



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Inteligencia emocional y liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

AUTOR:

Quispe Quispe, Nelly Yolanda (orcid.org/0000-0002-7979-4020)

ASESORA:

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mi padre y hermana que desde el cielo me cuidan y me protegen.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad por permitirme culminar esta etapa para obtención de mi título profesional y a mi asesora por orientarme en el desarrollo del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024", cuyo autor es QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA, 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, 06 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE DNI: 44489278 ORCID: 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 16- 07-2024 11:35:02

Código documento Trilce: TRI - 0756674



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NELLY YOLANDA QUISPE QUISPE DNI: 10675584 ORCID: 0000-0002-7979-4020	Firmado electrónicamente por: NQUISPEQU el 06-06- 2024 15:14:52

Código documento Trilce: TRI - 0756673

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Operacionalización de variables	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Estadística de fiabilidad Inteligencia Emocional	20
Tabla 2 Estadística de fiabilidad Liderazgo Disruptivo	20
Tabla 3 Estadística descriptiva Variable 1 Inteligencia emocional	22
Tabla 4 Estadística descriptiva Dimensión 1 Autoconocimiento	22
Tabla 5 Estadística descriptiva Dimensión 2 Autorregulación	23
Tabla 6 Estadística descriptiva Dimensión 3 Motivación	23
Tabla 7 Estadística descriptiva Dimensión 4 Empatía	23
Tabla 8 Estadística descriptiva Dimensión 5 Habilidades Sociales	24
Tabla 9 Estadística descriptiva Variable 2 Liderazgo Disruptivo	24
Tabla 10 Estadística descriptiva Dimensión 1 Anticipación	25
Tabla 11 Estadística descriptiva Dimensión 2 Autocontrol	25
Tabla 12 Estadística descriptiva Dimensión 3 Templanza	25
Tabla 13 Estadística descriptiva Dimensión 4 Solidaridad	26
Tabla 14 Niveles de significancia de Rho Spearman	27
Tabla 15 Correlación Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo	27
Tabla 16 Correlación de hipótesis específicas resultados Rho de Spearman	28

Índice de figuras

Figura 1 Dimensiones de líder disruptivo

15

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho durante el año 2024. La metodología es básica, se empleó un enfoque descriptiva correlacional, no experimental, cuantitativo y un diseño transversal. La población de estudio estuvo constituida por los directivos de instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, considerada como población finita. La muestra seleccionada consistió en 145 directivos, a quienes se les aplicó un cuestionario validado por un comité de expertos. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente alfa de Cron Bach, obteniéndose valores de 0,949 y 0,941 para las variables de inteligencia emocional y liderazgo disruptivo, respectivamente, lo que indica una alta confiabilidad. Los resultados revelaron una correlación positiva considerable, con un coeficiente de Spearman 0.758 y un nivel de significancia (p) de 0.000, lo que indica una relación estadísticamente significativa. Asimismo, se encontró que el 80% de los directivos presentaban un alto nivel de inteligencia emocional, lo que sugiere una predisposición hacia la integración de esta competencia en el liderazgo educativo.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Liderazgo disruptivo, Educación.

Abstract

The general objective of this research was to analyze the relationship between emotional intelligence and disruptive leadership in the managers of educational institutions in San Juan de Lurigancho during the year 2024. The methodology is basic, a descriptive correlational, non-experimental approach was used. quantitative and a cross-sectional design. The study population consisted of the directors of educational institutions in San Juan de Lurigancho, considered as a finite population. The selected sample consisted of 145 managers, to whom a questionnaire validated by a committee of experts was applied. The reliability of the instrument was determined using Cron Bach's alpha coefficient, obtaining values of 0.949 and 0.941 for the variables of emotional intelligence and disruptive leadership, respectively, which indicates high reliability. The results revealed a significant positive correlation, with a Spearman coefficient of 0.758 and a significance level (p) of 0.000, indicating a statistically significant relationship. Likewise, it was found that 80% of the managers had a high level of emotional intelligence, which suggests a predisposition towards the integration of this competence in educational leadership.

Keywords: Emotional intelligence, Disruptive leadership, Education.

I. INTRODUCCIÓN

En un entorno caracterizado por cambios constantes, se destaca la necesidad imperante de un líder capaz de reconocer y adaptarse a diversas situaciones, tanto dentro como fuera de la organización. Un ejemplo palpable de esta capacidad se evidenció durante la pandemia, donde los usos efectivos de las ciencias aplicadas contribuyeron al mantenimiento de la economía, sino que también reflejó la búsqueda activa y la generación de soluciones. Este tipo de líder no se limita ante las dificultades iniciales; por el contrario, motiva a su equipo, fomenta el desarrollo continuo y promueve la participación activa en procesos de cambio. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) señaló que existe una conexión entre la inteligencia emocional y el bienestar mental, definiéndola como una disposición que habilita a las personas para afrontar las tensiones habituales de la vida, desempeñarse de manera productiva y llevar a cabo actividades significativas que contribuyen al bienestar de la sociedad. Es ampliamente reconocido que la carencia de habilidades en inteligencia emocional está asociada con trastornos psicológicos. Simmons & Yawson (2022) manifestaron como formar este tipo de líderes, que sean capaces de enfrentar desafíos emergentes e impredecibles en el lugar de trabajo. A su vez utiliza los términos de liderazgo inclusivo, que crea una cultura en la que todos trabajan en su máximo potencial.

En Latinoamérica, un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) determinaron que la problemática más frecuente es la implementación deficiente de políticas educativas alineadas con los estilos de gestión. Este desafío se manifiesta con mayor intensidad en países como República Dominicana, México, Argentina, Brasil, Ecuador, Chile y Perú. Así mismo, Kao (2018) mencionó que el liderazgo disruptivo es un tema de gran interés. Las empresas de todo el mundo intentan cambiar su industria a través de productos y servicios innovadores. Se focalizó en un modelo trifásico es decir en el ámbito personal (individual), el ámbito corporativo (organizacional) y el escenario global (impacto). Dando como ejemplo el origen de las empresas Nike, IKEA, Zappos, Starbucks entre otros.

Brennan (2022) hizo mención que en los últimos años los líderes en el sector de la salud en un escenario global en tiempo de pandemia, hicieron frente a las grandes dificultades, los cambios rápidos de los horarios, el alto riesgo a ser

contagiados, provocó una transformación en los líderes desarrollando programas educativos por computadora, se cambiaron las unidades de enfermería, la introducción de nuevos colegas con bachillerato, los suministros de seguridad y equipo de protección personal. Ahora están atravesando una transformación digital y humana, que requiere conocimientos relacionados al liderazgo de sistemas TIC, la preparación global para desastres, la gestión de una big data y la fluidez en esta volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad.

A sí mismo, Callejones y Padrón (2021) en Venezuela extrae la esencia de un nuevo estilo de liderazgo el cual transformó y cambió los modelos organizacionales, al que denomina liderazgo disruptivo y neuroliderazgo, siendo este su complemento, apoyado por el paradigma de complejidad de Edgar Morín en sus investigaciones relacionados al comportamiento. Terminaron concluyendo que es de suma importancia la existencia de líderes disruptivos y neuroliderazgos para la transformación de organizaciones que generen cambios en los nuevos mercados que emergen. Este concepto se adapta a los constantes cambios y destaca entre la gran ola de competidores. Uribe et al. (2020) mencionó que las cualidades del líder disruptivo: es inesperado, obstruye un proceso habitual para la existencia, abate el sentir de la confianza en los otros, coge rasgos nuevos e interpretables según los códigos de cultura, intima la integridad física propia o de entes importantes y deforma nuestro entorno.

Carrasco et al. (2023) consideraron que en el entorno educativo de Perú existe un problema relacionado con la falta de consideración hacia la inteligencia emocional de los líderes educativos. La función esencial que cumple el liderazgo directivo en la calidad educativa, y su impacto en la convivencia y la adopción de prácticas efectivas en las instituciones educativas, subraya la importancia de este aspecto. No obstante, las investigaciones señalan que la colaboración entre los directivos y los profesores es limitada, generando consecuencias negativas en el entorno laboral.

Según lo establecido en la Resolución Ministerial Número 223-2021 MINEDU (2021) se define que la labor de los directores, desempeñando el papel de líderes, implica dirigir, ejecutar, diseñar, supervisar y evaluar de forma participativa la planificación institucional de la Institución Educativa (IE). Adicionalmente, lideran la implementación de la diversificación curricular y

supervisan la gestión del proceso pedagógico en los servicios educativos. Coordina eficazmente la asignación de tiempo, materiales y recursos financieros de la IE, implementando acciones para desarrollar estrategias de prevención y abordaje de la violencia, garantizando así el bienestar y la mejora completa de los estudiantes y fortaleciendo el entorno escolar en la IE. De igual forma, desarrollan e implementan estrategias para prevenir y manejar situaciones de riesgo que puedan afectar a la IE mejorando la eficacia de la gestión con el objetivo de alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Actualmente, asumir un rol directivo conlleva una significativa responsabilidad para el adecuado funcionamiento de una institución educativa, abarcando aspectos como los recursos humanos, económicos, emocionales y sociales. Por lo tanto, se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? y como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?, (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?, (d) ¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?, (e) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?

Para la justificación teórica, se recurrió a Goleman (1995) el cuál identifica 5 dimensiones: como el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Por otro lado, desde la perspectiva del psicoanalista Benyakar, la disrupción se define como un desequilibrio en la vida psíquica, donde los acontecimientos externos impactan en el mundo interno, alterando su capacidad integradora. Además, Benyakar enumera las características de lo disruptivo, describiéndolo como algo inesperado que interrumpe procesos habituales, mina la confianza en otros, adquiere rasgos

nuevos e interpretables según los códigos culturales, amenaza la integridad física propia o de entidades significativas y distorsiona nuestro entorno. Además, desde un enfoque de la justificación práctica, este proyecto de investigación fomentó la mejora continua al profundizar y cultivar un entorno propicio que impacte positivamente. En la misma línea, la investigación sobre liderazgo disruptivo se examinó cuatro dimensiones cruciales: anticipación, autocontrol, templanza, solidaridad. Esto se fundamenta en la premisa de que el liderazgo desempeña un papel fundamental para abordar diversas situaciones problemáticas que puedan surgir. Desde la perspectiva de la justificación metodológica, su justificación se basó en utilizar dos herramientas validadas para evaluar las variables. Estas herramientas, en forma de encuestas, se aplicaron a los directivos de colegios en la zona. Ambos seleccionados como instrumentos de investigación debido a que su contenido ha sido debidamente validado. Por parte de los términos sociales, radica en la estrecha relación existente entre la variable de estudio 1 y el liderazgo disruptivo. Esta conexión también incide directamente en la mejora del entorno institucional.

Asimismo, se estableció como objetivo principal de la investigación: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo entre los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho para el año 2024. Los objetivos específicos de la investigación son: (a) Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (b) Determinar la relación que existe entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (c) Determinar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo disruptivo en directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (d) Determinar la relación que existe entre la empatía y liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (e) Determinar la relación que existe entre la habilidades sociales y liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024.

Al mismo tiempo, se formuló la hipótesis general de la investigación que sugiere la existencia de una relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de

Lurigancho para el año 2024. Las hipótesis específicas de la investigación son: (a) Existe una relación entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (b) Existe una relación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (c) Existe una relación entre la motivación y el liderazgo disruptivo en directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (d) Existe una relación entre la empatía y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024; (e) Existe una relación entre la habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Comenzamos exponiendo investigaciones internacionales como, García (2023) investigador de España, aborda en su artículo científico la amplia trayectoria de estudio de la inteligencia emocional a lo largo de décadas, su propósito radica en sintetizar los principales descubrimientos en este ámbito. Los datos obtenidos indican que la inteligencia emocional está ciertamente vinculada con el bienestar, la salud, la calidad de vida, la satisfacción laboral, el liderazgo eficaz y el rendimiento académico, mientras que no guarda relación alguna con la psicopatología y el burnout. La investigación destaca la importancia de analizar la efectividad de la implementación teórica y práctica, así como la influencia de sus componentes.

Según Cuyo y Correa (2020) en su investigación realizada en Ecuador, el propósito central de su tesis consistió en analizar la conexión a través de las variables del Director de la Dirección de Administración Autónoma Descentralizada Municipal en el Cantón Pujilí. Adoptando un enfoque cual-cuantitativo, la investigación revela resultados que ofrecen una clara visión emocional a través de estadísticas descriptivas. Además, se identificaron otros resultados que evidencian un liderazgo deficiente en actividades grupales y tareas escolares. Como medida sugerida, proponen la implementación de talleres de liderazgo con el objetivo de fortalecer y orientar el liderazgo entre los directivos. Este enfoque práctico busca mejorar la capacidad de liderazgo de los servidores públicos, según las necesidades identificadas en el contexto de la Dirección de Administración Autónoma Descentralizada Municipal en el Cantón Pujilí.

Según Téllez (2021) el objetivo de su investigación fue analizar la influencia de la inteligencia emocional en la prevención y resolución de conflictos en estudiantes de cuarto grado de primaria en la Institución Educativa distrital del colegio Fernando Soto Aparicio ubicado en Colombia. Adoptando un enfoque cualitativo, la población de estudio comprendió 403 estudiantes, de los cuales trabajó con una muestra de 33 alumnos. Utilizando instrumentos como entrevistas, cuestionarios y observación, la investigación se propuso explorar las diversas emociones experimentadas por los niños al enfrentar problemáticas de convivencia con sus compañeros. En resumen, los datos de la investigación proporcionaron

información explícita de los conflictos entre los estudiantes y arrojaron luz sobre las diversas emociones experimentadas durante estas situaciones.

Según Verdugo et al. (2021) investigadores en México, el objetivo primordial de su estudio es evaluar el nivel de desarrollo de habilidades emocionales y la aplicación del liderazgo disruptivo. Para este propósito, utilizaron la Escala de Inteligencia Emocional, que se enfoca tanto en el autoconocimiento como en la percepción de los demás. Los resultados revelaron un nivel elevado en el conocimiento y la autorregulación emocional propia en comparación con la de los demás. A partir de estos hallazgos, se concluye la existencia de una necesidad de desarrollo en las habilidades fundamentales de la inteligencia emocional, lo cual favorecería el logro del liderazgo disruptivo.

Caicedo (2023) en su investigación tuvo el objetivo general de determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en la empresa OF en la provincia de Tungurahua en el país de Ecuador. Con un enfoque cuantitativo y tipo descriptivo correlacional, diseñaron un cuestionario con la escala de Likert, aplicado a personas que trabajaban en la empresa. Al analizar la información tabulada por programas estadísticos como el Excel y SPSS. A su vez el valor del Rho de Spearman arrojó un el valor de 0.555, lo cual concluye en una correlación moderada afirmando la relación en dicha empresa.

Por su parte, Xuanfang y Qiao (2018) en su artículo que exploró el efecto moderador y mediador del liderazgo disruptivo de primera línea sobre el comportamiento innovador de los empleados chinos de nueva generación, abordando la doble perspectiva de la teoría de los "ingresos de recursos" y la pérdida de recursos" en contraste con la "conservación de recursos". La investigación incluyó datos recopilados de una muestra conformada por 215 empleados chinos de nueva generación y sus supervisores en empresas, utilizando un diseño de emparejamiento longitudinal. El liderazgo disruptivo tuvo una contribución negativa en la conducta innovadora de los empleados de la nueva generación a través del capital psicológico.

A nivel nacional tenemos a Condori (2019) el objetivo fue establecer la conexión entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directivos de Instituciones Educativas ubicadas en el distrito de Velille-Chumbivilcas. La metodología empleada se caracteriza como descriptiva

correlacional, utilizando un diseño de investigación transversal no experimental. La población examinada abarcó directores responsables de un número igual de colegios en Velille y sus comunidades. 20 directores que encabezan los colegios multidocentes fueron tomados como muestra para el estudio. Al final señalaron que no existe una relación directa y significativa entre las variables en los directivos de las academias del Distrito de Velille durante el año 2019. Este descubrimiento sugiere la presencia de otros factores que podrían influir en esta dinámica, resaltando la complejidad del fenómeno examinado.

Tello (2021) se centró en determinar la conexión entre la inteligencia emocional en el ámbito laboral y los estilos de liderazgo en enfermeras de una clínica ubicada en la zona de San Martín de Porres en el año 2021. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un método no probabilístico e intencional. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental y correlacional cruzado. En total indicaron que el 40% presentaba positivamente la inteligencia emocional con un estilo bajo del liderazgo. Se encontró una correlación inversa de -0.06 entre el nivel de las variables. El valor de significancia calculado ($p= 0.479$) resultó ser mayor a 0.05 , lo que sugiere que no hay significancia estadística. En este contexto, se valida la hipótesis nula, indicando que no existe una relación significativa por parte de las variables durante el año 2021.

Siancas (2022) el propósito de su investigación consistió en examinar la conexión entre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa en dos instituciones educativas de Chulucanas, Piura, a lo largo del año 2022. Se adoptó la metodología cuantitativa, de diseño no experimental y transaccional. El análisis se fundamentó en enfoques descriptivos y correlacionales, con una población de 60 docentes. Los resultados revelaron una relación directa de grado medio. Sin embargo, el liderazgo disruptivo no ejerce un impacto significativo en los colegios examinados en Chulucanas. Estos descubrimientos proporcionan perspectivas valiosas sobre la dinámica investigada durante el año 2022 en Piura.

Culminado la revisión de los antecedentes se realiza el análisis de las variables, dando como desarrollo el marco conceptual. Morin (1995) propuso la teoría de la complejidad, cuestionando la perspectiva convencional del conocimiento científico que buscaba encontrar una única ley para explicar de manera simplificada los fenómenos sociales evidentes. Su crítica se centró en la

tendencia de buscar simplicidad en la complejidad inherente a los eventos sociales, abogando por una visión más integral y multidimensional. Abogó por reconocer la red de factores interrelacionados que contribuyen a la comprensión de los fenómenos sociales, oponiéndose a la búsqueda de soluciones simplistas. Su propuesta enfatiza la necesidad de adoptar una perspectiva holística del conocimiento científico, destacando la complejidad inherente a los fenómenos sociales en lugar de reducirlos a leyes simples y unidimensionales.

Aranda et al. (2022) indicaron que la inteligencia emocional se refiere a la habilidad para observar y diferenciar las emociones personales y las de los demás, y luego emplear este conocimiento para influir en el pensamiento y las decisiones. Peixoto y Muniz (2022) las organizaciones requieren no solo empleados que sean expertos en sus campos y en sus responsabilidades diarias, sino también que puedan abordar de manera efectiva los aspectos sociales dentro del entorno laboral. Además, se buscan líderes que puedan enfrentar las diversas situaciones relacionadas con dificultades técnicas, emocionales o sociales. Además, Mejia (2022) las investigaciones en el ámbito educativo respaldaron la idea fundamental de cultivar en el estudiante no solo habilidades cognitivas y físicas, sino también sociales y emocionales. El rol del profesor emerge como un elemento fundamental ligado directamente a la enseñanza, al proporcionar al estudiante experiencias y tareas que promueven su desarrollo integral.

Rosales et al. (2022) si la estabilidad en la inteligencia emocional se traslada al entorno laboral, no solo les permitirá actuar de manera coherente con sus principios éticos, sino también mantener una mentalidad clara, imparcial y sólida. En el transcurso de sus carreras profesionales, habrá momentos en los que las decisiones requerirán tanto el conocimiento legal como la guía de la propia conciencia, lo que implica poner en práctica los valores inherentes para hacer efectivos los principios fundamentales tanto del trabajo como del derecho, teniendo en cuenta que su labor es un factor determinante en la vida diaria de la sociedad. Castro et al. (2022) aunque persisten debates sobre las diferencias de género y los componentes de la IE, hay evidencia que sugiere que las mujeres tienden a tener habilidades interpersonales más desarrolladas, mientras que los hombres muestran una mayor habilidad para gestionar emociones internas.

Iniciando el análisis con la primera variable inteligencia emocional, Vicon (2023) destacó que no se trata de auto-terapia, sino más bien, es una habilidad destinada a facilitar la identificación de emociones y la toma de decisiones más acertadas. Por otro lado, según la definición de Goleman (1995) la inteligencia emocional se caracteriza por la habilidad de identificar tanto las propias emociones como las de los demás, así como gestionar de manera eficaz las reacciones ante estas emociones. Goleman también destaca cinco aspectos fundamentales dentro de la inteligencia emocional: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

El autoconocimiento, señalado como la clave de la inteligencia emocional, implica el reconocimiento de los sentimientos en el momento en que se presentan. Para tener una vida plena, es fundamental conocer y adaptar las emociones, y este proceso comienza tomando conciencia de lo que se está experimentando. De acuerdo con Rogers (1957) el autoconocimiento implica el conocimiento, la aceptación y el aprecio de las características personales, vinculándose estrechamente con el desarrollo de las potencialidades individuales. Jung, por su parte, añade que el autoconocimiento constituye el núcleo de la consciencia, donde cualquier fenómeno psíquico o experiencia vital reconocido por el Yo se vuelve consciente. Este enfoque integral destaca la importancia del autoconocimiento en el contexto personal. Torres et al. (2022) la habilidad de entender las emociones juega un papel esencial en la dinámica de las relaciones sociales y su influencia en el bienestar, contribuyendo así a mantener una buena salud mental. Es importante destacar que esta habilidad emocional se desarrolla mediante el proceso educativo.

La autorregulación se define como la habilidad para gestionar los propios sentimientos, ajustándolos de manera adecuada a diversas situaciones. Individuos que no cuentan con esta destreza suelen encontrarse de manera constante en estados de inseguridad, a diferencia de aquellos que tienen un mayor dominio emocional y tienden a recuperarse de manera más veloz frente a contratiempos y desafíos en la vida. Este marcador se divide en varias facetas, incluyendo el dominio propio, la fiabilidad, la meticulosidad, la capacidad de adaptación y la creatividad. Por otro lado, Gross y Thompson (2007) definen como la habilidad que poseemos para controlar nuestras respuestas emocionales. Panderero y Tapia (2014) la teoría socio cognitiva proporciona una comprensión más clara del proceso

de autorregulación. Este enfoque integral destaca la autorregulación en el control de las emociones y el comportamiento en diversas situaciones, contribuyendo así al bienestar emocional y al éxito en la adaptación a los desafíos de la vida.

La motivación es un componente esencial que abarca cuatro fuentes principales: el pensamiento positivo, la visualización, la respiración abdominal y la gestión desagregada. Además, nuestros círculos sociales, como amigos, familiares y colegas, actúan como importantes apoyos motivacionales. La presencia de un mentor emocional, ya sea real o ficticio, también desempeña un papel significativo, al igual que el propio entorno o ambiente, que incluye elementos como el aire, la luz, el sonido y objetos motivacionales. Chiavenato (2019) sostuvieron que la motivación se manifiesta como el esfuerzo dirigido hacia objetivos organizacionales específicos que tienen la capacidad de satisfacer las necesidades individuales. Este enfoque integral aborda tanto aspectos internos, como el pensamiento positivo y la visualización, como factores externos, incluyendo el apoyo social y el entorno físico. Estos elementos convergen para impulsar el esfuerzo y la dedicación hacia metas organizacionales, a la vez que satisfacen las necesidades individuales, contribuyendo así al impulso y la realización personal. Aguilar (2021) el ambiente positivo fomentado por el liderazgo se traduce en una mejora notable en los resultados de rendimiento organizacional. Además, una inteligencia emocional elevada también implica la habilidad de cultivar la confianza de los empleados y comprender de qué manera los factores sociales y políticos en el entorno laboral pueden incidir en los resultados.

La empatía, según Goleman (1996) se manifiesta como la capacidad que posibilita a los individuos identificarse con otros, escuchando y comprendiendo la situación en la que se encuentran. Desde una perspectiva cognitiva, Piaget conceptualiza la empatía como una habilidad intrínseca del individuo para adoptar la perspectiva del otro y comprender algunas estructuras de su mundo, aunque no las asimile como propias. Además, Vital et al. (2020) en México, citando a Cohen y Stayer (1996) sostuvieron que la empatía es una habilidad que implica entender y compartir los estados emocionales de otras personas. Este enfoque de múltiples dimensiones resalta la profundidad de la empatía, superando la simple comprensión de las emociones de los demás para incluir la habilidad de identificar y responder a las necesidades y deseos de las personas.

Las habilidades sociales se conceptualizan como la capacidad de relacionarse con los demás, influyendo en las emociones y basándose en la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal. Las personas que poseen esta habilidad demuestran una eficacia superior en la interacción entre individuos. De manera congruente, según Caballo (2007) se definen como un grupo de actitudes que permiten a la persona desplegar tanto en situaciones personales como interpersonales, demostrando emociones, puntos de vista de manera apropiada. Además, Maturana las describe como un grupo de costumbres que nos posibilitan la mejora de relaciones, experimentar bienestar y alcanzar o cumplir nuestros objetivos. Este enfoque holístico resalta su papel esencial en el establecimiento de relaciones saludables y efectivas. Estas habilidades no solo facilitan la comunicación y la expresión adecuada, sino que también contribuyen al bienestar emocional y al logro de metas personales e interpersonales.

Según el Diccionario Español (2020) el término disruptivo se define como aquello que provoca divisiones brutales. Por ende, al referirnos al liderazgo disruptivo en contextos organizacionales, estamos aludiendo a una ruptura simbólica con modelos previos. Se trata de profesionales que poseen ideas creativas e innovadoras y, al implementarlas, generan cambios radicales en los procesos, marcando un nuevo rumbo o dirección en la administración del cambio en la empresa. En este enfoque, la creación de algo inexistente en el mercado, pero que satisface las necesidades de los clientes, se erige como el ingrediente fundamental para el éxito de la entidad. Este análisis del liderazgo disruptivo destaca su carácter innovador y su capacidad para impulsar transformaciones significativas en las organizaciones.

Se destacan en el líder disruptivo otras características notables, como el optimismo y la valentía, cualidades que, a través de su comportamiento, contagian a sus colaboradores. La pasión por lo que hacen y la resistencia a la frustración también son rasgos distintivos que contribuyen a su éxito. Además, sobresale por ser un comunicador excepcional, demostrando un dominio persuasivo que le permite destacarse como un motivador extraordinario. La capacidad intuitiva e inteligencia del líder disruptivo se manifiestan en situaciones de incertidumbre y complejidad, aunque se reconoce que estas habilidades no garantizan el éxito absoluto. Se caracteriza por su enfoque heurístico y una notable capacidad para la

creatividad e innovación. Finalmente, la ambición juega un papel crucial en su perfil, impulsándolo a desafiar las reglas establecidas y aventurarse en lugares insólitos. La combinación de estas características distintivas resalta la figura del líder disruptivo como alguien capaz de inspirar, motivar y enfrentar desafíos de manera única, contribuyendo al cambio y la innovación en su entorno laboral y más allá.

Ugoani (2015) los líderes son evaluados principalmente por el grado de admiración que sus seguidores les otorgan, lo cual está influenciado por el impacto que tienen en ellos. Dado que nadie nace con habilidades de liderazgo innatas, resulta evidente que el conocimiento, la inteligencia, la colaboración y la sinergia son factores importantes para desarrollar y mantenerlo, ya que contribuyen a superar obstáculos que impiden las relaciones interpersonales. Yozi y Mbokota (2024) además de liderar, es crucial que el líder demuestre empatía y construya confianza entre los miembros del equipo. Esto contribuye a crear un entorno seguro y de apoyo, donde las personas se sientan cómodas abordando desafíos difíciles y estableciendo estructuras que faciliten la colaboración segura dentro del grupo.

Cortés (2013) destacó las habilidades inherentes a un líder disruptivo, que incluyen la capacidad de liderarse a sí mismo. Esto implica un profundo autoconocimiento, lo cual otorga al líder una autoridad sólida en sus acciones y una confianza arraigada en sí mismo. Además, la capacidad empática del líder disruptivo se convierte en una herramienta poderosa para motivar a sus empleados. El liderazgo de este tipo de líder se fundamenta en valores sólidos, como la honestidad, que se traduce en transparencia en sus acciones y decisiones. La espontaneidad y agilidad también forman parte esencial de su estilo, permitiéndole improvisar de manera brillante cuando la situación lo requiere. Este enfoque detallado destaca las características clave de un líder disruptivo, resaltando no solo su competencia técnica, sino también sus habilidades emocionales y éticas. La combinación de autoconocimiento, empatía y valores sólidos contribuye a la efectividad del liderazgo disruptivo, promoviendo un entorno de trabajo dinámico y motivador. Agregando a lo anterior, Radišić et al. (2024) observaron una tendencia hacia la adopción de estructuras más formales y sofisticadas en lugar de depender exclusivamente de modelos basados en el voluntariado. Con el tiempo, se ha vuelto más evidente el impacto que la gestión tiene en el liderazgo dentro de las organizaciones.

En la investigación realizada por Runa (2021) se describe el liderazgo disruptivo como aquel que persigue constantemente soluciones innovadoras para mejorar los procesos gerenciales, destacando la ausencia de temor en la búsqueda de resultados esperados. Estos líderes disruptores se distinguen por su habilidad para optimizar productos y servicios a costos reducidos, generando cambios significativos en las expectativas de los consumidores. Al examinar los atributos de esta forma de liderazgo, resalta la disposición para buscar y comunicar la verdad de manera directa. Además, se destaca la toma de decisiones firme e intuitiva, la falta de temor frente a la incertidumbre y la disposición para desafiar las normas establecidas con el objetivo de alcanzar la excelencia. La identificación y comprensión de estas características permiten esbozar el perfil de un líder disruptivo, subrayando su capacidad para innovar, tomar decisiones efectivas y enfrentar desafíos con valentía, aspectos fundamentales para la transformación y el éxito en los entornos organizacionales. Además, Alves et al. (2021) afirmaron que, la disrupción implica un cambio drástico y significativo en los métodos, productos o estructuras comerciales establecidas. Esto suele ser provocado por la introducción de una nueva tecnología o empresa emergente, con el propósito de transformar un sector y alterar sus dinámicas competitivas.

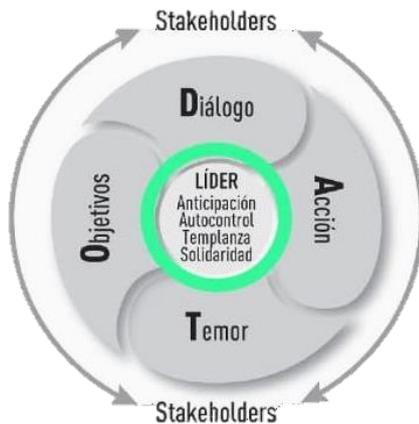
Para Cajones y Padrón (2021) mencionaron en su artículo, el termino disruptivo aparece en 1995, en donde Clay Christense utilizo el concepto de innovación disruptiva, en donde abordo algunas innovaciones que surgen de un pequeño segmento del mercado, pero crecen hasta llegar a la cima y reestructurarlo por completo. Desde entonces este concepto se ha aplicado en muchos campos especialmente en empresas destacadas, debido a que estas se esfuerzan para adaptarse a los constantes cambios y destacar entre la gran ola de competidores.

Oliveira et al. (2016) observaron una falta de fortaleza en los valores, actitudes, destrezas y conductas que configuran la cultura de seguridad en las instituciones. Además, diversos elementos del entorno laboral tienen un impacto significativo, como la carga física y mental excesiva, la insuficiente capacitación y educación profesional, la falta de trabajo en equipo efectivo, la diversidad de contratos laborales, la alta rotación de personal y la presencia de prácticas o comportamientos disruptivos.

En la obra de Fontana (2020) este tipo de líder es caracterizado como estoico, mostrando imperturbabilidad y resurgiendo en los momentos más desafiantes tanto en el ámbito empresarial como en el militar. Fontana identifica cuatro dimensiones esenciales que deben estar presentes en estos líderes o gestores: Anticipación, Autocontrol, Templanza y Solidaridad.

Figura 1

Dimensiones de líder disruptivo



Nota. La figura empleada es una versión actualizada de los valores atribuidos por el concepto de liderazgo. Tomado de (Fontana, 2020).

La dimensión de anticipación, resaltada por Fontana, revela la capacidad fundamental del líder disruptivo para adelantarse a los acontecimientos. Este líder no solo reacciona ante los desafíos, sino que también toma la iniciativa para neutralizar la negatividad asociada con sorpresas no deseadas. Al contemplar y desarrollar posibles soluciones en escenarios futuros, contribuye significativamente a la resiliencia organizacional, brindando una visión proactiva. Por otra parte, El Namaki (2017) el proceso de establecer una dirección o visualizar el futuro implica la formulación de una visión, junto con el desarrollo de una estrategia para alcanzarla. Esta visión requiere un compromiso total y una comprensión profunda del tiempo, las personas y las estructuras, considerando su importancia para el propósito y la existencia del objetivo establecido.

La dimensión de autocontrol, inspirada en las enseñanzas de Platón y Freud, se destaca como un pilar esencial del liderazgo disruptivo. Abukalusa y Oosthuizen (2023) implica la habilidad del líder para gestionar la constante lucha entre el deseo y la racionalidad en la experiencia humana. Al ser necesario para alcanzar una forma ideal y esencia de una vida civilizada, el autocontrol se convierte en un componente clave del liderazgo disruptivo.

La dimensión de la templanza, según Fontana, enfatiza la importancia de mantener la calma y serenidad ante las dificultades. Esta habilidad permite al líder razonar y controlar las emociones sin dificultad, proporcionando un enfoque equilibrado incluso en situaciones desafiantes. Martínez (2006) la templanza se erige como un componente esencial del liderazgo, ya que un líder sereno puede abordar los problemas con claridad mental y una actitud equilibrada.

La dimensión de la solidaridad, introducida en el contexto de la empatía en tiempos críticos, destaca el valor de conectarse con el sentir humano. El líder disruptivo demuestra preocupación genuina por las personas, buscando soluciones antes que culpables. Sathorar et al. (2023) indica que se manifiesta en actos de pedir y dar ayuda, fomentando la apertura y la creación de redes colaborativas. En momentos cruciales, esta dimensión se traduce en la consolidación de recursos, ideas, información y apoyo emocional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Fue básica, ya que tuvo como propósito primordial explorar y comprender la conexión existente entre las variables. Se utilizó la definición de Hernández (2018) que tiene como propósito detallar los fenómenos en la medida en que se manifiestan en su entorno, prescindiendo de la manipulación de estas últimas.

Para dar forma y estructura a la investigación, se seleccionó un enfoque cuantitativo, siguiendo la clasificación de Tamayo (2007) implicó contrastar teorías preexistentes a través de la formulación y prueba de hipótesis. Las hipótesis generadas derivaron de las teorías que sustentan el marco conceptual, y su verificación se determinó mediante la exploración de datos cuantitativos.

El nivel se situó en la categoría correlacional, según la clasificación de Ñaupás (2018) este enfoque se selecciona con el propósito de identificar una correlación o asociación entre la variable (X) y (Z). La elección de esta categoría de investigación permitió explorar las relaciones existentes entre las variables de interés sin manipularlas directamente.

Diseño de la investigación:

De tal manera, fue no experimental, de acuerdo con Hernández (2018) las variables no se manipularon intencionalmente; en lugar de eso, se observan los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. Este enfoque permitió una comprensión más auténtica y contextualizada de los fenómenos investigados.

3.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, se eligió un diseño descriptivo de corte transversal, conforme a la categorización de Hernández (2018) este diseño implica la recopilación de datos en un momento específico para explorar el nivel o estado de una o más variables en una población determinada. Esta aproximación brindó una visión instantánea de las características estudiadas en un momento particular.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1 Variable 1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual:

Esta descripción está en concordancia con la teoría de Goleman (1995) que la define como la habilidad para identificar tanto las emociones propias como las de los demás, así como gestionar de manera eficaz las respuestas a estas emociones.

Definición operacional

Para la operacionalización de esta variable, se empleó un cuestionario que abarcará las cinco dimensiones mencionadas. Este cuestionario utilizó una escala de Likert, con valores del 1 al 5, Este enfoque proporcionó una evaluación detallada de cada dimensión, permitiendo una medición precisa de los participantes.

Dimensiones de la inteligencia emocional: El autoconocimiento, La autorregulación, Motivación, La empatía y Habilidades sociales.

3.2.2 Variable 2: Liderazgo Disruptivo

Definición conceptual:

Se conceptualizó como un enfoque de liderazgo que estimula la revitalización de una organización durante períodos críticos. Según Fontana (2020) un líder disruptivo se caracteriza por su estoicismo y capacidad para resurgir en las peores situaciones empresariales.

Definición operacional:

La dimensión operacional de esta variable se evaluó a través de un cuestionario que abordará cinco dimensiones específicas. De manera similar a la Variable 1, se empleó la escala de Likert que abarcó valores del 1 al 5 con el fin de evaluar la frecuencia de conductas asociadas al liderazgo disruptivo. Esta escala permitió obtener una evaluación cuantitativa precisa de cada dimensión, capturando la percepción de los participantes sobre el liderazgo disruptivo en diferentes contextos.

Dimensiones de liderazgo disruptivo: Anticipación, Autocontrol, Templanza y Solidaridad.

Escala de medición: Pertenece a la categoría ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Alan y Cortés (2018) plantearon que el universo en una investigación se refiere al conjunto de personas u objetos en el estudio. En este contexto, la selección de la población se basó en características específicas que contribuirán a obtener información relevante para abordar el problema de investigación. La población fue de doscientos treinta y dos administradores de instituciones educativas localizadas en San Juan de Lurigancho, siendo esta la fuente de la base de datos.

Los estándares de inclusión que orientaron la elección de la población fueron los directores de las escuelas de gestión directa. En contraste, se definieron criterios de exclusión que se aplicaron a los directores de instituciones educativas nacionales de gestión privada, así como a las privadas, las de Educación Básica Especial y Educación Básica Alternativa. También se excluyen los directores interinos con contratos de duración inferior a un año.

Estos criterios de inclusión y exclusión permitieron trabajar claramente la población objetivo, asegurando que los participantes seleccionados cumplan con las características específicas necesarias para enfrentar eficazmente la cuestión de investigación asignada.

Muestra:

En cuanto a la elección de los participantes, nos referimos al conjunto de individuos extraídos de la población, donde se analizan los datos pertinentes y significativos (Hernández y Mendoza, 2018). Se utilizó una muestra probabilística con un muestreo aleatorio simple, considerando que todos los datos son conocidos y que los elementos tienen una probabilidad de ser seleccionado.

La muestra consistió en la totalidad de ciento cuarenta y cinco líderes educativos de los colegios ubicados en San Juan de Lurigancho, para los valores se aplicó la fórmula finita verificar en el Anexo 5.

3.3.2 Muestreo:

Según Vara (2015) el muestreo aleatorio simple implica un proceso en el cual todos los elementos de la población tienen igual chance de ser elegidos, garantizando la representatividad y reduciendo el sesgo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos:

Con el objetivo de recolectar información, se empleó la encuesta, de acuerdo con la descripción de Hernández y Sampieri (1996) la cual se centra en obtener datos de diversas personas cuyas opiniones impersonales resultan relevantes para el investigador.

Instrumento de recolección de datos:

Se empleó un cuestionario como la herramienta para recopilar información verificar Anexo 2, conforme a lo indicado por Hernández (2014) quien describe el cuestionario como un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables. El cuestionario fue desarrollado tanto en formato físico como virtual, utilizando un formulario en Google, lo que simplificó la recopilación de datos y su consolidación Validez del instrumento:

Con el propósito de garantizar la validez del instrumento, se realizó un procedimiento de validación a través de la evaluación y opinión de tres profesionales expertos en el campo, como se indica en el Anexo 3.

Confiabilidad del instrumento:

La evaluación fue mediante la utilización de un formulario, empleamos el alfa de Cronbach para analizar la consistencia interna de la variable principal: Competencia Emocional, con la finalidad de alcanzar resultados esperados alrededor de 0.8 para ambas variables designadas como variable 1 y variable 2.

Tabla 1

Estadística de fiabilidad Inteligencia Emocional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	28

La utilización de análisis de confiabilidad mediante el software SPSS 25 reveló un valor de 0,949. Este resultado respalda la afirmación de que el instrumento es fiable, demostrando un grado muy elevado de consistencia.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad Liderazgo Disruptivo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	17

La utilización de análisis de confiabilidad mediante el software SPSS 25 reveló un valor de 0,941. Estos datos brindan la afirmación que es fidedigno, demostrando un grado muy elevado de consistencia.

3.5. Procedimiento

Se realizó un estudio detallado sobre la problemática vinculada a la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo entre los líderes educativos de los colegios. Se procedió a identificar las fuentes que respaldarán esta problemática, realizando una revisión exhaustiva de la base teórica de ambas variables para delinear claramente sus dimensiones e indicadores, los cuales serán integrados en la construcción del cuestionario. Este instrumento se empleó con el propósito de recolectar data de la muestra conformada por los directivos de las IE. Para la aplicación de la encuesta, se coordinó con los directivos de las IE, y la información se recolectará mediante encuestas utilizando la escala de Likert. Es importante destacar que no se realizó ningún tipo de control en los participantes, simplemente se registrarán sus opiniones.

3.6. Método de análisis de datos

Se consideró el procesamiento de los datos adquiridos mediante Office Excel 2019, facilitando la ejecución de la estadística descriptiva. Para realizar el análisis inferencial, se empleó el Software SPSS, específicamente para llevar a cabo la prueba de contrastación de hipótesis, dado que ambas variables bajo investigación son ordinales, se optó por la aplicación de pruebas no paramétricas. Inicialmente, se llevó a cabo un análisis a través del coeficiente de Spearman con el fin de examinar la existencia de cualquier concordancia entre las variables. Además, se consideró medir la intensidad de esta relación durante el proceso de análisis.

3.7. Aspectos éticos

Promovimos la participación voluntaria, asegurando que las personas que completaran las preguntas lo hicieran de forma no obligatoria. Además, se puso en práctica el principio de resguardo a la persona, asegurando la privacidad y el anonimato de los involucrados para salvaguardar su identidad. En última instancia, se respetó el principio de integridad científica, contribuyendo así a la claridad y veracidad del trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1 Resultados Inteligencia emocional

Exploramos la descripción estadística de la dimensión relacionada con la variable 1 y sus componentes. Este método busca investigar minuciosamente varios aspectos importantes dentro de la organización, identificando pautas en el comportamiento de los participantes encuestados.

Tabla 3

Estadística descriptiva Variable 1 Inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	17	11,7
	Alto	116	80,0
	Total	145	100,0

Nota: Extraído de Spss25.

En referencia a la Tabla 3, un notable 80% manifestaron una percepción de alto nivel con respecto a la variable 1. En cuanto el nivel medio, se registró un 11,7%, mientras que solo un 8,3% obtuvieron respuestas bajas.

Tabla 4

Estadística descriptiva Dimensión 1 Autoconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	29	20,0
	Alto	104	71,7
	Total	145	100,0

Al analizar la Tabla 4, un significativo 71,7% respondieron positivamente una en relación con la dimensión 1, Autoconocimiento. observamos un 20% de respuestas medias, mientras que solo un 8,3% fue bajo.

Tabla 5*Estadística descriptiva Dimensión 2 Autorregulación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	17	11,7
	Alto	116	80,0
	Total	145	100,0

Con respecto a la información proporcionada en la Tabla 5, se destaca que un significativo 71,7% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión 2, Autorregulación. El nivel medio evidenció un 20% y el 8,3% bajo.

Tabla 6*Estadística descriptiva Dimensión 3 Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	12,4
	Medio	9	6,2
	Alto	118	81,4
	Total	145	100,0

En relación con la Tabla 6, se nota que un significativo 81,4% de los encuestados expresaron una percepción de alto grado en lo que respecta a la tercera dimensión, Motivación. Se observó un 6,2% en los niveles medios, mientras que únicamente un 12,4% fue bajo.

Tabla 7*Estadística descriptiva Dimensión 4 Empatía*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	12,4
	Medio	11	7,6
	Alto	116	80,0
	Total	145	100,0

Con relación a la Tabla 7, se destaca que un significativo 80% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión 4, Empatía. En cuanto a los niveles de respuesta promedio, se observó un 7,6%, mientras que solo un 12,4% indicó un nivel bajo.

Tabla 8*Estadística descriptiva Dimensión 5 Habilidades Sociales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	13,1
	Medio	11	7,6
	Alto	115	79,3
	Total	145	100,0

En relación a la información proporcionada en la Tabla 8, se destaca que un significativo 79,3% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión 5, Habilidades Sociales. Respecto a los niveles de respuesta intermedios, se observó un 7,6%, mientras que únicamente un 13,1% señaló un nivel bajo.

4.1.2. Resultados Liderazgo Disruptivo

Este método tiene como objetivo examinar minuciosamente varios aspectos críticos dentro del entorno educativo, investigando tendencias en las acciones y actitudes de los encuestados.

Tabla 9*Estadística descriptiva Variable 2 Liderazgo Disruptivo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	16	11,0
	Alto	117	80,7
	Total	145	100,0

Nota: Extraído de Spss25.

Con respecto a la Tabla 9, destaca que un nivel alto con el 80,7% de los participantes, expresaron una percepción de alto nivel en relación con la variable 2, Liderazgo Disruptivo. Respecto a los niveles de respuesta medio, se registró un 11%, mientras que únicamente un 8,3% indicó un nivel bajo.

Tabla 10*Estadística descriptiva Dimensión 1 Anticipación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	18	12,4
	Alto	115	79,3
	Total	145	100,0

Con respecto a los datos de la Tabla 10, un significativo 79,3% demostraron una percepción destacada en relación con la dimensión 1, Anticipación. Respecto a los niveles de respuesta medio, se constató un 12,4%, mientras que únicamente un 8,3% señaló un nivel bajo.

Tabla 11*Estadística descriptiva Dimensión 2 Autocontrol*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	13,1
	Medio	10	6,9
	Alto	116	80,0
	Total	145	100,0

Con respecto a la Tabla 11, se destaca que un significativo 80% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión 1, Autocontrol. En cuanto a los niveles de respuesta promedio, se observó un 6.9%, mientras que solamente un 13,1% indicó un nivel bajo.

Tabla 12*Estadística descriptiva Dimensión 3 Templanza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	13,1
	Medio	33	22,8
	Alto	93	64,1
	Total	145	100,0

Un destacado 64,1% respondió positivamente respecto a la dimensión 3, Templanza. En lo que respecta las respuestas intermedias, se observó un 22,8% y solo un 13,1% señaló un nivel bajo.

Tabla 13*Estadística descriptiva Dimensión 4 Solidaridad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12	8,3
	Medio	16	11,0
	Alto	117	80,7
	Total	145	100,0

Con respecto a la Tabla 13, un significativo 80,7% de los encuestados demostraron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión 4, Solidaridad. En términos de las respuestas de nivel medio, se observó un 11%, mientras que solo un 8,3% mostró un nivel bajo.

4.2. Estadística inferencial**4.2.1. Prueba de normalidad**

Moráguez et al. (2015) la prueba de Kolmogorov-Smirnov es una técnica estadística utilizada para evaluar distribuciones normales. Es aplicable para muestras que superen los 50 casos, para variables cuantitativas continuas resulta especialmente útil.

Hipótesis sobre Inteligencia Emocional:

(Ho): Se propone que la Inteligencia Emocional sigue una distribución normal.

(H1): Se propone que la Inteligencia Emocional no sigue una distribución normal.

Hipótesis sobre Liderazgo Disruptivo:

(Ho): Se propone que el Liderazgo Disruptivo sigue una distribución normal.

(H1): Se propone que el Liderazgo Disruptivo no sigue una distribución normal.

De acuerdo con Moraguez et al. (2017) cuando el nivel de significancia es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) a favor de la hipótesis alternativa (H1). Sin embargo, si el nivel de significancia es mayor que 0.05, se opta por aceptar la hipótesis nula. Para evaluar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en una muestra compuesta por 145 profesores verificar Anexo 6, obteniendo un nivel de significancia de 0.00, el cual se sitúa por debajo del umbral de 0.05. En consecuencia, se optó por utilizar Rho de Spearman como un método no paramétrico para analizar estos datos.

4.2.2. Análisis correlacional Rho Spearman

Según Martínez et al. (2009) representa una medida de correlación no paramétrica que examina la relación entre dos variables ordenadas. Se fundamenta

en la asignación de rangos a los datos en lugar de depender de los valores exactos, lo que lo convierte en una herramienta apropiada para analizar datos ordinales o cuando la distribución no sigue una forma normal.

Tabla 14

Niveles de significancia de Rho Spearman

Valores	Interpretación
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte

Nota: Mondragón (2014, p.100)

Objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo

H1: Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo.

Ho: No existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo.

Tabla 15

Correlación Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo

		V1	V2
V1	Coefficiente de correlación	1,000	,758"
	Sig. (bilateral)		,000
	N	145	145
V2	Coefficiente de correlación	,0758"	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	145	145

Nota: Extraído de Spss25.

Analizamos las variables Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo, revelando un valor de 0.758. Este número indica una correlación positiva considerable. La significancia es 0.000, se rechaza Ho y se acepta H1.

En el estudio, se investigaron diversas hipótesis sobre la relación entre distintas habilidades emocionales y el liderazgo disruptivo. Se formularon hipótesis para cada caso y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 16*Correlación de hipótesis específicas resultados Rho de Spearman*

Hipótesis específica	Resultado	Interpretación
H1: Existe una relación entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo. Ho: No existe una relación entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo.	0.832.	Se examina un valor de 0.832. Este resultado indica una correlación positiva considerable.
H1: Existe una relación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo. Ho: No existe una relación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo.	0.966	Se examina un valor de 0.966. Esta cifra sugiere una correlación positiva muy fuerte.
H1: Existe una relación entre la motivación y el liderazgo disruptivo. Ho: No existe una relación entre la motivación y el liderazgo disruptivo.	0.758.	Se examina un coeficiente de 0.758. Este resultado sugiere una correlación positiva considerable.
H1: Existe una relación entre la empatía y el liderazgo disruptivo. Ho: No existe una relación entre la empatía y el liderazgo disruptivo.	0.688	Se analiza un coeficiente de 0.688. Este hallazgo indica una correlación positiva media entre estos elementos.
H1: Existe una relación entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo. Ho: No existe una relación entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo.	0.711	Se analiza un coeficiente de 0.711. Este hallazgo indica una correlación positiva media.

Nota Tomado de Spss25

V. DISCUSIÓN

La relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo es un tema de creciente interés en diversos ámbitos, especialmente en el contexto de las instituciones educativas. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, revelan una correlación positiva considerable de 0.758. El 80% de los participantes han manifestado una percepción positiva en la variable de Inteligencia Emocional. Este hallazgo sugiere que existe un nivel considerable de conciencia y comprensión emocional en esta región. Este alto nivel puede ser indicativo de una predisposición positiva hacia la integración de la inteligencia emocional en el ejercicio del liderazgo. Resulta relevante contextualizar estos hallazgos a la luz de investigaciones previas, como la realizada por Caicedo (2023) en el contexto empresarial en Ecuador. Si bien las condiciones pueden variar entre el entorno empresarial y el educativo esta correlación de Spearman moderada con una puntuación de 0.555, puede interpretarse como un indicio de que la inteligencia emocional juega un papel significativo, aunque no exclusivo, en el ejercicio del liderazgo. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que cada contexto tiene sus propias particularidades y dinámicas, por lo que los resultados obtenidos en estudios anteriores pueden no ser directamente relacionados al ámbito educativo. Estos resultados contribuyen al creciente cuerpo de conocimientos sobre la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y subrayan la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor esta relación en el contexto local.

El objetivo específico número uno fue determinar la relación entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo, es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo actual. Los hallazgos derivados del coeficiente de Spearman muestran una correlación positiva considerable de 0.832. Al analizar los datos presentados, se observa que un 71,7% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión de autoconocimiento. Este hallazgo sugiere que los directivos poseen un nivel significativo de comprensión de sí mismos, lo que podría influir positivamente en su capacidad para ejercer un liderazgo disruptivo. Comparando estos hallazgos con investigaciones previas, como la realizada por Siancas (2022) en el contexto educativo en Piura, se puede observar cierta convergencia en los resultados. Aunque Siancas investigó la

conexión entre el liderazgo disruptivo y la gestión administrativa, los hallazgos indicaron una relación directa de grado medio entre ambas variables con una puntuación de Spearman de 0,132. Esto sugiere que, si bien el enfoque de la investigación difiere ligeramente, existe una correlación entre ciertos aspectos del liderazgo y la gestión que pueden influir en la dinámica organizacional educativa. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica del liderazgo en el ámbito educativo, destacando la importancia del desarrollo del autoconocimiento como una competencia clave para fomentar un liderazgo efectivo y orientado hacia la innovación y el cambio.

En cuanto al segundo objetivo descrito fue determinar la relación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos. Los hallazgos derivados del coeficiente de Spearman muestran una correlación positiva muy fuerte de 0.966. Al analizar los datos presentados, se observa que un destacado 71,7% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión de autorregulación. Este hallazgo sugiere que los directivos poseen un nivel significativo de capacidad para regular sus propias emociones y comportamientos, lo que puede ser fundamental para el ejercicio de un liderazgo efectivo y disruptivo. Además, se evidenció que un 20% de los encuestados presentaron niveles de respuesta promedio en cuanto a la autorregulación, mientras que solo un 8,3% indicó un nivel bajo. Al comparar estos hallazgos con investigaciones previas, como la realizada por Tello (2021) en el contexto laboral de enfermeras en una clínica de San Martín de Porres en el año 2021, se observan diferencias significativas en los resultados. Aunque Tello examinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, no encontró una correlación significativa entre ambas variables con una correlación inversa de -0.06. Esto sugiere que las dinámicas y los contextos organizacionales pueden influir en la naturaleza de la relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, los resultados obtenidos en estudios anteriores pueden no ser directamente aplicables al contexto específico. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender completamente la naturaleza de esta relación en este contexto específico.

Para el tercer objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho para el año 2024. Los hallazgos derivados del coeficiente de

Spearman muestran una correlación notablemente positiva de 0.758. Al analizar los datos, se destaca que un impresionante 81,4% de los encuestados expresaron una percepción de alto grado en lo que respecta a la motivación. Una alta motivación puede ser un factor crucial para inspirar a los demás, para enfrentar los desafíos con entusiasmo. Comparando estos hallazgos, Condori (2019) en el contexto de Instituciones Educativas en el distrito de Velille-Chumbivilcas, se observan diferencias notables en los resultados. Aunque Condori investigó la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, no encontró una relación directa y significativa entre estas variables con un Rho de Spearman de 0.195 una correlación positiva muy baja. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica del liderazgo en el ámbito educativo, destacando la importancia de la motivación como un factor clave para fomentar un liderazgo efectivo y orientado hacia la innovación y el cambio. Sin embargo, se requiere de más investigación para comprender completamente la naturaleza de esta relación en este contexto específico.

El cuarto objetivo, que consiste en determinar la relación entre la empatía y el liderazgo disruptivo, es un aspecto crucial a considerar en el ámbito educativo. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman muestran una correlación significativamente positiva de 0.688. Al analizar los datos presentados, destaca que un 80% de los encuestados expresaron una percepción de alto nivel en relación con la dimensión de empatía. Este hallazgo sugiere que los directivos poseen un nivel significativo de habilidades empáticas, lo que puede ser fundamental para cultivar un liderazgo disruptivo que promueva el bienestar y el desarrollo integral de la comunidad educativa. Comparando estos hallazgos con investigaciones previas, como la realizada por Téllez (2021) en Colombia, se observa un enfoque complementario en el estudio de la inteligencia emocional en el contexto educativo. Aunque Téllez se centró en la influencia de la inteligencia emocional en la prevención y resolución de conflictos en estudiantes de primaria, su enfoque cualitativo proporcionó un análisis de las causas más importantes de los conflictos y las emociones experimentadas durante estas situaciones. Si bien el enfoque de estudio difiere, ambos resaltan la importancia de las habilidades emocionales, como la empatía, en el contexto educativo. Es importante entender que la empatía es esencial para un liderazgo eficaz, especialmente en el ámbito

educativo, donde la capacidad de identificar y atender las necesidades de estudiantes, profesores y padres es fundamental para fomentar un ambiente favorable para el aprendizaje y el desarrollo personal.

Para el quinto objetivo descrito fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho para el año 2024. El coeficiente de Spearman revela una correlación positiva media de 0.711. Esta relación sugiere una influencia significativa de las habilidades sociales en el estilo de liderazgo adoptado por los directivos en este contexto educativo. En cuanto a los datos presentados se destaca que un notable 79,3% de los encuestados mostraron una percepción de alto nivel en relación con las habilidades sociales. Cuyo y Correa (2020) en Ecuador, examinaron la conexión entre las variables del Director de la Dirección de Administración Autónoma Descentralizada Municipal en el Cantón Pujilí. Con un enfoque cuali-cuantitativo, los hallazgos revelaron resultados significativos, especialmente en las dimensiones de atención, claridad y mejora emocional con una correlación de se acepta la hipótesis alternativa ya 9.51 según la estadística del Chi cuadrado. Además, se identificaron deficiencias en el liderazgo en actividades grupales y tareas escolares. Como medida sugerida, los autores proponen la implementación de talleres de liderazgo para fortalecer y orientar las habilidades de liderazgo y la toma de decisiones entre los directivos. Es fundamental reconocer que las habilidades sociales son cruciales en el liderazgo, especialmente en el ámbito educativo, donde colaborar es esencial para el éxito.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La investigación determinó una correlación positiva considerable de 0.758 entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en el ámbito educativo, destacando la importancia de la capacidad de los directivos para gestionar las emociones en su habilidad para liderar. Además, el alto nivel de inteligencia emocional encontrado entre los participantes sugiere una predisposición hacia la integración de esta competencia en el liderazgo educativo.

Segunda: El análisis del primer objetivo específico determinó una correlación positiva considerable de 0.832 entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo, destacando la importancia del desarrollo del autoconocimiento como una competencia clave para fomentar un liderazgo efectivo, orientado hacia la innovación y el cambio. Los resultados muestran un alto nivel de autoconocimiento entre los directivos, lo que podría influir positivamente en su capacidad para ejercer un liderazgo disruptivo en el ámbito educativo.

Tercera: El segundo objetivo específico determinó una correlación positiva muy fuerte de 0.966 entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo, subrayando la importancia de la capacidad de los directivos para regular sus propias emociones y comportamientos en el ejercicio de un liderazgo disruptivo. Aunque la mayoría de los directivos muestran un alto nivel de autorregulación, existe cierta variabilidad en los niveles de esta competencia entre los encuestados.

Cuarta: El tercer objetivo específico determinó una correlación notablemente positiva de 0.758 entre la motivación y el liderazgo disruptivo, resaltando la relevancia de la motivación como un elemento clave para impulsar un liderazgo efectivo y orientarlo hacia la innovación en el ámbito educativo. A pesar de las diferencias con estudios previos, estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la práctica del liderazgo en el ámbito educativo.

Quinta: El cuarto objetivo específico determinó una correlación significativamente positiva de 0.688 entre la empatía y el liderazgo disruptivo, resaltando la importancia de las habilidades empáticas para

cultivar un liderazgo que promueva el bienestar y el desarrollo integral de la comunidad educativa. Aunque el enfoque de estudio difiere de investigaciones previas, ambos destacan la fuerza de la empatía en el contexto educativo como una habilidad crucial para el liderazgo efectivo.

Sexta: Para el quinto objetivo específico se determinó una correlación positiva media de 0.711 entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo, destacando la influencia significativa de estas habilidades en el estilo de liderazgo adoptado por los directivos en el contexto educativo. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer y orientar estas habilidades entre los directivos para promover un liderazgo efectivo y colaborativo en el ámbito educativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Desarrollar programas para mejorar habilidades emocionales en directivos, se sugiere la implementación de programas destinados a fortalecer las habilidades emocionales de los directivos en entornos educativos. Tales programas podrían abarcar actividades de formación en gestión emocional, fomento de la empatía y mejora de la comunicación efectiva.

Segunda: Promocionar el autoconocimiento y la reflexión personal. Dada la relevancia del autoconocimiento en el contexto del liderazgo disruptivo, se propone la promoción de actividades dirigidas a estimular el autoconocimiento y la reflexión personal entre los directivos. Estas actividades podrían incluir evaluaciones de personalidad, retroalimentación multidimensional y sesiones personalizadas de coaching.

Tercera: Apoyar la regulación emocional y el manejo del estrés. Considerando la sólida correlación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo, se recomienda implementar estrategias que brinden apoyo a los directivos en el manejo del estrés y la regulación emocional. Esto podría involucrar programas diseñados para fomentar el bienestar emocional, técnicas de atención plena y acceso a recursos psicológicos de apoyo.

Cuarta: Estimular la motivación y el compromiso con la misión educativa. Dada la relación positiva entre la motivación y el liderazgo disruptivo, se sugiere incentivar la motivación intrínseca entre los directivos, resaltando la importancia de su papel en la promoción de la innovación y el cambio en el ámbito educativo.

Quinta: Fomentar la empatía y el cuidado del bienestar de la comunidad educativa. Dado el impacto favorable de la empatía en el liderazgo disruptivo, es recomendable implementar iniciativas destinadas a fomentar la empatía entre los directivos y a promover un entorno de cuidado y apoyo dentro de la comunidad educativa. Estas iniciativas podrían incluir programas para desarrollar habilidades sociales, capacitación en comunicación no violenta y actividades de construcción de equipos.

Sexta: Desarrollar habilidades sociales y trabajo en equipo: Dado el papel fundamental de las habilidades sociales en el liderazgo disruptivo, se sugiere el desarrollo de programas de capacitación en habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos dirigidos a los directivos. Estas habilidades son esenciales para fomentar un liderazgo efectivo y colaborativo en el contexto educativo.

REFERENCIAS

- Abukalusa, K., & Oosthuizen, R. (2023). Organisational adaptive leadership framework through systems thinking. *South African Journal of Industrial Engineering*, 34(3), 245-257. <https://dx.doi.org/10.7166/34-3-2955>
- Aguilar, M. (2021). (2021). Leadership and Emotional Intelligence during a Crisis. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 16(2), 47-60. <https://doi.org/10.18359/ries.5619>
- Alan, N. & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Primera edición. Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alves, E., Batista, J. & Coutinho de Souza, J. (2021). Disruptive innovation: Low-cost clinics in northeast Brazil. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 15(3), 1-14. <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i3.50555>
- Aranda, M., García, M., Fuentes, V. & Linares, R. (2022). Emotional intelligence and adult attachment: effects on problematic smartphone usage. *Anales de Psicología*, 38(1), 36-45. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.463101>
- Brennan, N. (2022). Disruptive leadership. *Nurse Leader*, 20(1), 52-55. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2021.10.014>
- Caballo, V. (2007). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. (7a ed.). Editorial Siglo XXI. <https://archive.org/details/CaballoV.ManualDeEvaluacinYEntrenamientoDeLasHabilidadesSocialesEbook/page/n1/mode/2up?view=theater>
- Caicedo, A. (2023). La inteligencia emocional y el liderazgo en la empresa OF Estéticamente Odontofamily de la provincia de Tungurahua. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica De Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/39487>
- Callejones, K. & Padrón, H. (2021). Del liderazgo disruptivo al neuroliderazgo, una visión bajo el enfoque de la complejidad. *Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones*, 2021, 5(10), 285-298. <http://regyo.bc.uc.edu.ve/v5n10/art06.pdf>

- Carrasco, J., Gonzales, A. & Cayllahue, M. (2023). Inteligencia emocional y competencias gerenciales del liderazgo directivo en docentes y directores de escuelas públicas y privadas. *Revista Agustina de Educación – RAE*. 2(1) 61-72. <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/rae>
- Castro, J. & Granadillo, M. (2022). Factores que influyen en las habilidades del liderazgo disruptivo en las empresas del sector camaronero. *Revista electrónica de ciencia y tecnología*, 9(1). <http://recitiutm.iutm.edu.ve/index.php/recitiutm/article/view/222/html>
- Castro, M., Ramiro, T., García, E., & Chacón, R. (2022). The association of trait emotional intelligence with the levels of anxiety, stress and physical activity engagement of adolescents. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 54, 130-139. <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.15>
- Condori, W. (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille – Chumbivilcas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35192>
- Cuyo, D. & Correa, B. (2020), *Inteligencia emocional y su relación con el estilo de liderazgo de los directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pujilí*. [Tesis para licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Técnica de Cotopaxi. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/5947>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10.ª ed.). Mcgraw-Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8723
- El Namaki, M. (2017). *Disruption and the Changing Concept of Leadership*. *International Journal of Management and Applied Research*, 4 (2), 122-129. <https://doi.org/10.18646/2056.42.17-010>
- Fontana, C. (2020). *Liderazgo disruptivo: Que deben hacer las organizaciones para salir adelante luego de una crisis (Spanish Edition)*. 1ra edición. Ciudad autónoma de Buenos Aires. Ediciones Pluma Digital.

- García, E. (2022). ¿Qué papel tiene la Inteligencia Emocional en el contexto clínico, laboral y educativo?. *Escritos De Psicología - Psychological Writings*, 15(2), 148-158. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14752>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. <https://docs.google.com/file/d/0B9As1a9K4TlhQXNOSDZHclFfSIE/edit?resourcekey=0-u-HtyQ3l3vnWngZslj97Bg>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. La Paz: Mc Graw Hill educación. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Kao, R. (2017). Disruptive Leadership: Apple and the Technology of Caring Deeply--Nine Keys to Organizational Excellence and Global Impact. *Productivity Press*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.4324/9780203731178>
- Martínez, M. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17(3), 245-258. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742006000300003&lng=es&tling=es.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, SA. https://books.google.com.pe/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=frontcover&dq=editions:khl1f1kSKDIC&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mef (2022). *Plan Contable General Empresarial 2022*. <https://pcgeperu.com/>
- Mejía, M. (2022). Emotional intelligence and the belief system in the learning of mathematics. *In SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4069>

- Minedu (2021). *Funciones de los directivos de IE*.
<https://sites.minedu.gob.pe/directivos/2023/02/14/cuales-son-las-funciones-de-los-directivos-de-ie/>
- Moráguez, A., Espinosa, M., & Gaspar, A. (2015). La prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov para dos muestras pequeñas con una cola. *Luz*, 14(1), 78-90. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589165809008>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Colombia
- Oliveira, R., Silva, L., Guedes, M., Oliveira, A., Sánchez, R., & Torres, R. (2016). Analyzing the concept of disruptive behavior in healthcare work: an integrative review*. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP*, 50(4), 0695-0704. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420160000500021>
- Panadero E. & Tapia J. (2014). Teorías de autorregulación educativa: una comparación y reflexión teórica. *Revista de los psicólogos de la educación*, 20(1), 11-22. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2014.05.002>
- Peixoto, I., & Muniz, M. (2022). Emotional Intelligence, Intelligence and Social Skills in Different Areas of Work and Leadership. *Psico-usf*, 27(2), 237-250. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270203>
- Radišić, L., Duđak, L., Doder, D., & Doder, R. (2024). Success of sports organizations and correlation with efficiency and leadership style. *Revista Brasileira De Medicina Do Esporte*, 30, e2022_0265. https://doi.org/10.1590/1517-8692202430012022_0265i
- Ramírez, M. & Gonzales, J. (2022). Arquitetura de horizontes em empreendedorismo social: inovação com tecnologias emergentes. *Texto Livre*, 15, e25716. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.25716>
- Ramos, E., Taborda, A., Madeira, C. (2016). *Benyakar Moty: Lo disruptivo y traumático*. 1ra edición. San Luis: Nueva editorial Universitaria. <http://www.neu.unsl.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/Disruptivo-traumatico.pdf>
- Rosales, C., Morales, D., & Rodríguez, A. (2022). La Inteligencia Emocional de los Jueces como Componente Fundamental para la Administración de Justicia. *Revista de derecho mexicano*, 15 (1), 115-132. <https://doi.org/10.22201/ijj.24485306e.2022.1.17175>

- Sathorar, H., Geduld, D., Moeng, M., Mapasa, T., & Oosthuizen, H. (2023). Leading for Sustainability and Empowerment: Reflecting on the Power of Collaboration and Humanising Pedagogy. *Educational Research for Social Change*, 12(2), 78-95. <https://dx.doi.org/10.17159/2221-4070/2023/v12i2a6>
- Siancas, S. (2022). *Liderazgo disruptivo y gestión administrativa en dos instituciones educativas públicas, Chulucanas, Piura, 2022*. [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110858/Siancas_NSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Simmons, S., & Yawson, R. (2022), *Developing Leaders for Disruptive Change: An Inclusive Leadership Approach*. *Advances in Developing Human Resources*, 24(4), 242-262. <https://doi.org/10.1177/15234223221114359v>
- Téllez, M. (2021). *El desarrollo de la inteligencia emocional como estrategia para manejar los conflictos en el aula de clases*. [Tesis para maestría, UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Bogotá-Colombia. Repositorio institucional UNIMINUTO. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12757/5/TM.ED_Tellez%20EncisoMariaNathali_2021.pdf
- Tello, E. (2021). *Inteligencia emocional laboral y estilos de liderazgo de enfermeras en una Clínica Privada del Distrito San Martín de Porres, 2021*. [Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75639/Tello_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Timmons, R. (2021). *Exploring global disruptive leadership in practice: a multi-level pragmatic synthesis model (Doctoral dissertation, Indiana Institute of Tecnochnology)*. <https://www.proquest.com/openview/b3cdd4491bc218c2737bc65e864ed66b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Torres, Á., Lara, C, Pérez, A., Estrada, C., & Brito, T. (2022). Emotional intelligence characterization in university students at a nutrition bachelor's degree. *Horizonte sanitario*, 21(3), 365-372. <https://doi.org/10.19136/hs.a21n3.4839>

- Uribe, A., Yarza de los Ríos, A., De la Torre, A., et. al. (2020). *Polifonía para pensar una pandemia 2020*. Colombia. 1ra edición. Fondo Editorial FCSH, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquia. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/17635/4/UribeAlejandro_2020_PolifoniaPensarPandemia.pdf
- Ugoani, J. (2015). Kics: a model of motivational leadership in organizations. *Independent Journal of Management & Production*, 6(3), 585-602. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v6i3.302>
- Vara, R. (2015). Técnicas de muestreo y análisis estadístico. Editorial Científica.
- Verdugo, M.; Rossetti, S. & Rojas, I. (2021). El manejo de las emociones, habilidad estratégica en el liderazgo disruptivo. *Indiciales*, 1(1), 1-11. <https://doi.org/10.52906/ind.v1i1.5>
- Vicon, Y. (2023). *Curso de inteligencia emocional: Vanguardia filosófica*. https://www.google.com.pe/books/edition/CURSO_DE_INTELIGENCIA_EMOCIONAL/dOmoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=libros+definicion+de+autoconocimiento+emocional+seguridad+garned&pg=PT3&printsec=frontcover
- Vital, L., Martínez, V., & Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. *Educação E Pesquisa*, 46, e219377. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219377>
- Xuanfang, H., Wenqi, L. & Qiao, Y. (2018). Frontline disruptive leadership and new generation employees' innovative behaviour in China: the moderating role of emotional intelligence, *Asia Pacific Business Review*, 24:4, 459471, <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1451126>
- Yozi, K. & Mbokota, G. (2024). Adaptive leadership Competencies for hybrid work teams in the South African banking sector. *South African Journal of Business Management*, 55(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v55i1.4060>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es una capacidad de reconocer las emociones tanto propias como ajenas y de gestionar nuestra respuesta ante ellas. A su vez menciona cinco dimensiones cuales son el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y habilidades sociales. Goleman (1995)	La variable se medirá a través de 5 dimensiones, los cuales serán medidos por un cuestionario de tipo de escala de Likert con una escala del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre.	El autoconocimiento	Autoconcepto	Ordinal (Likert) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
				Autoimagen	
				Autoevaluación	
			La autorregulación	Autocontrol	
				Integridad	
				Confiabilidad	
				Adaptabilidad	
			La motivación	Motivación intrínseca	
				Gestión de la motivación	
			La empatía	Comprensión de los demás	
				Desarrollo de relaciones	
			Habilidades sociales	Auto apertura	
				Asertividad	
Escucha activa					
LIDERAZGO DISRUPTIVO	Un líder disruptivo impulsa la recuperación de una empresa en situaciones críticas, lo califica como estoico, el imperturbable, que resurge en peores momentos de la empresa como líderes o gestores empresariales y militares. Fontana (2020)	La variable se medirá a través de 4 dimensiones, los cuales serán medidos por un cuestionario de tipo de escala Likert con una escala del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre..	Anticipación	Visión innovadora	Ordinal (Likert) 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
				Flexibilidad estratégica	
			Autocontrol	Cultura de autocontrol	
				Toma de decisiones reflexiva	
			Templanza	Serenidad	
				Equilibrio en el uso de recursos humanos	
			Solidaridad	Fomento de colaboración	
				Responsabilidad social corporativa	

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TÍTULO: Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo en los directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024			
AUTOR: QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA			
	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 - Determinar la relación que existe entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 - Determinar la relación que existe entre la motivación y el de liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 - Determinar la relación que existe entre la empatía y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 - Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación entre el autoconocimiento y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 Existe una relación entre la autorregulación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 Existe una relación entre la motivación y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 Existe una relación entre la empatía y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 Existe una relación entre las habilidades sociales y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024 	<p>Variable: INTELIGENCIA EMOCIONAL</p>
			El autoconocimiento
			La autorregulación
			La motivación
			La empatía
			Habilidades sociales
			<p>VARIABLE: LIDERAZGO DISRUPTIVO</p>
			Anticipación
			Autocontrol
			Templanza
Solidaridad			

Cuestionario sobre inteligencia emocional

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Director(a) el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que crea que es correcta según su criterio con un aspa (x). Gracias por su colaboración.

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

VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: AUTOCONOCIMIENTO					
1	Soy una persona sociable.					
2	Soy capaz de resolver cualquier problema.					
3	Me acepto como soy					
4	Expreso con facilidad mis emociones					
5	Dedico un tiempo del día para la reflexión de mis emociones					
6	Reconozco mis desaciertos ante los demás.					
	DIMENSIÓN: AUTORREGULACIÓN					
7	Controlo mis emociones ante una situación problemática en la IE.					
8	Realizo una pausa para aplicar la técnica de la respiración, ante una situación problemática en la IE					
9	Cumplo con mis promesas y compromisos.					
10	Soy responsable del logro de mis objetivos y metas en la vida.					
11	Brindo la confianza a cada miembro de la IE					
12	Mi palabra tiene credibilidad ante los miembros de la IE					
13	Me adapto con facilidad al clima institucional					
14	Soy flexible en la toma de mis decisiones					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
15	Me intereso por ser mejor cada día					
16	Me propongo metas hasta lograr alcanzarlos					
17	Reconozco en público la habilidad de cada miembro de la IE					
18	Fomento la creatividad en los equipos de trabajo					
	DIMENSIÓN: EMPATIA					
19	Me relaciono con facilidad con otras personas					
20	Reconozco y valoro a las personas de mi entorno.					
21	Me comunico asertivamente con los miembros de la IE					
22	Trato con tolerancia y respeto a los miembros de la IE					
	DIMENSION: HABILIDADES SOCIALES					
23	Me expreso con facilidad ante los demás					
24	Disfruto compartir mi tiempo con los miembros de la IE					
25	Doy soluciones asertivas ante posibles conflictos personales					
26	Tomo decisiones tomando en cuenta los sentimientos de los demás					
27	Escucho con atención a los demás, mejoro las relaciones interpersonales					
28	Establezco el contacto visual para generar confianza con los miembros de la IE.					

Cuestionario sobre liderazgo disruptivo

INSTRUCCIONES: Estimado(a) Director(a) el presente cuestionario, tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que crea que es correcta según su criterio con un aspa (x). Gracias por su colaboración.

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

VARIABLE: LIDERAZGO DISRUPTIVO

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN ANTICIPACIÓN					
1	Planifico nuevos escenarios dando respuesta a una necesidad					
2	Preveo los recursos necesarios antes de que lo soliciten					
3	Transformo rápidamente las debilidades en fortalezas en una organización					
4	Potencializo la creatividad en los equipos de trabajo					
	DIMENSIÓN AUTOCONTROL					
5	Controlo mis impulsos en el ejercicio de mis funciones.					
6	Controlo mi estrés en situaciones bajo presión					
7	Analizo la situación antes de tomar una decisión					
8	Evalúo mis acciones si van acorde a las decisiones tomadas institucionalmente.					
	DIMENSION: TEMPLANZA					
9	Mantengo la calma ante las dificultades.					
10	Escucho con atención y sin apuro a los demás.					
11	Mantengo la prudencia ante un posible conflicto					
12	Modero positivamente el clima institucional entre los miembros de la IE.					
	DIMENSIÓN: SOLIDARIDAD					
13	Demuestro empatía a sus colaboradores en situaciones difíciles.					
14	Creo redes colaborativas en caso de situaciones abruptas					
15	Involucro a todo el personal a ser solidarios a través del diálogo					
16	Creo hábitos y costumbres que favorecen al desarrollo de la institución u organización					
17	Incentivo el trabajo en equipo para mantener relaciones saludables.					

ANEXO 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo”.

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:	APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación	Docente de Investigación de 2 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DISRUPTIVO mediante la ESCALA DE LIKERT</i>
Autor (a):	<i>QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA</i>
Procedencia:	<i>LIMA</i>
Administración:	<i>APLICACIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 MINUTOS</i>
Ámbito de aplicación:	<i>POBLACIÓN DE DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO</i>
Significación:	<i>La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables 1: Inteligencia Emocional en sus 5 dimensiones y la variable 2: Liderazgo Disruptivo en sus 4 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024</i>



4. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	<i>Autoconocimiento</i>	<i>Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. (Goleman , 1996)</i>
	<i>La autorregulación emocional</i>	<i>La habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales. (Goleman , 1996)</i>
	<i>La motivación</i>	<i>Es un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado. (Rubio, 2016).</i>
	<i>La empatía</i>	<i>La empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. (Goleman, 1996)</i>
	<i>Habilidades sociales</i>	<i>Es el arte de relacionarse con los demás, ya que esta habilidad produce sentimientos; y se sustenta en la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. (Goleman 1996)</i>
LIDERAZGO DISRUPTIVO	<i>Anticipación</i>	<i>Estar un paso adelante para neutralizar la negatividad de la sorpresa, contemplando con anticipación las potenciales consecuencias de los posibles escenarios futuro para impedir que lo sorprendan. (Fontana, 2020).</i>
	<i>Autocontrol</i>	<i>El autocontrol se refiere a la alineación de pensamientos, sentimientos y acciones con metas valoradas de manera duradera frente a alternativas momentáneamente más atractivas. (Duckworth et al., 2019)</i>
	<i>Templanza</i>	<i>Es mantener la calma, serenidad ante las dificultades, el cual permita razonar y controlar las emociones sin dificultad alguna. Fontana (2020)</i>
	<i>Solidaridad</i>	<i>La solidaridad expresa, así, algo que hemos desarrollado en común, que nos permite situar nuestro referente moral y ampliar nuestro círculo ético, bajo la consideración de que la injusticia y la crueldad es lo peor que existe en el mundo. (Giraldo & Ruiz, 2019)</i>



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL”, elaborado por QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

Formato de validación

Estimado Juez: 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).

Variable o categoría: INTELIGENCIA EMOCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: AUTOCONOCIMIENTO

- Objetivos de la dimensión: Promover la reflexión de las emociones en los directivos ante la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
AUTOCONCEPTO	Soy una persona sociable.	3	4	4	
	Soy capaz de resolver cualquier problema.	3	4	4	
AUTOIMAGEN	Me acepto como soy	3	4	4	
	Expreso con facilidad mis emociones	3	4	4	
AUTOEVALUACIÓN	Dedico un tiempo del día para la reflexión de mis emociones	4	4	4	
	Reconozco mis desaciertos ante los demás.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTORREGULACIÓN

- Objetivos de la dimensión: Regular las emociones en diversas situaciones ante los miembros de la IE.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	Controlo mis emociones ante una situación problemática en la IE.	3	3	4	
	Realizo una pausa para aplicar la técnica de la respiración, ante una situación problemática en la IE	4	4	4	
INTEGRIDAD	Cumplo con mis promesas y compromisos.	4	4	4	-
	Soy responsable del logro de mis objetivos y metas en la vida.	3	4	4	
CONFIABILIDAD	Brindo la confianza a cada miembro de la IE	3	4	4	-
	Mi palabra tiene credibilidad ante los miembros de la IE	4	3	3	
ADAPTABILIDAD	Me adapto con facilidad al clima institucional	3	4	4	
	Soy flexible en la toma de mis decisiones	3	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: *MOTIVACIÓN*

- Objetivos de la dimensión: *Reconocer la motivación que impulsa a cada miembro de la IE para el logro de sus metas.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Me intereso por ser mejor cada día	4	4	4	
	Me propongo metas hasta lograr alcanzarlos	4	4	4	
GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN	Reconozco en público la habilidad de cada miembro de la IE	3	4	4	
	Fomento la creatividad en los equipos de trabajo	3	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: EMPATÍA

- Objetivos de la dimensión: *Mejorar la empatía entre el director y los miembros de la IE*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
	Me relaciono con facilidad con otras personas	4	4	4	-

COMPRESION DE LOS DEMAS	Reconozco y valoro a las personas de mi entorno.	3	4	4	-
DESARROLLO DE RELACIONES	Me comunico asertivamente con los miembros de la IE	4	4	4	-
	Trato con tolerancia y respeto a los miembros de la IE	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: HABILIDADES SOCIALES

- **Objetivos de la dimensión: *Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la IE.***

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOAPERTUR A	Me expreso con facilidad ante los demás	4	4	4	
	Disfruto compartir mi tiempo con los miembros de la IE	4	4	4	
ASERTIVIDAD	Doy soluciones asertivas ante posibles conflictos personales	4	4	4	

	Tomo decisiones tomando en cuenta los sentimientos de los demás	3	4	4	
ESCUCHA ACTIVA	Escucho con atención a los demás, mejoro las relaciones interpersonales	3	3	4	
	Establezco el contacto visual para generar confianza con los miembros de la IE.	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.

(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)

Variable o categoría: LIDERAZGO DISRUPTIVO

Primera dimensión / subcategoría: ANTICIPACIÓN

- **Objetivos de la dimensión:** *Prevé soluciones ante diversas situaciones en la IE.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
VISIÓN INNOVADORA	Planifico nuevos escenarios dando respuesta a una necesidad	4	4	4	-
	Preveo los recursos necesarios antes de que lo soliciten	4	4	4	

FLEXIBILIDAD ESTRATEGICA	Transformo rápidamente las debilidades en fortalezas en una organización	4	4	4	
	Potencializo la creatividad en los equipos de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOCONTROL

- Objetivos de la dimensión: *Dirigir autónomamente las emociones y acciones para el buen manejo de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CULTURA DEL AUTOCONTROL	Controlo mis impulsos en el ejercicio de mis funciones.	3	4	4	-
	Controlo mi estres en situaciones bajo presión	3	4	4	-
TOMA DE DECISIONES REFLEXIVA	Analizo la situación antes de tomar una decisión	3	4	4	
	Evalúo mis acciones si van acorde a las decisiones tomadas institucionalmente.	3	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: TEMPLANZA

- Objetivos de la dimensión: *Mantener la calma y la lucidez ante cualquier dificultad en la IE*



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
SERENIDAD	Mantengo la calma ante las dificultades.	3	4	4	-
	Escucho con atención y sin apuro a los demás.	3	4	4	-
EQUILIBRIO EN EL USO DE RECURSOS HUMANOS	Mantengo la prudencia ante un posible conflicto	4	4	4	
	Modero positivamente el clima institucional entre los miembros de la IE.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: SOLIDARIDAD

- Objetivos de la dimensión: *Incentivar el valor de la solidaridad entre los miembros de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FOMENTO DE COLABORACIÓN	Demuestro empatía a mis colaboradores en situaciones difíciles.	4	4	4	-



	Creo redes colaborativas en caso de situaciones abruptas	4	4	4	-
	Involucro a todo el personal a ser partícipes del valor de la solidaridad a través del diálogo	4	4	4	-
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Creo acuerdos institucionales que favorecen a los miembros de la IE	3	4	4	
	Incentivo el trabajo en equipo para mantener relaciones saludables.	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.

Mg. APARICIO FLORES, Daysi J.

DNI: 44489276

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

Graduado	Grado o Título	Institución
APARICIO FLORES, DAYSÍ JAQUELINE DNI 44489276	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/01/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
APARICIO FLORES, DAYSÍ JAQUELINE DNI 44489276	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 14/11/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
APARICIO FLORES, DAYSÍ JAQUELINE DNI 44489276	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS MENCION: GESTION EMPRESARIAL Fecha de diploma: 20/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2010 Fecha egreso: 05/08/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo”.

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:	Mgtr. Esteban Joaquin Durand Gonzales
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Responsabilidad Social Universitaria, gerencia de proyectos
Institución donde labora:	UCV
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación	Responsabilidad social, marketing digital

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DISRUPTIVO mediante la ESCALA DE LIKERT</i>
Autor (a):	<i>QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA</i>
Procedencia:	<i>LIMA</i>
Administración:	<i>APLICACIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 MINUTOS</i>
Ámbito de aplicación:	<i>POBLACIÓN DE DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO</i>
Significación:	<i>La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables 1: Inteligencia Emocional en sus 5 dimensiones y la variable 2: Liderazgo Disruptivo en sus 4 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024</i>



9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconocimiento	Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. (Goleman , 1996)
	La autorregulación emocional	La habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales. (Goleman , 1996)
	La motivación	Es un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado. (Rubio, 2016).
	La empatía	La empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. (Goleman, 1996)
	Habilidades sociales	Es el arte de relacionarse con los demás, ya que esta habilidad produce sentimientos; y se sustenta en la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. (Goleman 1996)
LIDERAZGO DISRUPTIVO	Anticipación	Estar un paso adelante para neutralizar la negatividad de la sorpresa, contemplando con anticipación las potenciales consecuencias de los posibles escenarios futuro para impedir que lo sorprendan. (Fontana, 2020).
	Autocontrol	El autocontrol se refiere a la alineación de pensamientos, sentimientos y acciones con metas valoradas de manera duradera frente a alternativas momentáneamente más atractivas. (Duckworth et al., 2019)
	Templanza	Es mantener la calma, serenidad ante las dificultades, el cual permita razonar y controlar las emociones sin dificultad alguna. Fontana (2020)
	Solidaridad	La solidaridad expresa, así, algo que hemos desarrollado en común, que nos permite situar nuestro referente moral y ampliar nuestro círculo ético, bajo la consideración de que la injusticia y la crueldad es lo peor que existe en el mundo. (Giraldo & Ruiz, 2019)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL”, elaborado por QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

Formato de validación

Estimado Juez: 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).

Variable o categoría: INTELIGENCIA EMOCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: AUTOCONOCIMIENTO

- Objetivos de la dimensión: Promover la reflexión de las emociones en los directivos ante la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONCEPTO	Soy una persona sociable.	4	4	3	
	Soy capaz de resolver cualquier problema.	4	4	4	
AUTOIMAGEN	Me acepto como soy	4	3	3	
	Expreso con facilidad mis emociones	3	3	3	
AUTOEVALUACIÓN	Dedico un tiempo del día para la reflexión de mis emociones	4	4	4	
	Reconozco mis desaciertos ante los demás.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTORREGULACIÓN

- Objetivos de la dimensión: Regular las emociones en diversas situaciones ante los miembros de la IE.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	Controlo mis emociones ante una situación problemática en la IE.	4	4	4	
	Realizo una pausa para aplicar la técnica de la respiración, ante una situación problemática en la IE	4	4	4	
INTEGRIDAD	Cumplo con mis promesas y compromisos.	4	4	4	-
	Soy responsable del logro de mis objetivos y metas en la vida.	4	4	3	
CONFIABILIDAD	Brindo la confianza a cada miembro de la IE	4	4	4	-
	Mi palabra tiene credibilidad ante los miembros de la IE	4	4	4	
ADAPTABILIDAD	Me adapto con facilidad al clima institucional	4	4	4	
	Soy flexible en la toma de mis decisiones	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: *MOTIVACIÓN*

- Objetivos de la dimensión: *Reconocer la motivación que impulsa a cada miembro de la IE para el logro de sus metas.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Me intereso por ser mejor cada día	4	4	3	
	Me propongo metas hasta lograr alcanzarlos	4	3	4	
GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN	Reconozco en público la habilidad de cada miembro de la IE	3	3	3	
	Fomento la creatividad en los equipos de trabajo	3	3	3	

Cuarta dimensión / subcategoría: EMPATÍA

- Objetivos de la dimensión: *Mejorar la empatía entre el director y los miembros de la IE*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPRENSION DE LOS DEMAS	Me relaciono con facilidad con otras personas	3	3	3	-
	Reconozco y valoro a las personas de mi entorno.	4	4	4	-
DESARROLLO DE RELACIONES	Me comunico asertivamente con los miembros de la IE	4	4	4	-
	Trato con tolerancia y respeto a los miembros de la IE	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: HABILIDADES SOCIALES

- Objetivos de la dimensión: *Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOAPERTURA	Me expreso con facilidad ante los demás	4	4	4	
	Disfruto compartir mi tiempo con los miembros de la IE	4	4	4	
ASERTIVIDAD	Doy soluciones asertivas ante posibles conflictos personales	4	4	4	
	Tomo decisiones tomando en cuenta los sentimientos de los demás	4	4	4	
ESCUCHA ACTIVA	Escucho con atención a los demás, mejoro las relaciones interpersonales	4	4	4	
	Establezco el contacto visual para generar confianza con los miembros de la IE.	4	4	3	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.

(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)

Variable o categoría: LIDERAZGO DISRUPTIVO
Primera dimensión / subcategoría: ANTICIPACIÓN

- Objetivos de la dimensión: *Prevé soluciones ante diversas situaciones en la IE.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VISIÓN INNOVADORA	Planifico nuevos escenarios dando respuesta a una necesidad	4	4	4	-
	Preveo los recursos necesarios antes de que lo soliciten	4	4	4	
FLEXIBILIDAD ESTRATEGICA	Transformo rápidamente las debilidades en fortalezas en una organización	4	4	4	
	Potencializo la creatividad en los equipos de trabajo	3	3	3	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOCONTROL

- Objetivos de la dimensión: *Dirigir autónomamente las emociones y acciones para el buen manejo de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CULTURA DEL AUTOCONTROL	Controlo mis impulsos en el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	-
	Controlo mi estrés en situaciones bajo presión	4	4	4	-
TOMA DE DECISIONES REFLEXIVA	Analizo la situación antes de tomar una decisión	4	4	4	
	Evalúo mis acciones si van acorde a las decisiones tomadas institucionalmente.	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: *TEMPLANZA*

- Objetivos de la dimensión: *Mantener la calma y la lucidez ante cualquier dificultad en la IE*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SERENIDAD	Mantengo la calma ante las dificultades.	4	4	4	-
	Escucho con atención y sin apuro a los demás.	4	4	4	-
EQUILIBRIO EN EL USO DE RECURSOS HUMANOS	Mantengo la prudencia ante un posible conflicto	4	4	4	
	Modero positivamente el clima institucional entre los miembros de la IE.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: *SOLIDARIDAD*

- Objetivos de la dimensión: *Incentivar el valor de la solidaridad entre los miembros de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FOMENTO DE COLABORACIÓN	Demuestro empatía a mis colaboradores en situaciones difíciles.	4	3	3	-
	Creo redes colaborativas en caso de situaciones abruptas	4	4	4	-
	Involucro a todo el personal a ser partícipes del valor de la solidaridad a través del diálogo	4	4	4	-
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Creo acuerdos institucionales que favorecen a los miembros de la IE	3	3	3	
	Incentivo el trabajo en equipo para mantener relaciones saludables.	3	3	3	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.



Mg. Esteban Joaquin Durand Gonzales

DNI:4847254

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

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
<p style="text-align: center;">DURAND GONZALES, ESTEBAN JOAQUIN DNI 48472546</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN</p> <p>Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 09/04/2012 Fecha egreso: 17/12/2016</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">DURAND GONZALES, ESTEBAN JOAQUIN DNI 48472546</p>	<p>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION</p> <p>Fecha de diploma: 09/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">DURAND GONZALES, ESTEBAN JOAQUIN DNI 48472546</p>	<p>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</p> <p>Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 07/04/2018 Fecha egreso: 14/07/2019</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Disruptivo”.

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.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zuñiga
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	INVESTIGACIÓN
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	EXPERIENCIA PROFESIONAL

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para medir LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DISRUPTIVO mediante la ESCALA DE LIKERT</i>
Autor (a):	<i>QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA</i>
Procedencia:	<i>LIMA</i>
Administración:	<i>APLICACIÓN PRESENCIAL Y VIRTUAL</i>
Tiempo de aplicación:	<i>20 MINUTOS</i>
Ámbito de aplicación:	<i>POBLACIÓN DE DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE LURIGANCHO</i>
Significación:	<i>La escala utilizada es la escala de Likert compuesta por 5 condiciones (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), realizando la evaluación de las variables 1: Inteligencia Emocional en sus 5 dimensiones y la variable 2: Liderazgo Disruptivo en sus 4 dimensiones. El objetivo de la medición es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo en los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho, 2024</i>



14. **Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
INTELIGENCIA EMOCIONAL	<i>Autoconocimiento</i>	<i>Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. (Goleman , 1996)</i>
	<i>La autorregulación emocional</i>	<i>La habilidad para controlar las conductas basadas en impulsos emocionales y, de este modo, adaptarnos mejor a las dinámicas sociales. (Goleman , 1996)</i>
	<i>La motivación</i>	<i>Es un impulso interior que activa la predisposición de un individuo a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a una meta, en dirección al logro de un objetivo determinado. (Rubio, 2016).</i>
	<i>La empatía</i>	<i>La empatía es la habilidad que permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces. (Goleman, 1996)</i>
	<i>Habilidades sociales</i>	<i>Es el arte de relacionarse con los demás, ya que esta habilidad produce sentimientos; y se sustenta en la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. (Goleman 1996)</i>
LIDERAZGO DISRUPTIVO	<i>Anticipación</i>	<i>Estar un paso adelante para neutralizar la negatividad de la sorpresa, contemplando con anticipación las potenciales consecuencias de los posibles escenarios futuro para impedir que lo sorprendan. (Fontana, 2020).</i>
	<i>Autocontrol</i>	<i>El autocontrol se refiere a la alineación de pensamientos, sentimientos y acciones con metas valoradas de manera duradera frente a alternativas momentáneamente más atractivas. (Duckworth et al., 2019)</i>
	<i>Templanza</i>	<i>Es mantener la calma, serenidad ante las dificultades, el cual permita razonar y controlar las emociones sin dificultad alguna. Fontana (2020)</i>
	<i>Solidaridad</i>	<i>La solidaridad expresa, así, algo que hemos desarrollado en común, que nos permite situar nuestro referente moral y ampliar nuestro círculo ético, bajo la consideración de que la injusticia y la crueldad es lo peor que existe en el mundo. (Giraldo & Ruiz, 2019)</i>



15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL”, elaborado por QUISPE QUISPE NELLY YOLANDA en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. 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.

Formato de validación

Estimado Juez: 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).

Variable o categoría: INTELIGENCIA EMOCIONAL
Primera dimensión / subcategoría: AUTOCONOCIMIENTO

- Objetivos de la dimensión: Promover la reflexión de las emociones en los directivos ante la toma de decisiones.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONCEPTO	Soy una persona sociable.	4	4	4	
	Soy capaz de resolver cualquier problema.	4	4	4	
AUTOIMAGEN	Me acepto como soy	4	4	4	
	Expreso con facilidad mis emociones	4	4	4	
AUTOEVALUACIÓN	Dedico un tiempo del día para la reflexión de mis emociones	4	4	4	
	Reconozco mis desaciertos ante los demás.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTORREGULACIÓN

- Objetivos de la dimensión: Regular las emociones en diversas situaciones ante los miembros de la IE.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOCONTROL	Controlo mis emociones ante una situación problemática en la IE.	4	4	4	
	Realizo una pausa para aplicar la técnica de la respiración, ante una situación problemática en la IE	4	4	4	
INTEGRIDAD	Cumplo con mis promesas y compromisos.	4	4	4	-
	Soy responsable del logro de mis objetivos y metas en la vida.	4	4	4	
CONFIABILIDAD	Brindo la confianza a cada miembro de la IE	4	4	4	-
	Mi palabra tiene credibilidad ante los miembros de la IE	4	4	4	
ADAPTABILIDAD	Me adapto con facilidad al clima institucional	4	4	4	
	Soy flexible en la toma de mis decisiones	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: MOTIVACIÓN

- Objetivos de la dimensión: Reconocer la motivación que impulsa a cada miembro de la IE para el logro de sus metas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Me intereso por ser mejor cada día	4	4	4	
	Me propongo metas hasta lograr alcanzarlos	4	4	4	
GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN	Reconozco en público la habilidad de cada miembro de la IE	4	4	4	
	Fomento la creatividad en los equipos de trabajo	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: *EMPATÍA*

- Objetivos de la dimensión: *Mejorar la empatía entre el director y los miembros de la IE*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPRESION DE LOS DEMAS	Me relaciono con facilidad con otras personas	4	4	4	-
	Reconozco y valoro a las personas de mi entorno.	4	4	4	-
DESARROLLO DE RELACIONES	Me comunico asertivamente con los miembros de la IE	4	4	4	-
	Trato con tolerancia y respeto a los miembros de la IE	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: *HABILIDADES SOCIALES*

- Objetivos de la dimensión: *Mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUTOAPERTUR A	Me expreso con facilidad ante los demás	4	4	4	
	Disfruto compartir mi tiempo con los miembros de la IE	4	4	4	
ASERTIVIDAD	Doy soluciones asertivas ante posibles conflictos personales	4	4	4	
	Tomo decisiones tomando en cuenta los sentimientos de los demás	4	4	4	
ESCUCHA ACTIVA	Escucho con atención a los demás, mejoro las relaciones interpersonales	4	4	4	
	Establezco el contacto visual para generar confianza con los miembros de la IE.	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.

(Completar con demás variables o categorías de ser necesario)

Variable o categoría: LIDERAZGO DISRUPTIVO

Primera dimensión / subcategoría: ANTICIPACIÓN

- **Objetivos de la dimensión:** *Prevé soluciones ante diversas situaciones en la IE.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
VISIÓN INNOVADORA	Planifico nuevos escenarios dando respuesta a una necesidad	4	4	4	
	Preveo los recursos necesarios antes de que lo soliciten	4	4	4	
FLEXIBILIDAD ESTRATEGICA	Transformo rápidamente las debilidades en fortalezas en una organización	4	4	4	
	Potencializó la creatividad en los equipos de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: AUTOCONTROL

- Objetivos de la dimensión: *Dirigir autónomamente las emociones y acciones para el buen manejo de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CULTURA DEL AUTOCONTROL	Controlo mis impulsos en el ejercicio de mis funciones.	4	4	4	-
	Controlo mi estres en situaciones bajo presión	4	4	4	-
TOMA DE DECISIONES REFLEXIVA	Analizo la situación antes de tomar una decisión	4	4	4	
	Evalúo mis acciones si van acorde a las decisiones tomadas institucionalmente.	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: TEMPLANZA

- Objetivos de la dimensión: *Mantener la calma y la lucidez ante cualquier dificultad en la IE*



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
SERENIDAD	Mantengo la calma ante las dificultades.	4	4	4	-
	Escucho con atención y sin apuro a los demás.	4	4	4	-
EQUILIBRIO EN EL USO DE RECURSOS HUMANOS	Mantengo la prudencia ante un posible conflicto	4	4	4	
	Modero positivamente el clima institucional entre los miembros de la IE.	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: SOLIDARIDAD

- Objetivos de la dimensión: *Incentivar el valor de la solidaridad entre los miembros de la IE.*

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FOMENTO DE COLABORACIÓN	Demuestro empatía a mis colaboradores en situaciones difíciles.	4	4	4	
	Creo redes colaborativas en caso de situaciones abruptas	4	4	4	-
	Involucro a todo el personal a ser partícipes del valor de la solidaridad a través del diálogo	4	4	4	-



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Creo acuerdos institucionales que favorecen a los miembros de la IE	4	4	4	
	Incentivo el trabajo en equipo para mantener relaciones saludables.	4	4	4	

Nota: Si la valoración del juez se encuentra en el rango de 3 a 4, se considera aprobado el instrumento.

Mgtr. Cecilia Gómez Zuñiga
CIAD. 15719

Mg. Cecilia Paula Luisa Gómez Zuñiga

DNI: 03490490

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

<p style="text-align: center;">GOMEZ ZUÑIGA, CECILIA PAULA LUISA DNI 03490490</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION GERENCIA EMPRESARIAL</p> <p>Fecha de diploma: 18/02/2009 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">GOMEZ ZUÑIGA, CECILIA PAULA LUISA DNI 03490490</p>	<p>LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</p> <p>Fecha de diploma: 17/09/1997 Modalidad de estudios: -</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">GOMEZ ZUÑIGA, CECILIA PAULA LUISA DNI 03490490</p>	<p>LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</p> <p>Fecha de diploma: 17/09/1997 Modalidad de estudios: -</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>
<p style="text-align: center;">GOMEZ ZUÑIGA, CECILIA PAULA LUISA DNI 03490490</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</p> <p>Fecha de diploma: 20/03/1995 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i></p>

ANEXO 5 TAMAÑO DE LA MUESTRA

MUESTREO PROBABILISTICO		
n =Muestra	144.88	
N= Población	232	solo cambiar este numero
N-1	231	
e = 5%	0.05	0.0025
Z = 1.96 (tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad y 5% error)	1.96	3.8416
p = 0.50	0.5	
q = 0.50	0.5	
p*q	0.25	

Fórmula muestra finita

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{e^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

- n*: tamaño de la muestra (145 directivos),
- Z*: nivel de confianza (95% o 1.96),
- p*: variabilidad positiva (50%),
- q*: variabilidad negativa (50%),
- N*: tamaño de la población (232 directivos), y
- E*: precisión o el error (5% o 0.05).

ANEXO 6
PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad:

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,266	145	,000
Liderazgo Disruptivo	,266	145	,000

Nota: Tomado de SPSS25

ANEXO 7

Asunto: Solicitud de Autorización para Realizar una Investigación

Lic YENNY KEITH LARA QUISPE

DIRECTORA
UGEL 05 SJL-EA

Reciba un cordial saludo. Me dirijo a usted en calidad de estudiante del Programa de Titulación de la UCV, donde actualmente desarrollo mi proyecto de investigación como parte de los requisitos necesarios para obtener mi título de pregrado en Administración.

El propósito de mi comunicación es solicitar su autorización para llevar a cabo una investigación en el ámbito del presente tema: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO DISRUPTIVO EN LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO en la organización a su cargo UGEL 05 del presente año. Mi investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo disruptivo entre los directivos de las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho para el año 2024 y se llevará a cabo de acuerdo con los más altos estándares éticos y profesionales.

En este sentido, la participación y colaboración de los directivos de las instituciones educativas en su organización de la UGEL 05, sería de gran valor para mi proyecto, ya que aportaría la información necesaria para su desarrollo, a su vez aportaría a la reflexión en los directivos en su actuar del día a día, cuyos resultados de mi investigación contribuirá para futuras investigaciones y/o temas del cual podría tratar los especialistas con los directivos más que todo para aquellos que recién asumirían dichos cargos. Estoy comprometida a minimizar cualquier inconveniente y a garantizar que la investigación no interfiera con las actividades regulares de su organización. Además, cualquier dato o información confidencial que pueda surgir durante la investigación será tratado con la debida confidencialidad y no será divulgado sin su consentimiento explícito.

Aprecio sinceramente su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier aspecto de la investigación en detalle. Espero con interés la posibilidad de colaborar con su organización y de contribuir al avance del conocimiento científico en este campo.

Agradezco de antemano su atención y respuesta a esta solicitud.

La Huayrona, 12 de febrero de 2024



Quispe Quispe Nelly Yolanda
DNI 10675584
COD 7001253924
Correo: nellyquispe2008@gmail.com

ADJUNTO

LINK DE LOS CUESTIONARIOS

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe6yVHDpX_T98n7XtV5tn3CXx5h3g3G400WzJq5pLtbWlmfog/viewform

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeNgOriv0aEt-vZ7cH9_No0exrcFgd7fm8VO087nYeJ98QzQ/viewform



"Decenio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SIGEX: MPT2024-EXT-0019649

San Juan de Lurigancho, 05 de marzo del 2024.

OFICIO N° 0436 -2024-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL05-DIR

Señora (ita):

BACH. NELLY YOLANDA QUISPE QUISPE

Tesista de la Facultad de Ciencias Empresariales-Escuela Profesional de Administración-UCV

nellyquispe2008@gmail.com

Presente. –

Asunto : Autorización para ejecutar investigación para la obtención de título profesional de Lic. En Administración en II.EE. de nuestro ámbito jurisdiccional.

Referencia: FUT solicitando autorización de fecha 22-02-2024.

De mi consideración:

Me dirijo a su despacho a fin de saludarle cordialmente, y a la vez, en atención a su solicitud presentado mediante el documento de la referencia, respecto a la autorización que requiere para ejecutar la etapa de aplicación de sus instrumentos de investigación para su procesamiento, análisis e interpretación, discusión y conclusiones en el marco de la redacción final de su tesis para optar el título profesional de Lic. En Administración en la Universidad César Vallejo, Lima; **mi despacho estima pertinente autorizar la ejecución de las actividades de dicho estudio** denominado: "Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024", por ser de vital importancia en la contribución del conocimiento teórico sobre aspectos relacionados al desempeño y el liderazgo directivo de nuestro personal, de conformidad con lo establecido en el Marco del Buen Desempeño Directivo de nuestro sector.

Consecuentemente, **se le autoriza efectuar coordinaciones con los directivos establecidos en su muestra para la obtención de la información necesaria, recomendándosele hacer llegar un ejemplar del estudio a este despacho para nuestro conocimiento, la implementación de medidas y/o toma de decisiones a que hubiese lugar** para la mejora de la calidad del servicio

Sin otro en particular quedo de Ud.

Atentamente,



LIC. JENNY KEITH LARA QUISPE
Directora de Programa Sectorial II
Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 S.J.L-EA.



Firmado digitalmente por:
LARA QUISPE Jenny Keith
FAU 2033166830 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 05/03/2024 15:34:44-0500

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://appos.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

JKLQ/DPSII.UGEL 05
CHCCHI/PAD



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



www.ugel05.gob.pe

Av. Perú S/N - Urb. Caja de Agua, S.J.L, Lima, Perú
Tf. 459 1135 / 459 8490

ANEXO 8 BASE DE DATOS

BASE DE DATOS VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL																													
N°	DIMENSIÓN: AUTOCONOCIMIENTO						DIMENSIÓN: AUTORREGULACIÓN								DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				DIMENSIÓN: EMPATIA				DIMENSION: HABILIDADES SOCIALES						
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26			
D1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
D2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
D3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4		
D4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
D5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
D6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D7	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
D10	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
D11	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
D12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
D13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
D14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
D18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
D20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
D21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
D22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
D24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
D25	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	

D8 0	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5		
D8 1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
D8 2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D8 3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2		
D8 4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4		
D8 5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D8 6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5		
D8 7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
D8 8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D8 9	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	
D9 0	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D9 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D9 2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D9 3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5		
D9 4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
D9 5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D9 6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D9 7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D9 8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
D9 9	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
D1 00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D1 01	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
D1 02	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
D1 03	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D1 04	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
D1 05	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
D1 06	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

D1 34	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
D1 35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D1 36	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
D1 37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D1 38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D1 39	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
D1 40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D1 41	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
D1 42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
D1 43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
D1 44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D1 45	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2

BASE DE DATOS VARIABLE LIDERAZGO DISRUPTIVO

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DISRUPTIVO																	
N°	DIMENSION: HABILIDADES SOCIALES				DIMENSIÓN AUTOCONTROL				DIMENSIÓN: TEMPLANZA				DIMENSIÓN: SOLIDARIDAD				
	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45
D1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
D4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
D5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
D6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
D7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
D8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
D10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
D11	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
D12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
D14	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
D16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D18	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D19	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
D20	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
D21	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
D24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
D25	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
D26	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D30	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D31	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
D32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D34	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

D38	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
D39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D42	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
D44	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	
D45	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D48	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D49	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
D50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D53	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D54	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	
D55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D56	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
D57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
D58	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
D59	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D60	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	
D61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D63	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D64	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
D65	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D67	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
D68	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D69	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	
D70	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
D72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D73	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D75	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
D76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	
D78	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D79	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
D80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
D81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	

D82	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D83	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1
D84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D85	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D88	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D89	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1
D90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D92	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D95	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
D96	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D98	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D10 0	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D10 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D10 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D10 3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D10 4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
D10 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D10 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D10 7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D10 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D10 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D11 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D11 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D11 2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D11 3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D11 4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D11 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D11 6	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5

D11 7	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1
D11 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D11 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D12 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D12 1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D12 2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D12 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D12 4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D12 5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D12 6	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D12 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
D12 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D12 9	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D13 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D13 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D13 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D13 3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D13 4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1
D13 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D13 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
D13 7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D13 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D13 9	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
D14 0	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D14 1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
D14 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
D14 3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
D14 4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
D14 5	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1

ANEXO 9
PORCENTAJE TURNITIN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia Emocional y Liderazgo Disruptivo en los Directivos de las Instituciones Educativas en San Juan de Lurigancho, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en administración

AUTOR:

Quispe Quispe, Nelly Yolanda (orcid.org/0000-0002-7979-4020)

ASESORA:

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Resumen de coincidencias		
19 %		
Se están viendo fuentes estándar		
<input type="button" value="FM Ver fuentes en inglés"/>		
Coincidencias		
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	Rodriguez Prieto, Lesbi... Publicación	1 %
5	Entregado a Colegio C... Trabajo del estudiante	1 %
6	Bustamante Panez, Sh... Publicación	<1 %
7	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
8	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a ULACIT Un... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
12	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
13	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Información

Detalles de la entrega

ID del estudiante	nquispequ@ucvvirtual.edu.pe
Nombre de la clase	202302-ELABORACIÓN DE TESIS...
ID de la clase	40848424
Identificador de entrega	2418657510
Fecha de entrega	18-Jul-2024 07:00AM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TURNITIN_Inteligencia_Emocion...
Extensión del archivo	docx
Tamaño del archivo	240.74K
Suma de caracteres	60175
Número de palabras	10404
Total páginas	37