciones (prestar el hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Liz Verónica Quispe Santos

Especialidad del validador: Administración

27 de noviembre

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del experto validador

DNI: 40727925

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Grado	Grado o Título	Institución
GRADO BÁSICO DE ECONOMÍA (04-01102)	<p>Resolución de la Universidad Nacional</p> <p>Fecha de diploma: 20/07/2009 Modalidad de estudio: -</p> <p>Archivos disponibles: Sin información [***] Archivos agotados: Sin información [***]</p>	<p>UNIVERSIDAD SAN UNSA</p>
GRADO BÁSICO DE ECONOMÍA (04-01102)	<p>Resolución de la Universidad Nacional</p> <p>Fecha de diploma: 20/07/2009 Modalidad de estudio: -</p> <p>Archivos disponibles: Sin información [***] Archivos agotados: Sin información [***]</p>	<p>INSTITUTO NACIONAL TÉCNICO YUCCAVAL INTYU</p>
GRADO BÁSICO DE ECONOMÍA (04-01102)	<p>Resolución de la Universidad Nacional</p> <p>Fecha de diploma: 20/07/2009 Modalidad de estudio: -</p> <p>Archivos disponibles: Sin información [***] Archivos agotados: Sin información [***]</p>	<p>INSTITUTO NACIONAL TÉCNICO YUCCAVAL INTYU</p>

ANEXO 4:

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Buscar 🔍

Imprimir 🖨️

Limpiar ✕

[**] Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [\(haz clic aquí\)](#).

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES SOTOMAYOR, NATIVIDAD DEL PILAR DNI 44098788	BACHELÉER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 19/08/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2014 Fecha egreso: 05/01/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PCU
GONZALES SOTOMAYOR, NATIVIDAD DEL PILAR DNI 44098788	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PCU

ANEXO 6:

Asentimiento Informado

Título de investigación: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una Universidad del Callao, 2023.

Investigador: Natividad del Pilar Gonzales Sotomayor.

Propósito de estudio:

le invitamos a participar en la investigación titulada "Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una Universidad del Callao, 2023". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, campus los olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad César Vallejo.

Esta investigación tiene como finalidad describir el impacto del problema de investigación ¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y el liderazgo Transformacional de una universidad del Callao?

Procedimiento:

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

1- Encuesta donde se recogerá datos

2- Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los laboratorios de la institución investigada, las cuales serán codificadas para mantener el anonimato de la misma.

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

ANEXO 7:

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE DATOS

15 de noviembre 2023

Sres. Universidad Cesar Vallejo.

A quién corresponda.

Hemos revisado la solicitud del estudiante Natividad del Pilar Gonzales Sotomayor con DNI 44098786, de la escuela de posgrado, para llevar a cabo el trabajo de investigación "Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional de una Universidad del Callao, 2023".

Para la cuál brindamos el permiso necesario para que el solicitante acceda a la información que sea necesaria y pueda realizar de manera exitosa su investigación, con la única condición que dicha información sea utilizada para fines académicos con la confiabilidad del caso.

Sin otro en particular, me despido no sin antes agradecer el tiempo brindado.

atte.



Jacqueline Mercedes Montalva Ayala
Jefe Comercial - sede Callao