



**Universidad César Vallejo**

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

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los  
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La  
Libertad, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Criollo Pasache, Diana del Carmen ([orcid.org/0000-0002-1301-4597](https://orcid.org/0000-0002-1301-4597))

Quiroz Cabrera, Alicia Eresvita ([orcid.org/0000-0002-1988-0824](https://orcid.org/0000-0002-1988-0824))

**ASESORES:**

Dra. Alva Morales, Jenny ([orcid.org/0000-0002-2598-1912](https://orcid.org/0000-0002-2598-1912))

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo ([orcid.org/0000-0001-6428-002X](https://orcid.org/0000-0001-6428-002X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , ALVA MORALES JENNY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024", cuyos autores son QUIROZ CABRERA ALICIA ERESVITA, CRIOLLO PASACHE DIANA DEL CARMEN, 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.

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

TRUJILLO, 15 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALVA MORALES JENNY <b>DNI:</b> 43223670 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2598-1912	Firmado electrónicamente por: JEALVAM el 15-07- 2024 12:43:43
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO <b>DNI:</b> 40557024 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 15-07- 2024 12:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0815682



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, QUIROZ CABRERA ALICIA ERESVITA, CRIOLLO PASACHE DIANA DEL CARMEN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALICIA ERESVITA QUIROZ CABRERA <b>DNI:</b> 77671223 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1988-0824	Firmado electrónicamente por: AQUIROZCA29 el 05- 07-2024 22:32:23
DIANA DEL CARMEN CRIOLLO PASACHE <b>DNI:</b> 72740498 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1301-4597	Firmado electrónicamente por: DCRIOLLOPA6 el 05- 07-2024 22:39:28

Código documento Trilce: TRI - 0797636

## DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación principalmente a Dios, quien hasta el momento nos ha mantenido con salud y por habernos iluminado a lo largo de nuestras vidas.

Gracias a nuestros padres por habernos apoyado durante este proceso, motivándonos y siempre brindándonos su apoyo para seguir adelante; gracias a nuestros amigos a quienes estimamos mucho; y gracias a nuestros maestros por las exigencias y el apoyo que nos brindaban todos los días, y sobre todo gracias a sus buenos consejos estamos a punto de cumplir una de nuestras metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra familia por habernos criado con valores, éticas y que siempre nos motivan a seguir adelante. A nuestras amistades y asesores, quienes nos enseñaron y asesoraron para elaborar nuestra tesis, y nos brindaron su apoyo durante todo el proceso de investigación.

De igual manera, nuestro agradecimiento a la Universidad César Vallejo de Trujillo, que nos está educando durante el proceso de nuestra carrera profesional, a nuestros docentes y en especial a la Dra. Alva Morales, Jenny, y el Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo, quienes con su enseñanza y conocimiento nos ayudaron a seguir creciendo como profesionales, gracias a cada uno de ustedes por su amistad y su apoyo incondicional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Declaratoria de autenticidad de los asesores .....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	17
III. RESULTADOS .....	21
IV. DISCUSIÓN .....	28
V. CONCLUSIONES .....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	21
<b>Tabla 2:</b> <i>Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	22
<b>Tabla 3:</b> <i>Prueba de normalidad de las dimensiones y las variables de estudio.</i> .	23
<b>Tabla 4:</b> <i>Relación entre regulación emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	24
<b>Tabla 5:</b> <i>Relación entre manejo de estrés y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	25
<b>Tabla 6:</b> <i>Relación entre percepción emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	26
<b>Tabla 7:</b> <i>Relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	27
<b>Tabla 8:</b> <i>Ficha técnica de validación de instrumento</i> .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	70
<b>Figura 2:</b> <i>Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	70
<b>Figura 3:</b> <i>La regulación emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	76
<b>Figura 4:</b> <i>El manejo de estrés y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	76
<b>Figura 5:</b> <i>La percepción emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	77
<b>Figura 6:</b> <i>La inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de casa grande - la libertad, 2024.</i> .....	77



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de desarrollo sostenible llamado trabajo decente y crecimiento económico, cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024. Para el análisis se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo aplicada, y en la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta mediante el instrumento denominado cuestionario. En cuanto a los resultados se obtuvo una significancia de 0.000 lo que indica que la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional es altamente significativa. Así mismo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,402, revelando la existencia de una correlación positiva entre estas dos variables. En conclusión, predomina una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, esto es a razón, de que las dos variables van en conjunto para un buen funcionamiento de la institución.

**Palabras clave:** Habilidad de comprender, dirigente de trabajadores, habilidad compleja, interés por los demás.

## **ABSTRACT**

The present research aimed at the sustainable development goal called decent work and economic growth. Its main objective was to establish the relationship between emotional intelligence and transformational leadership among employees of the District Municipality of Casa Grande - La Libertad, 2024. A quantitative approach and a non-experimental applied design were used for analysis, with data collected through a survey technique using a questionnaire instrument. The results showed a significance level of 0.000, indicating a highly significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership. Additionally, a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.402 revealed a positive correlation between these two variables. In conclusion, there is a predominant positive correlation between emotional intelligence and transformational leadership, suggesting that both variables are essential for the effective functioning of the institution.

**Keywords:** Understanding ability, worker leadership, complex skill, interest in others.

## I. INTRODUCCIÓN

Durante el siglo XX, la inteligencia emocional comenzó a recibir reconocimiento y atención de manera más institucionalizada. Rodrigo A. y Sergio M. (2012) en su artículo de investigación tomaron a los autores Salovey y Mayer (Aslan y Erkus, 2008) los cuales sostuvieron de que inteligencia emocional se deriva de la inteligencia social, por lo que ambas mantienen una estrecha relación. El reconocimiento de las propias emociones, manifestado a través de la voz y las expresiones, desempeñaba un papel fundamental en la capacidad de establecer relaciones sanas y mantener una responsabilidad efectiva. Las personas con habilidades de inteligencia emocional podían actuar de manera empática en sus interacciones con quienes les rodeaban, en un ambiente tanto profesional como personal. Esto se traducía en una disposición para lograr soluciones mutuamente beneficiosas, lo que se conocía como un enfoque "ganar-ganar". Aquellos individuos que poseían inteligencia emocional no solo eran valiosos en equipos de trabajo, sino que también eran capaces de brindar una atención más efectiva al público. En otras palabras, era poder comprender nuestras propias emociones y las de los demás, así como la habilidad con la que un individuo contaba y lograba entablar una comunicación apropiada, la cual contribuía a un mejor desempeño en el área laboral y a relaciones más satisfactorias en la vida personal.

El recurso humano desempeña un papel vital en cualquier organización, siendo la clave tanto del éxito como del fracaso de la misma, los trabajadores son los responsables de ejecutar los proyectos y estrategias de la organización, ya que poseen las capacidades y destrezas para poder cumplir con los objetivos de la entidad. Era esencial que la organización contará con personal que tuviera habilidades blandas, como la inteligencia emocional. De acuerdo con los estudios realizados por Pera y otros (2022), que hacen referencia a Heredia & Angulo (2020) se observó que indicaban que el liderazgo se definía generalmente como la habilidad que tenía una persona de influir sobre otras, con el único propósito de lograr triunfos. En este contexto, los líderes transformacionales tenían la capacidad de efectuar cambios significativos en un grupo de individuos, al mismo tiempo que promovía el crecimiento de su beneficio personal.

Fue esencial que los trabajadores de una entidad poseerán inteligencia emocional, así como la capacidad de liderazgo transformacional, ya que estas dos variables estaban relacionadas, según la investigación llevada a cabo por Zárate y Matviuk (2012), que citaba a Anand y Undaya Suriyan (2010), en donde se evidenciaba una conexión entre inteligencia emocional de un líder y la implementación de prácticas del liderazgo. La inteligencia emocional capacitaba a ciertos líderes para entender y gestionar sus propios sentimientos, así como los de los demás, permitiéndoles generar una impresión positiva y duradera en quienes los rodeaban (Zárate y Matviuk, 2012; Anand & Undaya Suriyan, 2010).

Se había observado en diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, un fenómeno al momento de realizar la contratación de nuevo personal, donde en ocasiones se priorizaba la afinidad de los trabajadores existentes en la empresa u organización, sin embargo, carecían de habilidades como liderazgo e inteligencia emocional. Es por ello que se debía realizar una buena selección de colaboradores, donde resaltan cada una de sus características como líder y contarán con la capacidad de poder solucionar conflictos de su entorno, o también donde estuvieran involucradas terceras personas y ellos fueran capaces de poder llevar dicha situación. También las entidades estaban acarreado y arrastrando muchos problemas con respecto a las personas que actuaban de manera prepotente frente a los trabajadores que laboraban en las empresas públicas como privadas cuando iban a ser atendidos, así mismo los que los lideraban tenían problemas para poder cambiar el proceso en el que se estaban dando anteriormente.

En el contexto anterior, las instituciones se encontraban en una constante evolución y adaptación a un entorno laboral muy cambiante. En ese momento, se observó que la Municipalidad Distrital de Casa Grande brindaba servicios a los ciudadanos del distrito. Sin embargo, para brindar este servicio, todos los trabajadores que laboraban en la Municipalidad debían poseer una inteligencia emocional, y así poder brindar soluciones respecto a diversas dificultades que se pudieran dar en el proceso de la atención brindada hacia el ciudadano. También debían actuar de manera empática y del mismo modo conectar y comprender a las personas que asistían al municipio por diferentes tipos de servicio y que esperaban

ser atendidos de la mejor manera. De igual forma, los trabajadores podían contribuir para mejorar el servicio que se daba en el municipio de Distrito de Casa Grande.

Los líderes transformacionales no solo tienen la habilidad de establecer una visión clara y compartida, sino que también fomentaban un clima emocionalmente inteligente en el lugar de trabajo, donde se reconoce que los sentimientos son elementos esenciales en la fase de tomar decisiones y resolver problemas.

Para la sociedad casagrandina, el municipio representaba una entidad que experimentaba persistentes dificultades en la atención a los usuarios. El personal a menudo dedicaba un tiempo excesivo para abordar las demandas de los ciudadanos y gestionar los documentos lo que resultaba en largas colas y la insatisfacción de los ciudadanos, quienes evitaban visitar la municipalidad con frecuencia, este problema no solo afectaba a los ciudadanos, sino que también se veía reflejado en los servidores públicos, las tensiones eran evidentes y, en algunos casos dieron lugar a que tanto ciudadanos y servidores públicos ingresen sus reclamos vía documentos. Lamentablemente, muchos de estos documentos quedaban sin ser remitidos a las instancias correspondientes, quedando estancados en mesa de partes.

En la actualidad, se ha observado un cambio notable en la gestión de este municipio. La entidad cuenta con personal competente en todas sus áreas. Además, el alcalde, quien ostenta la máxima autoridad, ha implementado un sistema de atención a los ciudadanos por orden de llegada. Este enfoque ha contribuido a la creación de un ambiente caracterizado por el respeto mutuo tanto entre los servidores de esta Institución y con el público en general.

Es por ello, que se consideró esta institución, ya que tiene un ambiente adecuado para realizar este estudio relacionado al objetivo de desarrollo sostenible denominado trabajo decente y crecimiento económico. La elección se ha dado, ya que existió la presencia de ambas variables en este contorno. Así mismo hay Autores notables como Daniel Goleman (1995) y James MacGregor Burns (1978) los cuales han abordado estos conceptos referentes a las variables. El estudio se basará en la

recopilación de datos específicos de este municipio, a través de entrevistas y encuestas.

Después de exponer la problemática, se estableció el problema de investigación el cual es el siguiente: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024?

Según lo recomendado por Sampieri (2014, p.72), la justificación de esta investigación se sustentó en diversos fundamentos. En primer lugar, se justificó por conveniencia, dado que los resultados obtenidos permitieron exponer de manera clara y accesible las relaciones entre las variables estudiadas, lo que puede servir como referencia para futuros trabajos de investigación que abordan temáticas similares o las mismas variables. Asimismo, la justificación de la investigación radicó en su importancia social, dado que los resultados aportaron al entendimiento de la entidad, en términos de inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Esto, también, tuvo implicaciones prácticas, ya que ayudó abordar problemas concretos en el interior de la entidad, como en la mejora de la comunicación con los ciudadanos y optimizar las interacciones con los empleados; por otro lado, la justificación también se dio por valor teórico, ya que se pudo establecer otras hipótesis de estudio con estas variables y generar recomendaciones posteriormente, esta investigación también encontró respaldo desde una perspectiva teórica, debido a que abrió puertas a la formulación de nuevas hipótesis y recomendaciones futuras relacionadas con estas variables. Finalmente, desde una perspectiva metodológica, esta investigación cumplió con los criterios esenciales al establecer una pregunta de investigación, un problema general y un objetivo general, además de objetivos específicos e hipótesis de investigación.

Por ende, se logró el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024, cuyos objetivos específicos eran los siguientes:

OE1: Determinar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024,

OE2: Determinar el nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

OE3: Determinar la relación entre la regulación emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

OE4: Determinar la relación entre el manejo de estrés y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

OE5: Determinar la relación entre la percepción emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

Para empezar con los antecedentes en esta investigación se han analizado los siguientes artículos: Falconí Naveda, M. (2022). "Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal del periodo diciembre 2021 - abril 2022 en SODETUR S.A.S.," en la cual buscó investigar cómo actúa la inteligencia emocional en el desempeño de sus obreros en la compañía SODETUR S.A.S., usó una muestra de 42 colaboradores. De perspectiva cuantitativa de naturaleza descriptiva, de diseño transversal no experimental, que no implica manipulación ni experimentación directa, sino que busca establecer relaciones entre variables en un momento específico. Para obtener los resultados, aplicó un formulario de inteligencia emocional de Bar-On, junto con el Cuestionario de Koopman. Los resultados indican que 57% de colaboradores demostraron tener un grado medio de inteligencia emocional, mientras el 13% posee una inteligencia emocional calificada como excelente. El otro 30% se distribuye entre personas con inteligencia emocional baja o significativamente baja. En cuanto al desempeño laboral, el 72% de la población tuvo un buen desempeño en las tareas; el 81% tuvo buenas conductas contraproducentes, mientras que el 19% tuvo conductas contraproducentes frecuentes; finalmente, el 72% tuvo un buen desempeño en el entorno, el 28% tuvo un desempeño promedio.

Paredes, R. y Paredes, S. (2020). En su estudio titulado "Relación de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional con el Desempeño Laboral

de los trabajadores de las municipalidades del sur chico de Lima, 2020,” realizaron un estudio a 303 trabajadores y 6 expertos con experiencia en la zona periurbana del sur de Lima. Buscaron establecer la conexión entre la inteligencia emocional, liderazgo transformacional y desempeño laboral entre funcionarios. Para poder alcanzar su objetivo, utilizaron dos instrumentos: un cuestionario y un semi cuestionario. Se realizaron entrevistas estructuradas. Empleando metodologías mixtas, no experimentales, descriptivas, correlacionales y aplicadas. A partir de los resultados descriptivos y en los inferenciales obtenidos, la conclusión es que, si se da una conexión clara y también beneficiosa entre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Su coeficiente de Spearman reveló que un 58,6% de desempeño laboral podía ser expresada mediante la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Además, este coeficiente indicó que el 71,8% en cuanto a la variación en el desempeño laboral se atribuía a la inteligencia emocional.

Díaz, P. Luz, P. (2019). “Programa Sanitario de Inteligencia Emocional y Resiliencia, en Profesionales de Salud Región Puno, 2012”. Investigaron a 79 funcionarios del Hospital Manuel Núñez Butrón de Puno y del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca. En esta investigación, utilizaron pruebas de inteligencia emocional y resiliencia, y se empleó un método de muestreo probabilístico estratificado. Lo encontrado fue: antes de aplicar la prueba, solo el 2.5% de los profesionales presentaban inteligencia emocional alta; después de la aplicación de la prueba, esta proporción aumentó al 17.7%. Por el contrario, el 10.1% de los especialistas de la salud en los dos hospitales demostraron tener un alto nivel de inteligencia emocional antes de aplicar el test, aumentando al 29.1% posteriormente. Antes del programa de bienestar, la resiliencia alcanzaba el 7.6% y posteriormente aumentó al 41.8%. Los niveles de inteligencia emocional y resiliencia psicológica evidenciaron una correlación estadísticamente relevante. Respecto al género era predominantemente el femenino, y los profesionales tenían entre 36 y 45 años; la mayoría eran del Hospital Manuel Núñez Butrón, y hubo una correlación muy significativa con las ocupaciones, especialmente con los profesionales de enfermería.



Ávila, F. y Hans, K. (2019). "Liderazgo Transformacional y Gestión Municipal"; Ciudad de Departamento de Huaraz, 2018". Estudió a una muestra de 61 trabajadores a través de métodos de investigación cuantitativos. Implementando un diseño no experimental de naturaleza transaccional de alcance relativo, con muestreo no probabilístico la cual abarcó a toda la población. Los resultados encontrados demostraron que el 80.3% de los empleados percibían de manera positiva el liderazgo transformacional, mientras que el 82% considera efectiva la gestión municipal. Cuando se administró el coeficiente Rho de Spearman, se visualizó la presencia conocida como correlación significativa representada 0.954 entre ambas variables. En resumen, se daba una conexión directa e importante entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en el departamento de Huaraz y sus municipios. Esta clase de liderazgo, además, estimulaba el ánimo de los empleados, impulsando a perfeccionar sus competencias y rendimiento laboral.

Continuando con los aportes de los antecedentes, se tiene las siguientes tesis: Cáceres P. Janet. 1. (2023). "Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en los colaboradores de una municipalidad en la ciudad de Cusco - Cusco, 2022". Se optó por seleccionar un total de 211 colaboradores, de los cuales se extrajo una muestra probabilística compuesta por 137 individuos para evaluar si existía una relación entre comunicación asertiva y liderazgo transformacional entre empleados. Para cumplir con dicho propósito se usó un cuestionario que contenía 22 ítems en formato escala Likert. Se utilizaron enfoques metodológicos básicos, cuantitativos y correlacionales con diseños no experimentales. Los hallazgos manifestaron que se daba una relación directa y estadísticamente significativa, presentaron un nivel de significancia por debajo del 1% y un coeficiente Rho de Spearman = 0.434.

Cornejo C. Milagros. K. (2022). "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transporte Arequipa HAGEMSA en el 2022". Cuyo propósito ha sido determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de estos empleados de la compañía de transporte Arequipa HAGEMSA. Para ello, se consideraron a los empleados de HAGEMSA como población de estudio. Se trató de un estudio aplicado que utilizó métodos cuantitativos, métodos descriptivos correlacionales con

diseño no experimental, y de tipo transversal. Para recolectar los datos, se empleó un cuestionario y, se dio la utilización de un software SPSS versión 26, para analizar los datos. De acuerdo a lo encontrado mostraron que había una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los empleados en HAGEMSA. Se observó una correlación moderadamente beneficiosa, con un valor de  $r$  de Pearson= 0.651. Además, la significancia de 0.000 fue menor que el valor  $p$  de 0.05, por lo tanto, sugirió la presencia de un vínculo significativo entre las dos variables.

Sandoval, F. Julio C. (2021). Inteligencia emocional y habilidades sociales del personal del Distrito Marcona en 2021. El fin de la indagación fue evaluar si se da alguna relación entre la inteligencia emocional y habilidades sociales de los obreros del municipio del Distrito de Marcona durante el año 2021. Así mismo ellos eligieron realizar un muestreo censal encuestando a la totalidad de la población compuesta por 250 trabajadores de dicha entidad. Se emplearon la Escala de Inteligencia Emocional BarOn ICE-NA y una Herramienta de Habilidades Sociales desarrollada por Arnold Goldstein para recopilar datos. Los resultados encontrados mediante un análisis estadístico se alcanzaron un (Rho de Spearman) = 0,948 demostró una correlación elevada y un nivel de sig < 0,05 demostrando una correlación significativa. Por lo tanto, en 2021 se descubrió una conexión clara y relevante entre la inteligencia interpersonal y las habilidades sociales del personal del Distrito de Marcona. Esta conclusión se respaldó con el nivel de significancia y coeficiente de correlación inferiores a 0,05, específicamente 0,926.

Cerna Rubino, G. E. (2021). En su trabajo denominado “Inteligencia emocional y clima laboral entre ejecutivos de una empresa agroindustrial en Paramonga 2021”. Buscó identificar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de ejecutivos de la compañía. Se utilizó el método de corte transversal no experimental, su diseño era descriptivo correlacional. En el que se ha hecho uso de un muestreo no probabilístico para encontrar una muestra de 100 del total que eran 225 trabajadores. Se dio la utilización de los instrumentos TMMS-24 y CL-SPC, respectivamente. Los resultados principales destacan que existe una correlación directamente y moderada, evidenciada por un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,495.

Además, se observó que dichas dimensiones mostraron correlaciones estadísticamente más significativas con la reparación emocional, con  $r = 0,587$ , y la claridad emocional, con  $r$  igual a  $0,403$ .

Gamarra V. Estefanía. DM (2021). "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los empleados de una empresa minorista en Lima Norte, 2021". Este trabajo se realizó para verificar si hay asociación entre el liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los subordinados de una institución minorista en Lima Norte durante el año 2021. Este era de enfoque básico cuantitativo y un carácter descriptivo, adoptando por el diseño no experimental con corte transversal. Se tomó la totalidad de empleados que trabajaban en la sede de Puente Piedra de Hipermercados Tottus como muestra, totalizando 115 individuos, ya que se llevó a cabo sobre la población completa. Se emplearon técnicas e instrumentos de encuesta mediante la administración de cuestionarios para cada variable. Según la evaluación de expertos metodológicos, el instrumento fue validado y los resultados de su aplicación fueron considerados aceptables. La fiabilidad fue evaluada por medio del coeficiente alfa de Cronbach, resultando el valor de  $0.947$  para el liderazgo transformacional y  $0.837$  para rendimiento laboral, indicando una excelente confiabilidad en ambos instrumentos. Los hallazgos demostraron una conexión significativa, el coeficiente de Spearman "rho", que alcanzó un índice de  $0.295$ , con un nivel de significancia ( $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$ ).

Vadillo C. Tirso. L. (2021). "Liderazgo transformacional y compromiso laboral entre los colaboradores de la consultora Lima 2021". En este análisis, se usó el diseño no experimental en conjunto con el muestreo sistemático probabilístico. La muestra consistió en 167 empleados de la institución. Asimismo, se desarrollaron dos instrumentos de evaluación para medir estas dos variables, los cuales se sometieron a un proceso de validación realizado por tres expertos. En este proceso, se obtuvieron los resultados más destacados en comparación con las opiniones de todos los jueces. Las pruebas piloto exhibieron puntuaciones excelentes con calificaciones de  $0.982$  y  $0.99$ , demostrando una excelente calificación. Los resultados indicaron que el  $40.72\%$  de los individuos percibía el liderazgo transformacional como una rutina, mientras que el  $42.51\%$  consideraba que el

compromiso laboral seguía una dinámica rutinaria. En cuanto a las correlaciones, se evidenció una conexión significativa y moderadamente aceptada entre el liderazgo transformacional y compromiso laboral, exhibiendo un coeficiente de correlación de  $r=0.539$ , con un nivel de significancia de  $p<0.05$ . Asimismo, el liderazgo transformacional mostró correlaciones relevantes y moderadamente positivas con las dimensiones específicas del compromiso laboral, entre las cuales se incluyen vitalidad ( $r=0.513$ ,  $p<0.05$ ), concentración ( $r=0.514$ ,  $p<0.050$ ) y dedicación ( $r=0.534$ ,  $p<0.050$ ), entre el personal de las empresas consultoras.

Cherres D. Manuel, P. (2021). "Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una Entidad Nacional en Lima, 2021". Tuvo la intención de verificar si se da alguna conexión entre la variable inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores examinados. Con respecto a metodología empleada, se basó en métodos cuantitativos, caracterizando la investigación como básica, y enfoque correlacional, emplearon el diseño no experimental. Con una muestra poblacional por conveniencia compuesta por 100 colaboradores que desempeñan funciones directas en la Entidad. Como instrumento se utilizaron encuestas, utilizando un cuestionario con 30 preguntas para cada variable, medido en una escala Likert de 5 opciones. Los resultados descriptivos obtenidos para ambas variables fueron del 88% y 79%, respectivamente, indicando niveles altos. La correlación entre las 2 variables fue moderada, con su coeficiente de correlación  $r=0.586$ .

Merino, A. Blanca, A. (2020). "Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional entre los subordinados de BBVA en la ciudad de Tacna, 2020". La meta principal era establecer la conexión entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los empleados. Además, buscó examinar la relación entre el control emocional, la inteligencia interpersonal y la autonomía personal con el liderazgo transformacional. Como metodología empleada fue de carácter básico, utilizando datos recopilados de la empresa BBVA en Tacna. Estudio descriptivo y no experimental mediante diseño transversal. Se estableció que si se da una correlación significativa en las 2 variables. Se ejecutó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para estimar esta relación, obteniendo un resultado ( $r = .418$ ), lo cual

señala una relación positiva de baja intensidad entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Pacheco L. Jesús. M. (2020). "Liderazgo transformacional y motivación para ejecutivos en firmas consultoras de recursos humanos, San Isidro, 2020". La meta principal de este estudio era determinar cómo es que se relacionan el liderazgo transformacional y la motivación a un nivel específico y explorar la asociación entre la influencia idealizada y motivación, inspiración, la estimulación y la motivación intelectual. Los métodos utilizados fueron transversales, descriptivos correlacionales y no experimentales, utilizando una muestra censal de 103 participantes. Se utilizó la escala de motivación MLQ-5x y MLPA. Los resultados resaltan la existencia de un vínculo significativo, sólido y directo entre ambas variables con un  $(Rho = .532; \text{ y un } sig < 0.00)$ . En contraste, se confirmó una correlación moderadamente resistente entre consideraciones intelectuales y motivación  $(Rho = .418; p < 0.00)$ . Además, se encontró una firme y significativa correlación entre la influencia idealizada y motivación  $(Rho = 0,511; p = 0,00)$ . Además, se localizó una correlación moderadamente firme entre la inspiración motivacional y la motivación  $(Rho = 0.341; p = 0.00)$ . Por otro lado, se identificó una correlación frágil entre estimulación intelectual y motivación  $(Rho = .215; p < 0.29)$ . Finalmente, se evidenció una correlación moderadamente potente entre el factor inteligencia y motivación con un  $Rho = .418; p < 0.00)$ .

Huamán Rinza, E. (2020). "Inteligencia emocional y clima organizacional entre administradores de gestión agrícola en la región Lambayeque". Buscó entablar la conexión entre el nivel de inteligencia emocional y clima organizacional entre ejecutivos de gestión agrícola de Lambayeque en el año 2019. Fue una investigación transversal, no experimental, con diseño descriptivo. Se utilizaron datos de población de 114 empleados, y se calculó una muestra de 35 colaboradores. El análisis de correlación se realizó mediante una encuesta por cuestionario. Las investigaciones han encontrado que se estableció una conexión directa entre las 2 variables. Su coeficiente de correlación de Spearman resultó un 0,620, señalando la existencia de una correlación adecuada entre las variables. Así mismo, el valor de  $p = 0,00$  fue menos que el nivel de significancia  $= 0.05$ , esto indicó una significancia superior. Es

por ello que, concluyó que si hay una relación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y el clima organizacional en directivos.

Montero Núñez, C. T., & Vera Pereda, V. (2020). "Inteligencia emocional y desempeño de los empleados en Promart Company (New Chimbote, 2020)". El objetivo fue evaluar la conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño de los asalariados. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo, aplicando un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal no experimental, su muestra utilizada fue compuesta por 75 trabajadores. El levantamiento de información se dio por medio de cuestionarios validados previamente por expertos. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman= 0.478. Esto demuestra una conexión positiva y moderada entre las variables. El 58.7% de empleados exhibió un nivel medio de inteligencia emocional. De acuerdo a la relación para la evaluación del rendimiento, 62.7% se consideró que era bajo. Los hallazgos destacan que la correlación más notable entre la inteligencia emocional y las dimensiones del rendimiento se observa en la cortesía, con un coeficiente Rho de Spearman =0.380.

Obert C., Lenny M. (2019). El propósito del presente estudio denominado: "Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral entre Trabajadores de Municipios Regionales". Fue examinar si hay alguna relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en empleados en municipios regionales, usando como muestra a 62 individuos de diferentes edades, tanto hombres como mujeres, entre los 20 y 66 años de edad. Se optó por la metodología cuantitativa de carácter no experimental, utilizando el diseño transversal y correlacional. Utilizaron dos herramientas de medición: el inventario ICE de Bar On y el SL-SPC de Sonia Palma. Lo encontrado indica una conexión entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, con un índice de confiabilidad preciso para esta correlación de 0.706. Esto implica que la satisfacción laboral está significativamente asociada de manera positiva con inteligencia emocional. En otras palabras, los empleados que experimentan bienestar personal y poseen una mayor habilidad para gestionar sus emociones y relaciones tienden a estar más satisfechos en su trabajo. Además, se perciben como más competentes para cumplir con sus responsabilidades.

Para mayores argumentos sobre los conceptos teóricos y de las variables se tienen los siguientes libros: En lo que concierne a las bases teóricas, en relación a la variable 1 de estudio, la inteligencia emocional puede ser definida como aquella capacidad de poder identificar emociones, tanto propias como la de los demás. Se define como el conjunto de destrezas que nos permite adaptarnos a los cambios, la inteligencia emocional es vital para nuestra vida, debido a que nos ayuda a poder relacionarnos mejor y poder mejorar nuestra vida, una persona que posee inteligencia emocional alta tiene una vida más satisfactoria lo que le permite disfrutar mucho más de sí mismo y de los demás, Goleman (2022).

Con base en Berrocal & Díaz (2016), en su libro ¿Por qué y para qué necesitamos de la inteligencia emocional?, se necesita la inteligencia emocional, porque habitualmente se presentan muchas situaciones en las que las emociones, ya sea ira, estrés, ansiedad, trastornos de salud mental, tienen un alto crecimiento, por lo cual poseer inteligencia emocional permite ver que todo aquello que es negativo, poder observar de una manera positiva, permitiéndonos así disfrutar mejor la vida y no quedarse estancado con lo negativo.

Se estructuran las dimensiones de la inteligencia emocional del siguiente modo. Conforme a Ortega y Suck (2016). “La inteligencia emocional es descrita como el procedimiento mediante el cual los seres humanos influyen en las emociones, ya sean positivas o negativas, que ellos mismos y otras personas experimentan, determinando cuándo y cómo se experimentan y se expresan”. (Fernández, P. y Extremera, N. 2005), respecto a regulación emocional, indica que es una habilidad más compleja que puede poseer una persona esta dimensión Incluye ser receptivo a las emociones, independientemente de su naturaleza, es un rasgo valioso que tiene que poseer. También, engloba el poder manejar emociones tanto personales como las de los demás, así como mitigar las emociones de otras personas. Además, implica la aplicación de diversas estrategias de adaptación, ya que las emociones influyen en cómo nos sentimos nosotros mismos y en el entorno emocional de los demás.

Como se deduce, todas las personas necesitan aprender a prevenir y manejar el estrés y si no hace esto, su salud puede estar en riesgo y la tranquilidad que obtienen, aquellas personas que poseen el conocimiento necesario y adoptan las medidas apropiadas para prevenir, afrontar y gestionar el estrés tienen la posibilidad de experimentar un estilo de vida más saludable y equilibrado (Naranjo,2009).

Tal como define (Fernández, P. y Extremera, N. 2005) en su libro respecto a la percepción emocional, como la habilidad que puede poseer una persona donde reconoce sus emociones o sentimientos de él mismo y también una tercera persona, este lo puede hacer de diferentes maneras como por ejemplo observando su expresión facial, los movimientos corporales que puede hacer o con el sonido o volumen de voz.

Según Baron (1997), menciona que la inteligencia emocional puede ser descrita como un conjunto diverso de habilidades y competencias la cual una persona requiere para que pueda llegar a ser exitosa y poder afrontar las demandas y presiones de su entorno. Estas habilidades tienden a ser tanto personales (como habilidades cognitivas y técnicas), tales como habilidades emocionales (por ejemplo, la inteligencia emocional y la eficaz manejo de sentimientos) y habilidades sociales (como la competencia para comunicarse de manera eficiente y establecer vínculos saludables).

En lo que respecta a la segunda variable de investigación denominada liderazgo transformacional, los fundamentos teóricos son los siguientes, Como expresa Madrigal (2020), en su libro *¿Los líderes nacen como tales o se hacen?*, dice que ambas llegan a ser posibles, por lo que, si un líder si se llega hacer, va depender del entorno, tal como si desde el nacimiento ya se sabe que esa persona va ejercer un liderazgo, sería en vano todos los sistemas educativos que están desarrollados para guiar hacía el crecimiento y desarrollo y aprendizaje de los líderes.

Según Madrigal (2020), sostiene que los líderes transformacionales son aquellos que demuestran interés por las necesidades de su equipo, lo cual implica



poseer habilidades como confianza en sí mismos y capacidad para aceptar los cambios. Su principal desafío radica en inspirar a los empleados para que se esfuercen al máximo y logren alcanzar las metas organizacionales. Es así que dentro del liderazgo transformacional se considera las siguientes dimensiones:

Según Rojero & Gómez & Quintero (2019), menciona lo siguiente:

**Influencia idealizada:** Es el nivel tanto de confianza y respeto que presentan los trabajadores con su líder, es así que lo ven como ejemplo a seguir.

**Motivación inspiracional:** En esta parte el líder les brinda a sus obreros las herramientas para poder cumplir los objetivos.

**Consideración individual:** El que los lidera se preocupa, apoya, asesora y brinda importancia hacia las necesidades de los trabajadores, mostrando cuidado por cada uno de ellos, es así que el trabajador al sentirse protegido por su líder trabajará para obtener los resultados que necesita la organización.

**Estimulación intelectual:** En este aspecto los líderes lo que hacen es poder promover la creatividad e innovación que poseen de cada uno de las personas que laboran.

Salcedo (2018), el término liderazgo transformacional, es aquello dónde el líder no pierde de vista los objetivos y metas que tiene la organización, lo que hace posible que los trabajadores se involucren con ello, brindando condiciones de trabajo atractivas para que cada uno de ellos brinden lo mejor de sí.

En el libro de Zenger (2012), se destaca el mensaje de que los líderes tienen la capacidad de cambiar y mejorar en su desempeño. El autor sugiere que un líder puede pasar de ser bueno a excelente, e incluso de ser considerado como adecuado a ser visto como extraordinario. El libro explora los procesos y estrategias que pueden ayudar a los líderes a alcanzar este nivel de excelencia. En resumen, Zenger plantea que el desarrollo y crecimiento de un líder no tiene límites y que siempre hay oportunidades para mejorar y crecer.

La teoría propuesta por Premack y Woodrow (1978), en la que detalla sobre la variable inteligencia emocional conocida como "teoría de la mente", esta se define como la potencia para entender y anticipar el comportamiento de otras personas, así como comprender su entendimiento, intenciones y creencias. Y para sustentar dicha teoría realizaron experimentos con los chimpancés que tenían en su laboratorio donde dicho experimento contaba de que le pasaron un video donde se podía visualizar a uno de sus cuidadores que se encontraba enjaulado pero que intentaba coger un plátano que estaba encima de la jaula, y otro caso donde el plátano estaba en el suelo, pero no lo podía alcanzar. Sin embargo, el cuidador enjaulado tenía a su disposición una banca para subirse y alcanzar y también contaba con un palo; cuando el humano intentaba jalar el plátano, los experimentadores precisaron la imagen y mostraban al chimpancé 2 imágenes diferentes una con la solución correcta donde el humano con el palo largo metía por las rejas para obtener el plátano y la otra incorrecta. Donde como resultado se dio que el chimpancé acertó 21 de 24. De acuerdo a esta teoría Lesli (1987), indica que la "Teoría de la mente" se encuentra presente en el ser humano de manera innata, pero logra madurar recién a los 2 años al momento que este niño empieza a desarrollar la capacidad de crear "ficciones".

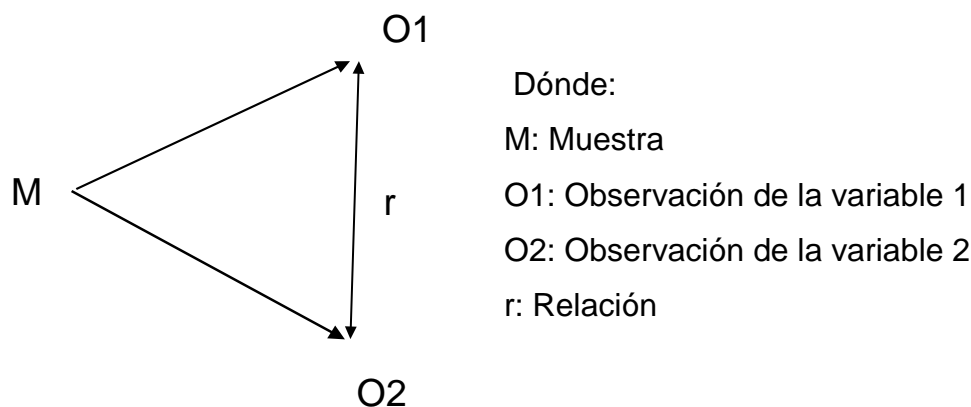
La teoría del liderazgo transformacional estuvo establecida por el autor James MaxGregor Burns (1970), que lo define como la misión de profundizar en las motivaciones intrínsecas de cada trabajador y conectarlas con las metas y la perspectiva de la compañía. Al encontrar algo que los motiva, identificar sus fortalezas personales y conectarlos con la misión de la organización, todos se sienten conectados con la empresa y con el propósito compartido. Es decir, de esta manera encuentran significado a lo que hacen y, por lo tanto, avanzan voluntariamente hacia el máximo rendimiento.

Finalmente se ha establecido la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación directa entre la Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: Es el nivel de indagación con el que se toma un objeto o fenómeno que sirve como tema de estudio y podría ser de diferentes tipos como exploratorias, descriptivas y explicativas (Arias 2006). En esta indagación se manejó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo aplicada, debido a que su propósito fue analizar ambas variables, y se realizó mediante encuestas al grupo de interés. Además, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva sobre el tema relevante en tesis, revistas, artículos, entre otras fuentes.

El diseño es el plan o método usado, los cuales toma el investigador para dar por confirmado si el resultado de la investigación es cierto o no (Sampieri 128:44). En este estudio el diseño que se estableció fue no experimental, en la que disponía como objetivo examinar la posible relación entre 2 variables.



Variables: De acuerdo a las variables se brindó definición conceptual. La cual sirve para construir un instrumento y para lograr ello este consta de dimensiones o componentes. (Sampieri 243: 632). La primera variable denominada inteligencia emocional, se define como, un grupo de habilidades mentales y emocionales la cual permite procesar un suceso o cierta información. Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La variable presentó las siguientes dimensiones: Regulación emocional, Manejo de estrés y Percepción emocional; se midió con escala ordinal. La segunda variable llamada liderazgo transformacional se define como un estilo que alinea las metas específicas de los colaboradores con las metas organizacionales, promueve la transformación ética entre los empleados, genera comportamientos positivos en los equipos de trabajo y con ello mejora los niveles de desempeño organizacional. Rojero

& Gómez & Quintero (2019). Sus dimensiones fueron: Influencia idealizada, Motivación inspiracional, consideración individual y Estimulación intelectual; su escala de medición ha sido ordinal

Población y muestra: La población es considerada el total del personal a investigar, cuyas unidades de estudio estuvo conformada por 169 trabajadores que tenían como características en común y fundamentalmente que eran trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Casa Grande (Tamayo y Tamayo 1997). Se incluyeron al personal que laboraba en el municipio y cumplía con las características de evaluación como: Personal que tenga contacto directo con los ciudadanos. Y se excluían a aquellos trabajadores que estén con licencia o permisos, vacaciones, de trabajo y no estén presentes en el municipio al momento de realizar el levantamiento de datos. La muestra estaba formada por 118 trabajadores de la municipalidad distrital de Casa Grande, a quienes se les administró un cuestionario de manera presencial. La cual fue hallada dada que la población es finita, se supo que el tamaño de N ha sido 169 trabajadores; Z es el parámetro estadístico a partir del cual depende el nivel de confianza, en este estudio es de 1.96; e es el error de estimación máxima admitido, para dicha investigación es de 5%; p es la probabilidad de que se de el acontecimiento estudiado (éxito), para dicho estudio es 50%;  $q=(1-p)$  es la probabilidad de que no se de el acontecimiento en estudio, que para dicha investigación es 50%. **(Ver anexo 7)**

Según Arias (2006, p.83) define al muestreo diciendo que es aquel donde se da a conocer la probabilidad de cada elemento que va a ir en la muestra. Para desarrollar este trabajo se utilizó un muestreo probabilístico simple.

Según el autor (Sampieri 2003:117) dice que son los sujetos que van hacer medidos en la indagación. La unidad de análisis de esta indagación estuvo compuesta por cada empleado de la municipalidad distrital de Casa Grande que atienden a los ciudadanos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Utilizaron la técnica de encuesta, utilizándose un cuestionario como instrumento compuesto por 41 preguntas que abordaron las variables investigadas, el cual se dirigió al personal en estudio. Para la validación de los instrumentos los cuales después fueron aplicados a los empleados de la Municipalidad en estudio, primero pasaron revisión por 3 especialistas, donde como primer experto fue la juez Guisella B. Mosqueira Rodríguez

con un grado profesional de doctorado, con amplia trayectoria profesional en la línea de investigación, con experiencia profesional en gestión de organizaciones y su formación académica es organizacional; como segundo juez el MBA Miguel Elías Pinglo, cuya formación académica es educativa y organizacional, posee una experiencia laboral superior a cinco años en gestión de organizaciones y marketing. Como tercer juez el MBA Pablo Valentino Aguilar Chávez con experiencia en gestión de organizaciones y marketing, su experiencia profesional va más allá de los 5 años y, su formación académica es educativa. Ellos analizaron y valoraron la idoneidad y la calidad del instrumento de investigación, centrándose claro, coherente y relevante las preguntas del cuestionario. **(Ver anexo 3)**

La confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach de los ítems de la escala de Inteligencia emocional fue 0.967, y del Liderazgo transformacional 0.974. Con estos resultados demuestran una alta confiabilidad y que cada uno de los elementos contestan de manera directa a los niveles. **(Ver anexo 4)**

Ander-Egg (1992: p. 57) indica que un procedimiento es donde se detallan los sucesos, paso a paso desde que se inició la investigación sistemática, controlada y crítica que tiene como finalidad de ver e interpretar los sucesos reales del fenómeno estudiado. Para esta investigación en primer lugar se seleccionó las variables de acuerdo a lo observado en la institución, para la recolección de información de este estudio se revisó diferentes fuentes que contengan las mismas variables de estudio ya validadas en trabajos previos, Posterior a ello se envió un documento de autorización a la empresa para que indique si es que acepta que el nombre de la institución se pueda publicar, la cual nos dio respuesta brindándonos firmado el documento e indicando si es que acepta o no cuyo documento es anexado en la tesis; después se planteó la problemática, los objetivos de lo general a lo específico; se siguió la estructura brindada por el asesor, donde mediante la búsqueda de información se obtuvo un cuestionario con el cual se levantará los datos necesarios del personal de la municipalidad, con el propósito de darle solución a los objetivos y a la hipótesis.

Métodos para el análisis de datos: Es mostrar elementos obtenidos por medio de un sistema que permita lograr las metas propuestas. (QuestionPro, 2023). En la investigación se usó Excel y el programa SPSS versión 25 para la tabulación de

resultados obtenidos a través de los instrumentos. Para el método estadístico descriptivo; Se realizó tablas mediante Excel para poder explicar los resultados obtenidos o los niveles de las variables. Y para el método estadístico inferencial; donde los instrumentos de adquisición de datos fueron confiabilizados mediante Alfa de Cronbach, las pruebas de normalidad de los datos se dieron mediante la utilización de un software estadístico SPSS versión 25, usando las pruebas de correlación donde se buscó las asociaciones entre las dos variables para poder encontrar la contrastación de la hipótesis general.

Aspectos éticos: La investigación se realizó en conformidad con las normativas establecidas por los estándares éticos requeridos y la universidad. Esto incluyó la utilización adecuada de la normativa de referencia en norma APA séptima edición y seguir los pasos del diseño de investigación. Asimismo, se utilizó el programa Turnitin para verificar si el estudio es original. También, el estudio se basó en diez principios fundamentales que abarcan que debe de ser transparente, privado e independiente, equitativo, autónomo, cuidadoso con el medio ambiente y la biodiversidad, integro, objetivo e imparcial, respetando las propiedades intelectuales, integro humanista, justo y responsable, así como honesto en lo intelectual y veraz.

### III. RESULTADOS

En la investigación realizada se pudieron encontrar los siguientes resultados:

#### 3.1. Análisis descriptivo

**OE1:** Determinar el nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

**Tabla 1**

*Nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.*

<b>Nivel</b>	<b>n° de trabajadores</b>	<b>%</b>
<b>Medio</b>	29	25
<b>Alto</b>	87	75
<b>Total</b>	116	100

*Nota:* Resultado encontrado después de haberse procesado la base de datos

#### **Interpretación:**

En la tabla 1 se encontró un 75% del total de colaboradores que tienen un nivel alto de inteligencia emocional esta es una buena señal con respecto a la salud emocional en general de los colaboradores. Por lo tanto, quiere decir que en su mayoría del personal pueden reconocer, comprender y administrar sus propios sentimientos y también de otras personas, Lo cual contribuirá a crear un entorno laboral más colaborativo y eficiente.

Aunque la mayoría tenga un nivel alto, es importante no dejar de lado el 25% que tiene medio. Esto indica que hay una diversidad en las habilidades emocionales dentro del equipo.

**OE2:** Determinar el nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024*

<b>Nivel</b>	<b>n° de trabajadores</b>	<b>%</b>
<b>Medio</b>	115	97
<b>Alto</b>	3	3
<b>Total</b>	118	100

*Nota:* Resultado encontrado luego de haber procesado la base de datos

**Interpretación:**

De acuerdo a lo mostrado indica que un 97% presentan un nivel medio y el 3% alto de liderazgo transformacional. Pero el hecho de que en gran mayoría de los trabajadores tengan un nivel medio, puede indicar una cierta uniformidad en las habilidades de liderazgo dentro del grupo.

El 3% señala que existe un área específica de oportunidad para el desarrollo de liderazgo dentro de la organización.



### 3.2. Análisis inferencial

Tabla 3

*Prueba de normalidad de las dimensiones y las variables de estudio.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Regulación Emocional</b>	0.143	118	0.000	0.928	118	0.000
<b>Manejo de Estrés</b>	0.188	118	0.000	0.917	118	0.000
<b>Percepción Emocional</b>	0.166	118	0.000	0.906	118	0.000
<b>Influencia Idealizada</b>	0.134	118	0.000	0.947	118	0.000
<b>Motivación Inspiracional</b>	0.182	118	0.000	0.926	118	0.000
<b>Consideración Individual</b>	0.144	118	0.000	0.948	118	0.000
<b>Estimulación Intelectual</b>	0.197	118	0.000	0.879	118	0.000
<b>Inteligencia Emocional</b>	0.148	118	0.000	0.922	118	0.000
<b>Liderazgo Transformacional</b>	0.263	118	0.000	0.767	118	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

El estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> evidencia que, las dimensiones y/o variables en estudio no se reparten de manera habitual, es por ello, que en todos los procedimientos correlaciones en esta investigación se administró el coeficiente de correlación Rho de Spearman

**OE3:** Determinar la relación entre la regulación emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

**Tabla 4**

*Relación entre regulación emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.*

<b>Correlaciones</b>			<b>Regulación emocional</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>
<b>Rho de Spearman I</b>	<b>Regulación emocional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,315**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	118	118
	<b>Liderazgo transformacional</b>	Coeficiente de correlación	,315**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	118	118

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

**Interpretación:**

Con respecto a los resultados alcanzados se puede observar un valor de significancia de 0.001 menor a 0.01 con lo que afirma que existe relación entre la regulación emocional y liderazgo transformacional altamente significativa.

El coeficiente de correlación de (Rho de Spearman= 0.315) evidencia relación positiva baja respecto a la relación de la primera variable con la segunda. En otras palabras, a medida que aumenta la capacidad de regulación emocional de los trabajadores, también tiende a aumentar su nivel de liderazgo transformacional, y viceversa.

**OE4:** Determinar la relación entre el manejo de estrés y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

**Tabla 5**

*Relación entre manejo de estrés y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Manejo de estrés</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Manejo de estrés</b>	Coeficiente de correlación 1.000	,386**
		Sig. (bilateral)	0.000
<b>Liderazgo transformacional</b>		N	118
	<b>Liderazgo transformacional</b>	Coeficiente de correlación ,386**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	118

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

**Interpretación:**

El cuadro 5 se presenta un valor de significancia =0.000 indicando así que la relación entre el manejo del estrés y el liderazgo transformacional es extremadamente significativa.

El coeficiente de correlación de (Rho de Spearman= 0.386) revela una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable. Así que, a medida que mejora la aptitud de los trabajadores para saber cómo sobrellevar el estrés, también aumenta su nivel de liderazgo transformacional, y viceversa.

**OE5:** Determinar la relación entre la percepción emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.

**Tabla 6**

*Relación entre percepción emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.*

<b>Correlaciones</b>			<b>Percepción emocional</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Percepción emocional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,285**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	118	118
	<b>Liderazgo transformacional</b>	Coeficiente de correlación	,285**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	118	118

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

**Interpretación:**

Con respecto al valor de significancia de 0.002 el cual señala que se da una conexión altamente significativa entre la dimensión y la variable.

El coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0,285) demuestra que existe correlación positiva baja respecto a la dimensión y la variable. Esto determina que cuando mejora la percepción emocional de los empleados, su nivel de liderazgo transformacional va a mejorar, e inversamente. El líder que comprenden y responden adecuadamente a las emociones de los demás son más eficaces a la hora de motivar y motivar a sus equipos.

**OG:** Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

**Tabla 7**

*Relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.*

<b>Correlaciones</b>			<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Inteligencia emocional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,402**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	118	118
	<b>Liderazgo transformacional</b>	Coeficiente de correlación	,402**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	118	118

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

**Interpretación:**

En el cuadro se observa una significancia de 0.000 lo que indica que la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional es altamente significativa.

Así mismo con su coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,402, revela una correlación positiva en ambas variables. Esta significa que a medida que los individuos mejoran su inteligencia emocional, su nivel de liderazgo transformacional tiende a aumentar, de igual manera si su liderazgo aumenta también aumenta su inteligencia. Los líderes que poseen la aptitud de comprender y organizar eficientemente sus propias emociones y la de otros, tienen más probabilidades de incentivar y estimular a sus equipos. Si exhiben comportamientos transformacionales, los líderes se vuelven más sintonizados con sus sentimientos y la de los demás integrantes de su grupo

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados presentados sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024. Obtuvimos los siguientes resultados:

Según lo encontrado en el objetivo específico 1, se llegó a evidenciar que el 75% que llegaron a ser encuestados desarrollaron una inteligencia emocional de nivel alto, entre tanto el 25% es medio, estos hallazgos son similares a lo encontrado por Falconí Naveda, M. (2022) quien reportó que el 57% de colaboradores presentaron un nivel promedio de inteligencia emocional, y el 13% obtuvo una calificación excelente, asimismo, estos datos guardan relación a lo manifestado por Ramirez D. Glenda C. (2022) en su estudio denominado "Nivel de la inteligencia emocional y manejo de conflictos del personal de enfermería del colegio de enfermeros CR III", en dicho estudio, encontraron que un 75% de participantes poseen un nivel intermedio de inteligencia emocional, un 22% elevado y el 3% inferior. Así mismo es ratificado por Cherres D. Manuel, P. (2021) quienes lograron obtener que un 88% del personal en estudio presentó respecto a inteligencia emocional un nivel alto. Además, lo encontrado se corrobora con el trabajo de García L. María. (2021) en su investigación titulada "La inteligencia emocional docente del nivel inicial frente al aislamiento social, Lima 2021", en el que demostró un 79,2% presentó un nivel bajo, el 13,4% alto y 7,4% medio, otros trabajos con lo que se han cotejado ha sido de Montero Núñez, C. T., & Vera Pereda, V. (2020) donde dice que un 58.7% de los empleados exhibió un nivel medio, resultados que son semejante a lo demostrado por Paredes R. & paredes S. (2020) donde se puede observar que el 80,21% de trabajadores encuestados presentaron un alto nivel de inteligencia emocional; por consiguiente estos resultados son coherentes con la "teoría de la mente" propuesta por Premack y Woodruff (1978) en que hace mención a Lesli (1987), y ella manifiesta que la inteligencia emocional nace juntamente con el ser humano, sin embargo, esta logra desarrollarse recién cuando tiene 2 años y empieza a crear algo. Con respecto a las manifestaciones de investigaciones anteriores y teóricamente se puede decir que el ser humano tiende a ser inteligente, y el hecho de que sepa controlar sus emociones y saber usarla frente al resto lo convierte en una persona con habilidades excepcionales, por lo tanto, en esta institución lo que resalta es una alta inteligencia emocional, esto se debe a que

cada integrante del equipo sabe regular sus emociones frente a los usuarios, pueden manejar su estrés laboral y perciben también las emociones de los que requieren su ayuda, identificando por sus gestos, su forma de hablar, y su ánimo con el que se expresan.

Así mismo respecto al objetivo específico 2 donde se pudo encontrar como consecuencia de que el 97% de los colaboradores encuestados tienen un nivel de liderazgo transformacional medio, y sólo 3% alto; en contraste con lo reportado por Cáceres P, Janet. I. (2023) en su objetivo específico logró encontrar que 35% presentaron un nivel de liderazgo transformacional bajo; 33.6% medio, y 31.4% alto; estos resultados también comprobados por Aponte R, y Mendieta L. (2022) en su trabajo titulado “Liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú”, cuyo propósito principal fue determinar el nivel de liderazgo, encontrándose que, un 37,5% presentó un nivel alto, un 61,3% medio y 1,3% bajo; con lo que se afirma, que la gran mayoría presenta un nivel medio a pesar de la situación por la que estaban pasando en esos tiempos; de igual manera se ha encontrado una igualdad con respecto al estudio ejecutado por Gutierrez B. Luciano. (2022) en su tesis conocida como “Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022”, El trabajo tenía como meta medir el nivel de liderazgo transformacional en el personal del hospital nacional de Lima, en el que se evidenció que un 58% tienen nivel alto, un 26% medio y un 16% bajo; otros trabajos con los que se ha comparado estos datos es con Cherres D. Manuel, P. (2021) quien en su estudio encontró que un 79% del total presenta un nivel alto; así mismo en comparación con el estudio de Arias V. Andrés. (2021) con el título de “Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021”, mostraron que el nivel de 61,90% fue alto, el 35.71% medio, y sólo 2,38% bajo; estos son afirmados por Madrigal (2020) quien en su libro dice, que los líderes se hacen de dos formas ya sea que nacen con un liderazgo o se hacen con el apoyo de los que le rodean y las oportunidades que éste tenga para ejercer dicha habilidad. En contraste con los estudios anteriores, en el que se evidenció un nivel de liderazgo transformacional entre medio y alto respectivamente, la organización presentó un nivel medio, el hecho que otros estudios presentan un

nivel alto no quiere decir que es totalmente diferente a lo encontrado en este estudio, debido a que se puede notar que por una mínima cantidad es que logran obtener un nivel alto y en gran mayoría es un nivel medio, entonces esto es razón para que se puedan investigar más a fondo con respecto a esa variable.

A continuación, en el objetivo específico 3 donde la regulación emocional y el liderazgo transformacional es altamente significativa cuyo valor de sig. de 0.001 y una correlación de Rho de Spearman= 0.315 el cual indica una relación favorable entre ambas, estos datos al igual que en el trabajo realizado por Peralta M. Liz. (2021) de título "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021", ella como objetivo específico tuvo que buscar la correlación entre el aspecto conocido como regulación emocional y el aspecto conocido como liderazgo transformacional, y como resultado encontró un sig de 0.000 y un Rho de Spearman= 0.747 que representa una correlación positiva alta, demostrando que esta dimensión y esta variable si se relacionan; estos hallazgos son respaldados por los autores como Fernández, P. y Extremera, N. (2005), ellos definen a la regulación emocional como aquella habilidad más difíciles que puede tener una persona, debido a que, estos deben de estar abiertamente a los sentimientos ya sean positivos o negativos, así mismo el individuo tiene que regular sus emociones de él mismo y también de otras personas, por otro lado el ser humano que posee dicha habilidad puede controlar las emociones del resto ya sea en el momento de ira o enojo que esté presente en alguna situación. Al comparar la argumentación de trabajos anteriores y mediante la teoría es coherente a lo encontrado en esta investigación, debido a que se relacionan de manera positiva, esto se debe a que una persona que sabe regular sus emociones propias y de los demás, tomará un cargo mucho más de responsabilidad ya que sabrá enfrentar muchas situaciones difíciles y podrá salir de ellas sin necesidad de dañar a nadie de manera física ni psicológicamente dentro de estas organizaciones.

Posteriormente se dan a conocer los resultados que se encontraron en el objetivo específico 4 donde el manejo de estrés y el liderazgo transformacional tienden a relacionarse significativamente expresando un valor de Sig, menor a 0.000 y una correlación de Rho de Spearman =0,386 indicando así que su correlación es



positiva baja, de igual manera Abanto Q. Fredesbiter. (2023) en su tesis sobre “Liderazgo transformacional del profesor y la inteligencia emocional de los estudiantes en una institución pública de Puente Piedra – 2023”, en el objetivo específico 7, halló que se correlaciona de manera positiva con un valor de Rho de Spearman =0,689 y un valor de sig. =0,001, con el cual afirmó que hay una correlación positiva moderada.; sin embargo, estos datos son refutados por Molina B. Solange. (2022) quien encontró en su estudio presentado como “liderazgo transformacional y habilidades blandas en el área de gerencia administrativa financiera, Municipalidad Provincial de Ilo, 2022”, y encontró que estas presentan una correlación significativamente positiva con un valor de Rho de Spearman =0.926 y una significancia de 0.00, esto significa que la relaciones entre el elemento y la variable es altamente significativa; por otro lado al analizar el resultado del estudio, y tomando la teoría de (Naranjo, 2009) en la que indica, sobre la importancia del manejo del estrés asegurando que si se maneja de la manera adecuada se va a vivir saludablemente, y de no hacer caso corre peligro de perder su tranquilidad de el mismo, por lo tanto, si una persona está estresada no podría liderar con otras personas. De lo expuesto anteriormente y con el respaldo de la teoría, se sostiene que la relación que presentan es positiva entre baja moderada y alta pero de igual manera se correlacionan, en esta investigación de manera general lo que más resalta es la dimensión del manejo de estrés, esto se debe a que existen ciudadanos que se presentan en las oficinas dirigiéndose a al personal de manera inadecuada, pero ellos al tener un buen manejo de estrés no permiten que eso les afecte si no les responden de manera adecuada y les dan una solución.

Seguidamente se presenta el objetivo específico 5 donde como respuesta se encontró que la dimensión 3 guarda relación con la variable dos con un valor de sig. 0.002 y una correlación de 0.285 señalando que su correlación es positiva baja, este dato es diferente a lo mostrado por Peralta M. Liz. (2021), en la cual buscaba la relación entre percepción emocional y liderazgo transformacional y como resultados descubrió que su correlación es positiva alta con una sig. 0.000 y una correlación de Rho de Spearman = 0,746. Hallazgos que son comprobados por Fernández, P. y Extremera, N. (2005) en su libro sobre la percepción emocional, él mencionó que esta es la habilidad que puede adquirir un ser humano y tiene la facilidad de reconocer sus emociones o sentimientos de él mismo y también de una tercera persona, lo puede

hacer de diferentes formas ya sea viendo sus expresiones faciales, los movimientos de su cuerpo o ya sea con el sonido de su voz o volumen. Por medio de las afirmaciones anteriores juntamente con lo dicho por Fernández, P. y Extremera, N. (2005) en su libro, con la cual se da una afirmación, de que una persona que ejerce un liderazgo transformacional es muy importante que conozca a su equipo y perciba sus emociones y sentimientos sin necesidad de preguntarle, sino que se dé cuenta por lo que como se expresa o cómo es que camina. Si bien es cierto que los datos encontrados en esta investigación no son del mismo nivel con lo encontrado por Peralta M. Liz. (2021), sin embargo, presentan de igual manera una correlación positiva.

Finalmente se da a conocer el objetivo general donde como respuesta se halló que presenta un valor de sig. =0.000 demostrando que se da una relación altamente significativa, así mismo con un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.402 estableciendo que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio, similar a lo encontrado por Cherres D. Manuel, P. (2021) quienes obtuvieron un coeficiente de correlación Rho de Spearman =0.586 esto demuestra que hay una correlación es moderada; también resulta similar a lo que encontró Peralta M. Liz. (2021) en su estudio donde dice que logró encontrar un sig. 0.000 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0,794, demostrando así una correlación positiva alta: estos son semejantes a lo hallado por Merino, A. Blanca, A. (2020) en su investigación donde encontró que estas dos variables se relacionan positivamente con una sig =0.05 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman =0.418, esto confirma la vinculación de ambas variables. Resultados que se contrastan con la definición de Premack y Woodruff (1978) en la teoría de la mente, en la que indican que la inteligencia emocional es aquella habilidad con la que puede contar un ser humano para poder entender a la otra persona y así poder anticipar el comportamiento que esta pueda tomar frente a ella. Al visualizar dichas manifestaciones y vinculado al concepto de la teoría, entonces se confirma que ambas variables se relacionan de manera significativa, ya que es esencial que un líder cuenta con dicha habilidad para poder sobrellevar a su equipo y poder manejar sus propias emociones frente a situaciones adversas, sin embargo, es crucial que se indague más sobre dicho tema.

## V. CONCLUSIONES

En conclusión, respecto al objetivo específico 1, se estableció que un 75% de empleados adquirieron un alto nivel de inteligencia emocional, lo cual se consideró como bueno, debido a que su personal está apto para brindar un servicio de calidad. Sin embargo, es crucial continuar respaldando el crecimiento emocional de todo el equipo para mantener un ambiente laboral saludable y eficaz en la organización.

De igual manera, en el objetivo específico 2, se encontró un nivel medio de liderazgo transformacional plasmado en 97% y un 3% de nivel alto en los trabajadores. El nivel medio quiere decir que existe una base sólida de competencias de liderazgo en todo el equipo, también es porque existe una necesidad de programas de capacitación y mejora de liderazgo dentro de la organización. Sin embargo, el 3% demuestra que hay un pequeño grupo de individuos con habilidades excepcionales de liderazgo transformacional que podrían ser identificados y desarrollados aún más para liderar y motivar al equipo de manera más efectiva, aunque en gran cantidad los colaboradores presenten un nivel medio de liderazgo transformacional, identificar y apoyar el desarrollo de aquellos con un nivel alto es fundamental para impulsar el crecimiento y el éxito organizacional.

Por otro lado, están los resultados que han sido obtenidos en el objetivo específico 3, donde la regulación emocional y el liderazgo transformacional se correlaciona con un Rho de Spearman= 0.315 y un sig=0.001, es así que, concurre una correlación positiva baja, esto es debido a que la dimensión de regulación emocional se encuentra desarrollándose en constante contacto con la variable 2 ya que, los colaboradores si logran regular sus emociones también van a poder mejorar su liderazgo y ser más eficientes en alentar y motivar a sus grupos, y así les ayudará a mejorar sus relaciones laborales y a mantener un buen clima organizacional en general.

También en el objetivo específico 4 se ha encontrado respecto al manejo de estrés y liderazgo transformacional de los trabajadores, la correlación que existe es correlación positiva baja, con un Rho de Spearman= 0.386 y un sig=0.000, esto es porque el trabajo que ellos desarrollan día a día les genera estrés y al tener dicha

dificultad no pueden ejercer un liderazgo adecuado, por lo tanto esta dimensión y la segunda variable mantienen una estrecha relación y manejar el estrés en esta institución es esencial para que se vaya mejorando el liderazgo transformacional, debido a que aún se mantiene un liderazgo de nivel medio.

En resumen, de acuerdo al objetivo específico 5 la relación que existe es sobresaliente y favorable respecto a la percepción emocional y el liderazgo transformacional en el personal con un Rho de Spearman = 0,285 y un sig= 0.002, de manera que esta dimensión y esta variable resalta la importancia de estas habilidades en el contexto laboral y ofrece oportunidades para intervenciones de desarrollo y capacitación, ya que existen colaboradores que son capaces de identificar a ciertas personas como es que se sienten y saber qué es lo que buscan dentro del establecimiento.

Se concluye con respecto al objetivo general que, predomina una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, representado por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,402, y un sig= 0.000 esto se debe a que ambas variables van en conjunto para un buen funcionamiento de la institución, por lo que, es de gran importancia que se fortalezcan dichas habilidades como es la inteligencia emocional, la cual será muy beneficiosa para el crecimiento de un liderazgo transformacional sólido en el lugar de trabajo de este municipio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Después de realizar la investigación y demostrar que perdura una relación entre ambas variables, e indagando en diferentes estudios realizados previamente, se brindan las siguientes recomendaciones, las mismas que serán de gran utilidad para el éxito de la institución.

En primer lugar, al existir una alta inteligencia emocional en los trabajadores del municipio, esto ayudará a que se complementen entre sí, y brindar una perspectiva más completa en situaciones emocionalmente difíciles de controlar. Pero al existir un porcentaje de 25% con un nivel de inteligencia medio, esto indica que se debe mejorar y para ello se puede implementar programas de capacitación y ayudar a estos empleados a mejorar sus habilidades sobre manejo de emociones, y así puedan también resolver conflictos, comunicarse de manera efectiva al igual que el resto de colaboradores.

En segundo lugar, al mantener un nivel de liderazgo medio, se sugiere mejorarlo y para lograrlo se debe invertir en talleres sobre habilidades de liderazgo, con lo que será posible elevar el nivel general de liderazgo transformacional en toda la fuerza laboral y fomentar un ambiente de trabajo más inspirador y motivador. Pero si existe un pequeño porcentaje de empleados con alto liderazgo deben de ser identificados como posibles candidatos para roles de liderazgo más prominentes dentro de la institución y ocupar cargos más importantes, así mismo si logran reconocer y nutrir a estos líderes emergentes, la organización puede fortalecer su capacidad de liderazgo a largo plazo.

En tercer lugar, dado que hay una relación positiva baja, se le recomienda a la MDCG a que desarrolle más sus habilidades de regulación emocional, lo podría hacer mediante las capacitaciones a su personal, esto le ayudará a mejorar el liderazgo transformacional en el lugar de trabajo. Por último, lo encontrado destacan lo importante que son estas habilidades en el contexto laboral por lo tanto se debe de poner énfasis en con respecto a esta habilidad para obtener un equipo más efectivo.

En cuarto lugar, al observar que si se desarrolla una correlación positiva entre el manejo de estrés y liderazgo transformacional es porque un líder debe de saber manejar su estrés para no afectar al resto y también pueda hacer bien las cosas. Para ello se sugiere mantener en las debidas condiciones a los colaboradores brindándoles lo que requiere su puesto de trabajo, también deben de poner pausas fácticas, realizar actividades recreativas, con ello se podrá mitigar un poco el estrés y será beneficioso para mejorar el liderazgo en el centro laboral.

En quinto lugar, donde se encontró como resultado que se da una correlación positiva baja entre la percepción emocional y liderazgo transformacional, es posible que los líderes de esta organización estén más en sintonía con la percepción emocional de su equipo, lo que puede fortalecer las relaciones laborales y promover un ambiente de trabajo más positivo. Para ello deberían de realizar talleres semanalmente sobre la comunicación afectiva, y así puedan ver entre compañero de trabajo como es que se sienten, donde les ayude a expresarse realmente como lo están pasando, este taller día tras día les ayudará a dar una mejor atención al ciudadano por lo que van a lograr reconocer en qué estado emocional se encuentra esa persona y cómo pueden ayudarle.

Por último, al encontrar la existencia de una correlación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Es preferible que se dé una implementación de programas de capacitación y desarrollo la que resultará valiosa para fomentar un liderazgo más eficaz y empático dentro de la organización, esto le ayudará a fomentar relaciones laborales más sólidas y cultivar un ambiente de trabajo más positivo y productivo dentro del puesto laboral.

## REFERENCIAS

- Abanto Q. Fredesbiter. (2023) *Liderazgo transformacional del profesor y la inteligencia emocional de los estudiantes en una institución pública de Puente Piedra – 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124563>
- Ander-Egg (1992: p. 57). *Significado psicológico del concepto investigación en investigadores*.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982016000100009#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20permite%20cuestionar%2C%20reflexionar,de%20la%20calidad%20de%20la](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982016000100009#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20permite%20cuestionar%2C%20reflexionar,de%20la%20calidad%20de%20la)
- Aponte, R. y Mendieta L, (2022). *Liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/117308>
- Arias (2006, p.83). *MARCO METODOLÓGICO*.  
<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0096205/cap03.pdf>
- Arias V. Andrés. (2021) *Liderazgo transformacional en estudiantes de quinto de secundaria de la I.E. 1213 Gloria Grande de Ate 2021*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6743>
- Ávila F y Hans. K. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*.  
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/125>
- BarOn, R. (1997). *Development of the BArOn EQ- I: A measure of emotional and social intelligence. 105 Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago*.  
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=76%208114>
- Berrocal, P. F., & Díaz, N. R. (2016). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. Editorial Kairós. <https://www.editorialkairos.com/catalogo/p/desarrolla-tu-inteligencia-emocional>
- Cáceres P, Janet. I. (2023). *Comunicación asertiva y liderazgo transformacional en trabajadores de una municipalidad - Cusco, 2022*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111599>

- Cerna Rubino, G. E. (2021). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial en Paramonga, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87170>
- Cherres D. Manuel, P. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una entidad del estado en Lima, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72407>
- Cornejo C. Milagros. K. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA, Arequipa 2022.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104502>
- Díaz P. Luz. P. (2019). *Programa Sanitario de Inteligencia Emocional y Resiliencia, en Profesionales de Salud Región Puno, 2012.* <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/2635>
- Falconí Naveda M, (2022). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo diciembre 2021 -abril 2022 en SODETUR S.A.S.* [http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/28960/1/UC\\_E-FCP-CPI-FALCONI%20MICHELLE.pdf](http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/28960/1/UC_E-FCP-CPI-FALCONI%20MICHELLE.pdf)
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey.* <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Gamarra V. Estefanía. DM. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa retail de Lima Norte, 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68740>
- García L. María. (2021) *La inteligencia emocional docente del nivel inicial frente al aislamiento social, Lima 2021.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68222>
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual.* México: Penguin Random House Grupo Editorial México. [file:///C:/Users/Windows/Downloads/Erazo\\_TVA.pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/Erazo_TVA.pdf)
- Gutierrez B. Luciano. (2022) *Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110539>
- Huamán Rinza, E. (2020). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de agricultura de Lambayeque.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46830>



- Madrigal Torres, B. E. (2020). *Líderes y liderazgo*. México: Editorial Universidad de Guadalajara.
- Merino, A. Blanca, A. (2020). *La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional de los colaboradores del BBVA de la ciudad de Tacna, 2020*. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2052>
- Molina B. Solange. (2022). *El liderazgo transformacional y habilidades blandas en el área de gerencia administrativa financiera, Municipalidad Provincial de Ilo, 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101299>
- Montero Núñez, C. T., & Vera Pereda, V. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño de los trabajadores de la empresa Promart, Nuevo Chimbote, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103082>
- Naranjo P. M (2009). *UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO*. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.p>
- Obert C. Lenny. M. (2019). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad distrital*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9669>
- Ortega, M. A. R., & Suck, E. A. T. (2016). *Regulación emocional en la práctica clínica: una guía para terapeutas*. Editorial El Manual Moderno. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/1b3af5334102e93946bfa6f8036b1cbe.pdf>
- Pacheco L, Jesús. M. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación en trabajadores administrativos de una consultora de RR.HH., San Isidro, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56873>
- Paredes R. Paredes S. (2020). *Relación de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las municipalidades del sur chico de Lima, 2020*. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667083/Paredes\\_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667083/Paredes_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Pera, L. Y., Dávila Morán, R. C., Portillo Rios, H., & Velarde Dávila, L. (2022). *Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2694>

- Peralta M. Liz. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los profesores de la I.E.P. Bilingüe American School, Lima, 2021.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111798>
- QuestionPro, (2023). *¿Qué es el análisis de datos?*.  
<https://www.questionpro.com/es/analisis-dedatos.html#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20consiste,datos%20puede%20revelar%20ciertas%20dificultades.>
- Ramirez D. Glenda C. (2022) Nivel de la inteligencia emocional y manejo de conflictos del personal de enfermería del colegio de enfermeros CR III.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/98678>
- Rodrigo A. y Sergio M. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas.*  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225025086008.pdf>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I. y Quintero-Robles, L.M. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo.*  
<https://www.casadellibro.com/ebook-liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo-ebook/9788417513375/8931667>
- Sampieri (2003. Pag.117). *ESTRATEGÍA METODOLOGÍA*.
- Sandoval F. Julio C. (2021). *Inteligencia emocional y habilidades sociales en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Marcona – 2021.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/66928>
- Tamayo y Tamayo 1997. *Etapas del método científico.*  
<https://www.ricsh.org.mx › RICSH › article › view>
- Vadillo C, Tirso. L. (2021). *Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021.*  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68742>

Zárate Torres, R. A., & Matviuk, S. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. Cuadernos de Administración, 28(47), 89-102. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225025086008.pdf>

Zenger, J. H., Folkman, J. (2012). *El líder extraordinario*. España: Profit Editorial.

## ANEXOS

**Anexo 1:** Tabla de operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	La inteligencia emocional para el desarrollo de esta investigación, se define como, un conjunto de habilidades mentales y emocionales la cual permite procesar un suceso o cierta información. Fernández, P. y Extrema, N.(2005).	Mediante la aplicación de un cuestionario será validada la variable de interés. Respecto a las dimensiones e indicadores, se tomó como referencia el estudio realizado por Paredes, P & Paredes, P.(2022).	Regulación emocional  Manejo de estrés  Percepción emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización</li> <li>● Automotivación</li> <li>● Control de impulsos</li> <li>● Tolerancia al estrés</li> <li>● Autoanálisis emocional</li> <li>● Reconocimiento e interpretación de las emociones de las demás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ordinal</li> </ul>

NOTA: Las dimensiones e indicadores de la variable Inteligencia emocional fueron tomadas de Paredes, P & Paredes, P. (2022)

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	El término liderazgo transformacional, es un estilo que alinea las metas específicas de los colaboradores con las metas organizacionales, promueve la transformación ética entre los empleados, genera comportamientos positivos en los equipos de trabajo y con ello mejora los niveles de desempeño organizacional. Rojero & Gómez & Quintero (2019).	Mediante la aplicación de un cuestionario será validada la variable de interés. Respecto a las dimensiones e indicadores, se tomó como referencia el estudio realizado por Paredes, P & Paredes, P. (2022).	Influencia idealizada  Motivación inspiracional  Consideración individual  Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actitud - modelo a seguir</li> <li>● Respeto y confianza</li> <li>● Entusiasmo</li> <li>● Misión, visión</li> <li>● Escucha activa</li> <li>● Apoyo individual y colectivo</li> <li>● Solución de problemas</li> <li>● Realización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ordinal</li> </ul>

NOTA: Las dimensiones e indicadores de Liderazgo Transformacional fueron tomadas de Paredes, P & Paredes, P. (2022).

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1: Inteligencia emocional

#### INSTRUMENTO

#### CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023 **Instrucciones:**

La siguiente encuesta es privada y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo establecer la relación entre la inteligencia emocional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Donde 1 – Totalmente en desacuerdo, 2 –En desacuerdo, 3 – Neutral, 4 –De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Regulación emocional	1	Evito minimizar y/o exagerar las opiniones de los demás.					
	2	Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presenta dificultades.					
	3	Realizo una reflexión de mis acciones al finalizar el día para identificar en que puedo mejorar.					
	4	Considero que puedo mejorar mi control de ira.					
	5	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
	6	Tengo conciencia sobre el motivo de mis emociones.					
	7	A pesar de mi estado de ánimo, me motiva para seguir trabajando					
	8	Si algo me disgusta, me tomo mi tiempo para analizar, cuestionar y resolver el problema.					
Manejo de estrés	9	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).					
	10	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.					
	11	Evito actuar de manera impulsiva.					

	<b>12.</b>	Trato de ver las cosas positivas de los acontecimientos adversos.					
	<b>13.</b>	Evito molestar y rendirme cuando algo no sale como esperaba.					
	<b>14.</b>	No guardo rencor o resentimientos con mis compañeros.					
	<b>15.</b>	Soy bueno (a) resolviendo problemas.					
	<b>16.</b>	Ante algún problema, me enfoco en la solución, más que en la causa.					
	<b>17.</b>	Si algo me sale mal, no me desespero, lo intento nuevamente, sin rendirme.					
<b>Percepción emocional</b>	<b>18.</b>	Me preocupa lo que le sucede a los demás.					
	<b>19.</b>	Tomo en cuenta la opinión de los demás.					
	<b>20.</b>	Me siento bien conmigo mismo, al ayudar a los demás.					
	<b>21.</b>	Soy capaz de percibir los sentimientos de los demás					
	<b>22.</b>	Considero que puedo ser mejor al momento de reconocer las emociones de mis compañeros.					
	<b>23.</b>	Aunque me sienta triste, suelo ser optimista y pensar en cosas positivas.					
	<b>24.</b>	Soy capaz de identificar los estados de ánimo de los demás a través del lenguaje, expresiones, y/o acciones.					
	<b>25.</b>	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada					
	<b>26.</b>	Usualmente identifico en los demás si sus emociones son deshonestas cuando sus acciones no concuerdan con sus ideales.					

## Variable 2: Liderazgo transformacional

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023 **Instrucciones:**

La siguiente encuesta es privada y anónima, solo se realizará con fines investigativos. Tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023. Marque con un X la respuesta que considere adecuada a la siguiente encuesta. Donde 1 – Totalmente en desacuerdo, 2 –En desacuerdo, 3 – Neutral, 4 –De acuerdo, 5 – Totalmente de acuerdo.

Dimensiones	N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Influencia Idealizada</b>	1	Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto.					
	2	Admiro las acciones que realiza mi líder día con día.					
	3	Mi líder exhibe un alto nivel de confianza.					
	4	Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo					
<b>Motivación Inspiracional</b>	5	Las acciones y actitudes de mi líder concuerdan con lo que dice.					
	6	Mi líder fomenta continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo					
	7	Mi líder habla con entusiasmo acerca del futuro laboral.					
	8	Mi líder expresa confianza en que se lograrán los objetivos trazados en la organización					
<b>Consideración Individualizada</b>	9	Mi líder se siente involucrado y comprometido con una visión compartida.					
	10	Mi líder realiza retroalimentaciones a los trabajos realizados.					
	11	Mi líder usa herramientas de reconocimiento a las labores que realizamos (premios, ceremonias, vales, notificaciones)					
	12	Mi líder escucha atentamente mis intereses.					



<b>Estimulación Intelectual</b>	<b>13</b>	Mi líder me ayuda a identificar problemas de diferentes perspectivas.					
	<b>14</b>	Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo					
	<b>15</b>	Mi líder me enseña, orienta, guía y aprendo					

# Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

## Juez 1: Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de Inteligencia emocional". 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:	Guisella B. Mosqueira Rodríguez		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)	Social ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( )	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de inteligencia emocional
Autor:	Alicia Erevita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande – Provincia de Ascope – Departamento de La Libertad
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 8 ítem en total La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítem en total La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítem en total

### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia emocional	Regulación emocional	Según Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La regulación emocional es la habilidad más compleja que puede poseer una persona esta dimensión incluye la capacidad de estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos. Además, incluye la capacidad de regular las emociones propias y ajenas y aliviar las emociones de otras personas así mismo implementar diversas estrategias de ajuste debido a que las emociones cambian cómo nos sentimos nosotros y los demás.
	Manejo del estrés	Todas las personas necesitan aprender a prevenir y manejar el estrés y si no hace esto, su salud puede estar en riesgo y la tranquilidad que obtienen quienes saben y toman las medidas adecuadas para prevenirlo, afrontarlo y manejarlo pueden disfrutar de un estilo de vida más sano y saludable. Naranjo P. M. (2009).
	Percepción emocional	Tal como indica Fernández, P. y Extremera, N. (2005) en su libro respecto a la percepción emocional, es la habilidad que puede poseer una persona donde reconoce sus emociones o sentimientos de el mismo y también una tercera persona, este lo puede hacer de diferentes maneras como por ejemplo observando su expresión facial, los movimientos corporales que puede hacer o con el sonido o volumen de voz.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de inteligencia emocional" elaborado por Alicia Erevita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es claro, su sintaxis 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 redacción 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 adecuadas.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación transaccional ligera con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: Medición de la inteligencia emocional

- Primera dimensión: Regulación emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la Regulación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	1. Evito minimizar y/o exagerar las opiniones de los demás.	4	4	3	
	2.-Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presenta dificultades.	4	4	4	
	3.-Realizo una reflexión de mis acciones al finalizar el día para identificar en que puedo mejorar.	4	4	4	
	4.-Considero que puedo mejorar mi control de ira.	3	4	4	
Automotivación	5.-intento no herir los sentimientos de los demás.	4	3	4	
	6.-Tengo conciencia sobre el motivo de mis emociones.	4	4	4	
	7.-A pesar de mi estado de ánimo, me motivo para seguir trabajando	4	4	4	
	8.-Si algo me disgusta, me tomo mi tiempo para analizar, cuestionar y resolver el problema.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Manejo de estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el Manejo de estrés

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de impulsos	9.-Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	4	3	4	
	10.-Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	4	4	4	
	11.-Evito actuar de manera impulsiva.	4	3	4	
	12.-Trato de ver las cosas positivas de los acontecimientos adversos.	4	4	4	
	13.-Evito molestar y rendirme cuando algo no sale como esperaba.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Percepción emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la percepción emocional

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoanálisis emocional	18.-Me preocupa lo que le sucede a los demás.	3	4	4	
	19.-Tomo en cuenta la opinión de los demás.	4	4	4	
	20.-Me siento bien conmigo mismo, al ayudar a los demás.	3	4	4	
	21.-Soy capaz de percibir los sentimientos de los demás	4	4	4	
	22.-Considero que puedo ser mejor al momento de reconocer las emociones de mis compañeros.	4	3	4	
	23.-Aunque me sienta triste, suelo ser optimista y pensar en cosas positivas.	4	4	4	
Reconocimiento e interpretación de las emociones de los demás	24.-Soy capaz de identificar los estados de ánimo de los demás a través del lenguaje, expresiones, y/o acciones.	4	3	4	
	25.-Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	4	4	4	
	26.-Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	4	4	4	

Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez  
BNI 18035897

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gablik y Wolff (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McCasland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/ctled2017/ctled2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Evaluación por juicio de expertos

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

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

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Guisella B. Mosqueira Rodríguez		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )	
Área de formación académica:	Clinica ( ) Educativa ( )	Social ( ) Organizacional ( X )	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del liderazgo transformacional
Autor:	Alicia Eresvita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande – Provincia de Ascope – Departamento La Libertad
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La cuarta dimensión está compuesta por 2 indicadores y 3 ítem en total.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Es aquel nivel de confianza y respeto que tienen los trabajadores con el líder, es aquí que lo ven como ejemplo a seguir <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Motivación inspiracional	En esta parte el líder les brinda a sus trabajadores las herramientas para poder lograr los objetivos <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Consideración individual	El líder se preocupa, apoya, asesora y brinda importancia hacia las necesidades de los trabajadores, mostrando cuidado por cada uno de ellos, es así que el trabajador al sentirse protegido por su líder trabajará para obtener los resultados que la organización requiere <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Estimulación intelectual	En este aspecto los líderes lo que hacen es poder promover la creatividad e innovación que poseen de cada uno de las personas que laboran <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/ligera con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se 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 sea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del liderazgo transformacional" elaborado por Alicia Eresvita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

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

### Dimensiones del instrumento: Medición del Liderazgo transformacional

#### transformacional

- Primera dimensión: Influencia idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud - modelo a seguir	1.-Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto.	4	4	3	
	2.-Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presenta dificultades.	4	4	4	
Respeto y confianza	3.-Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	3	4	4	
	4.-Las acciones y actitudes de mi líder concuerdan con lo que dice.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Inspiracional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la motivación inspiracional

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	5.-Mi líder fomenta continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo.	4	4	4	
	6.-Mi líder habla con entusiasmo acerca del futuro Laboral.	3	4	4	
Misión, visión	7.-Mi líder expresa confianza en que se lograrán los objetivos trazados en la organización.	4	4	4	
	8.-Mi líder se siente involucrado y comprometido con una visión compartida.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consideración individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la consideración individual

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	9.-Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	3	4	4	
	10.-Mi líder usa herramientas de reconocimiento a las labores que realizamos (premios, ceremonias, vales, notificaciones)	4	4	4	
Apoyo individual y colectivo	11.-Mi líder escucha atentamente mis intereses.	4	4	4	
	12.-Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la estimulación intelectual

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de problemas	13.-Mi líder realiza retroalimentaciones a los trabajos realizados.	4	3	4	
	14.-Mi líder me ayuda a identificar problemas de diferentes perspectivas.	4	4	4	
Racionalización	15.-Mi líder me enseña, orienta, guía y aprendo	4	4	4	

  
 Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez  
 BNI 18095897

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCasland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hukka et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lujkainen, 1995, citados en Hukka et al. (2003). Ver: <https://www.revistasapacion.com/doi/10.17177/23.pdf> entre otra bibliografía

**Juez 2: Evaluación por juicio de expertos**  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-V-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de inteligencia emocional". 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:	Miguel Elías Pinglo Bazán	
Grado profesional:	MBA (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Educativa (X)	Organizacional (X)
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de inteligencia emocional
Autor:	Alicia Erevita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande – Provincia de Ascope – Departamento de La Libertad
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 8 ítem en total. La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítem en total. La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítem en total.

**Dimensiones del instrumento: Medición de la inteligencia emocional**

- Primera dimensión: Regulación emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la Regulación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	1- Evito minimizar y/o exagerar las opiniones de los demás.	4	4	4	
	2- Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presenta dificultades.	4	4	4	
	3- Realizo una reflexión de mis acciones al finalizar el día para identificar en que puedo mejorar.	4	4	4	
	4- Considero que puedo mejorar mi control de ira.	4	4	4	
Automotivación	5- Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	
	6- Tengo conciencia sobre el motivo de mis emociones.	4	4	4	
	7- A pesar de mi estado de ánimo, me motivo para seguir trabajando.	4	4	4	
	8- Si algo me disgusta, me tomo mi tiempo para analizar, cuestionar y resolver el problema.	4	4	4	

**4. Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia emocional	Regulación emocional	Según Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La regulación emocional es la habilidad más compleja que puede poseer una persona esta dimensión incluye la capacidad de estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos. Además, incluye la capacidad de regular las emociones propias y ajenas y aliviar las emociones de otras personas así mismo implementar diversas estrategias de ajuste debido a que las emociones cambian cómo nos sentimos nosotros y los demás.
	Manejo del estrés	Todas las personas necesitan aprender a prevenir y manejar el estrés y si no hace esto, su salud puede estar en riesgo y la tranquilidad que obtienen quienes saben y toman las medidas adecuadas para prevenirlo, afrontarlo y manejarlo pueden disfrutar de un estilo de vida más sano y saludable. Naranjo P. M. (2009).
	Percepción emocional	Tal como indica Fernández, P. y Extremera, N. (2005) en su libro respecto a la percepción emocional, es la habilidad que puede poseer una persona donde reconoce sus emociones o sentimientos de él mismo y también una tercera persona, este lo puede hacer de diferentes maneras como por ejemplo observando su expresión facial, los movimientos corporales que puede hacer o con el sonido o volumen de voz.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de inteligencia emocional" elaborado por Alicia Erevita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis 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 indicadores que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

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

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

- Tercera dimensión: Percepción emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la percepción emocional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoanálisis emocional	18- Me preocupa lo que le sucede a los demás.	4	4	4	
	19- Tomo en cuenta la opinión de los demás.	4	4	4	
	20- Me siento bien conmigo mismo, al ayudar a los demás.	4	4	4	
	21- Soy capaz de percibir los sentimientos de los demás	4	4	4	
Reconocimiento de emociones de los demás	22- Considero que puedo ser mejor al momento de reconocer las emociones de mis compañeros.	4	4	4	
	23- Aunque me siento triste, suelo ser optimista y pensar en cosas positivas.	4	4	4	
	24- Soy capaz de identificar los estados de ánimo de los demás a través del lenguaje, expresiones, y/o acciones.	4	4	4	
	25- Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada	4	4	4	
Tolerancia al estrés	26- Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada	4	4	4	
	15- Soy bueno resolviendo problemas.	4	4	4	
	16- Ante algún problema, me enfoco en la solución, más que en la causa.	4	4	4	
	17- Si algo me sale mal, no me desespero, lo intento nuevamente, sin rendirme.	4	4	4	

  
Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán  
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarrigal et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hytkäs et al. (2003) manifestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Ovulainen & Laakkonen, 1995, citados en Hytkäs et al. (2003).  
Ver: <https://www.revistaspsicosis.com/cted2017/cted2017-23.pdf> entre otra bibliografía

**Evaluación por juicio de expertos**  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán
Grado profesional:	MBA ( X ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones y marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Medición del liderazgo transformacional
Autor:	Alicia Eresvita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande – Provincia de Asoope – Departamento La Libertad
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La cuarta dimensión está compuesta por 2 indicadores y 3 ítem en total.

tenga relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra estrechamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
	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 este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.	

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

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

**Dimensiones del instrumento: Medición del Liderazgo transformacional**

- Primera dimensión: Influencia idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud - modelo a seguir	1.- Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto.	4	4	4	
	2.- Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presentan dificultades.	4	4	4	

**4. Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Es aquel nivel de confianza y respeto que tienen los trabajadores con el líder, es aquí que lo ven como ejemplo a seguir <b>Rojero, &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b>
	Motivación inspiracional	En esta parte el líder brinda a sus trabajadores las herramientas para poder lograr los objetivos <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Consideración individual	El líder se preocupa, apoya, asesora y brinda importancia hacia las necesidades de los trabajadores, mostrando cuidado por cada uno de ellos, es así que el trabajador al sentirse protegido por su líder trabajará para obtener los resultados que la organización requiere <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Estimulación intelectual	En este aspecto los líderes lo que hacen es poder promover la creatividad e innovación que poseen de cada uno de las personas que laboran <b>Rojero, &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del liderazgo transformacional" elaborado por Alicia Eresvita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

Respeto y confianza	3.- Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	4	4	4
	4.- Las acciones y actitudes de mi líder concuerdan con lo que dice	4	4	4

- Segunda dimensión: Motivación Inspiracional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la motivación inspiracional

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	5.- Mi líder fomenta continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo.	4	4	4	
	6.- Mi líder habla con entusiasmo acerca del futuro Laboral.	4	4	4	
Misión, visión	7.- Mi líder expresa confianza en que se lograrán los objetivos trazados en la organización.	4	4	4	
	8.- Mi líder se siente involucrado y comprometido con una visión compartida.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Consideración individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la consideración individual

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	9.- Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	4	4	4	
	10.- Mi líder usa herramientas de reconocimiento a las labores que realizamos (premios, ceremonias, vales, notificaciones)	4	4	4	
Apoyo individual y colectivo	11.- Mi líder escucha atentamente mis intereses	4	4	4	
	12.- Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la estimulación intelectual

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de problemas	13.- Mi líder realiza retroalimentaciones a los trabajos realizados.	4	4	4	
	14.- Mi líder me ayuda a identificar problemas de diferentes perspectivas.	4	4	4	
Racionalización	15.- Mi líder me enseña, orienta, guía y aprendo	4	4	4	

  
Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán  
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y **Wahb** (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del comentario. Así, mientras **Gabry** y **Wolf** (1993), **Grant** y **Davis** (1997), y **Lynn** (1998) (citados en **McGarraugh** et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, **Hurtás** et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (**Uudallinen** & **Likkonen**, 1995, citados en **Hurtás** et al. (2003). Ver: <https://www.revistaspaos.com/doi/10.17105/2017.23.pdf> entre otra bibliografía

Juez 3:

### Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de inteligencia emocional". 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:	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ		
Grado profesional:	MBA (C)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )	
	Educativa (X)	Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones, marketing		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición de inteligencia emocional
Autor:	Alicia Eresvita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - Provincia de Asocope - Departamento de La Libertad
Significación:	Está compuesta por 3 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 6 ítems en total La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítems en total La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 9 ítems en total

#### Dimensiones del instrumento: Medición de la inteligencia emocional

- Primera dimensión: Regulación emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la Regulación emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	1. Evito minimizar y/o exagerar las opiniones de los demás.	4	4	4	
	2. Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presentan dificultades.	4	4	4	
	3. Realizo una reflexión de mis acciones al finalizar el día para identificar en que puedo mejorar.	3	3	3	
	4. Considero que puedo mejorar mi control de ira.	4	4	4	
Automotivación	5. Intento no herir los sentimientos de los demás.	3	3	4	
	6. Tengo conciencia sobre el motivo de mis emociones.	4	4	4	
	7. A pesar de mi estado de ánimo, me motivo para seguir trabajando.	3	3	4	
	8. Si algo me disgusta, me tomo mi tiempo para analizar, cuestionar y resolver el problema.	4	4	4	

#### 4. Soporte teórico

(Escribir en fracción al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia emocional	Regulación emocional	Según Fernández, P. y Extremera, N. (2006). La regulación emocional es la habilidad más compleja que puede poseer una persona esta dimensión incluye la capacidad de estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos. Además, incluye la capacidad de regular las emociones propias y ajenas y aliviar las emociones de otras personas así mismo implementar diversas estrategias de ajuste debido a que las emociones cambian como nos sentimos nosotros y los demás.
	Manejo del estrés	Todas las personas necesitan aprender a prevenir y manejar el estrés y si no hace esto, su salud puede estar en riesgo y la tranquilidad que obtienen quienes saben y toman las medidas adecuadas para prevenir, afrontar y manejarlo pueden disfrutar de un estilo de vida más sano y saludable. Naranjo P. M (2009)
	Percepción emocional	Tal como indica Fernández, P. y Extremera, N. (2006) en su libro respecto a la percepción emocional, es la habilidad que puede poseer una persona donde reconoce sus emociones o sentimientos de sí mismo y también a terceros personas, esto lo puede hacer de diferentes maneras como por ejemplo observando su expresión facial, los movimientos corporales que puede hacer o con el sonido o volumen de voz.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de inteligencia emocional" elaborado por Alicia Eresvita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación con el criterio	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

- Segunda dimensión: Manejo de estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el Manejo de estrés

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de impulsos	9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	4	4	4	
	10. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	4	3	4	
	11. Evito actuar de manera impulsiva.	3	4	4	
	12. Trato de ver las cosas positivas de los acontecimientos adversos.	4	4	4	
	13. Evito molestar y rendirme cuando algo no sale como esperaba.	4	4	4	
	14. No guardo rencor o resentimientos con mis compañeros.	4	4	4	
	Tolerancia al estrés	15. Soy bueno (a) resolviendo problemas.	3	3	4
Tolerancia al estrés	16. Ante algún problema, me enfoco en la solución, más que en la causa.	4	4	4	
	17. Si algo me sale mal, no me desespero, lo intento nuevamente, sin rendirme.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Percepción emocional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la percepción emocional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconciencia emocional	18. Me preocupa lo que le sucede a los demás.	4	4	4	
	19. Tomo en cuenta la opinión de los demás.	4	4	4	
	20. Me siento bien conmigo mismo, al ayudar a los demás.	4	4	4	
	21. Soy capaz de percibir los sentimientos de los demás.	4	3	4	
	22. Considero que puedo ser mejor momento de reconocer las emociones de mis compañeros.	3	3	4	
	23. Aunque me sienta triste, suelo ser optimista y pensar en cosas positivas.	4	3	4	
Reconocimiento e interpretación de las emociones de los demás	24. Soy capaz de identificar los estados de ánimo de los demás a través del lenguaje, expresiones, y/o acciones.	4	3	4	
	25. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	3	3	4	
	26. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	4	4	3	

MBA PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ  
Firma del evaluador  
DNI: 4837349

Por el presente formato debe tomar en cuenta:  
- Utilizar el formato 100x150 mm en color Power (2023), mencionando que no existe un comentario respecto al número de copias a entregar. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio experto del nivel de maestría y de la descripción del cuestionario: del, mínimos Cuatro y Máximos (2023): Cuatro y Cinco (1987) y Lynn (1986) (citados en MacLachlan et al. 2002) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. (Bartel et al. (2023) mencionan que 19 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento) (confianza interevaluador) (recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80% de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Cubillas et al. 2018). 1985, obtenido en España en el 2023.  
- Ver: <https://www.conflictopos.com/foro/2013/07/23/pdf/ver-otra-bibliografia>

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°962-2023-VI-UCV

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

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Grado profesional:	MBA (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones, marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Medición del liderazgo transformacional
Autor:	Alicia Eresvita Quiroz Cabrera, Diana del Carmen Criollo Pasache
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - Provincia de Ascope - Departamento La Libertad
Significación:	Está compuesta por 4 dimensiones: La primera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La segunda dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La tercera dimensión está compuesta por 2 indicadores y 4 ítem en total. La cuarta dimensión está compuesta por 2 indicadores y 3 ítem en total.

## 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Es aquel nivel de confianza y respeto que tienen los trabajadores con el líder, es aquí que lo ven como ejemplo e seguir <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Motivación inspiracional	En esta parte el líder les brinda a sus trabajadores las herramientas para poder lograr los objetivos <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Consideración individual	El líder se preocupa, apoya, asesora y brinda importancia hacia las necesidades de los trabajadores, mostrando cuidado por cada uno de ellos, es así que el trabajador al sentirse protegido por su líder trabajará para obtener los resultados que la organización requiere <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .
	Estimulación intelectual	En este aspecto los líderes lo que hacen es poder promover la creatividad e innovación que poseen de cada uno de las personas que laboran <b>Rojero &amp; Gómez &amp; Quintero (2019)</b> .

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del liderazgo transformacional" elaborado por Alicia Eresvita Quiroz Cabrera y Diana del Carmen Criollo Pasache en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

## Dimensiones del instrumento: Medición del Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Influencia idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la influencia idealizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud - modelo a seguir	6. Mi líder actúa de modo que se gana mi respeto.	4	4	4	
	7. Puedo mantener la calma y serenidad cuando estoy enojado y/o cuando se me presentan dificultades.	3	3	4	
Respeto y confianza	8. Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	4	4	4	
	9. Las acciones y actitudes de mi líder concuerdan con lo que dice.	3	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación Inspiracional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la motivación inspiracional

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo	10. Mi líder fomenta continuamente el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo en su área de trabajo.	4	4	3	
	11. Mi líder habla con entusiasmo acerca del futuro Laboral.	3	3	4	
Misión, visión	12. Mi líder expresa confianza en que se lograrán los objetivos trazados en la organización.	4	4	4	
	13. Mi líder se siente involucrado y comprometido con una visión compartida.	3	3	4	

- Tercera dimensión: Consideración individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la consideración individual

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	14. Mi líder conoce y comprende las necesidades, valores y esperanzas de su equipo de trabajo	4	4	4	
	15. Mi líder usa herramientas de reconocimiento a las labores que realizamos (premios, ceremonias, vales, notificaciones)	4	4	4	
Apoyo individual y colectivo	16. Mi líder escucha atentamente mis intereses.	3	3	4	
	17. Mi líder demuestra empatía con las necesidades de cada individuo.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la estimulación intelectual

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Solución de problemas	18. Mi líder realiza retroalimentaciones a los trabajos realizados.	4	4	4	
	19. Mi líder me ayuda a identificar problemas de diferentes perspectivas.	3	4	4	
Racionalización	20. Mi líder me enseña, orienta, guía y aprendo	3	4	4	

MBA. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ  
Firma del evaluador  
DNE: 44832440

Por el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McCarter et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Jankins et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voulamen & Lukkonen, 1995, citados en Jankins et al. 2003).  
Ver: <https://www.revistaspaedagogia.com.br/COT17/COT17-23.pdf> entre otra bibliografía

#### **Anexo 4.** Resultados del análisis de consistencia interna

##### *Coeficiente de Alfa de Cronbach para las variables*

El coeficiente de Alfa de Cronbach de los ítems de la escala de inteligencia emocional fue de 0.967, para el liderazgo transformacional fue de 0.974. Cuyos resultados muestran la confiabilidad.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
<b>Variable Elementos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N°</b>
<i>Inteligencia Emocional</i>	<i>0.967</i>	<i>26</i>
<i>Liderazgo Transformacional</i>	<i>0.974</i>	<i>15</i>

*Nota: Datos de acuerdo con el instrumento aplicado procesados en Excel*

**Fuente:** Cuestionarios aplicados a 30 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande



## Anexo 5. Consentimiento informado UCV

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

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

Título de la investigación: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023

Investigador (a) (es): Alicia Eresvita, Quiroz Cabrera / Diana del Carmen, Criollo Pasache

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023”, cuyo objetivo es Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Este problema a investigar es de gran importancia para la entidad misma por lo que le ayudará a identificar a su personal que cuenta con inteligencia emocional y tendrá un impacto positivo por lo que sus líderes sabrán desarrollar mejor su inteligencia emocional.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en modalidad virtual y presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Quiroz Cabrera, Alicia Eresvita]** email **aquirozca29@ucvvirtual.edu.pe**

**[Pasache Criollo, Diana del Carmen]** email **dcriollo6@ucvvirtual.edu.pe**

y Docente asesor (Mg. Alva Morales, Jenny) email: **jalvam@ucv.edu.pe**

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

**Anexo 7. Análisis complementario**

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

$$n = \frac{169 * 1.96^2 * 50 * 50}{5^2 * (169 - 1) + 1.96^2 * 50 * 50}$$

$$n = \frac{169 * 3.84 * 50 * 50}{25 * 168 + 3.84 * 50 * 50}$$

$n = 117.5$  (aproximadamente)  
 $n = 118$

<b>Calculadora de Tamaños de Muestras Cualitativa</b>	
<b>Población Finita/Conocida</b>	
Nivel de Confianza	95%
Z	1.96
p	50%
q	50%
E	5%
N	169
Trabajadores	
n	118
Trabajadores	

## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20438599194
Municipalidad Distrital de Casa Grande	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos John Roman Vargas Campos	DNI: 18861277

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Alicia Eresvita Quiroz Cabrera Diana del Carmen Criollo Pasache	DNI: 77671223 72740498

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

Lugar y Fecha: Casa Grande, 28 de septiembre del 2023

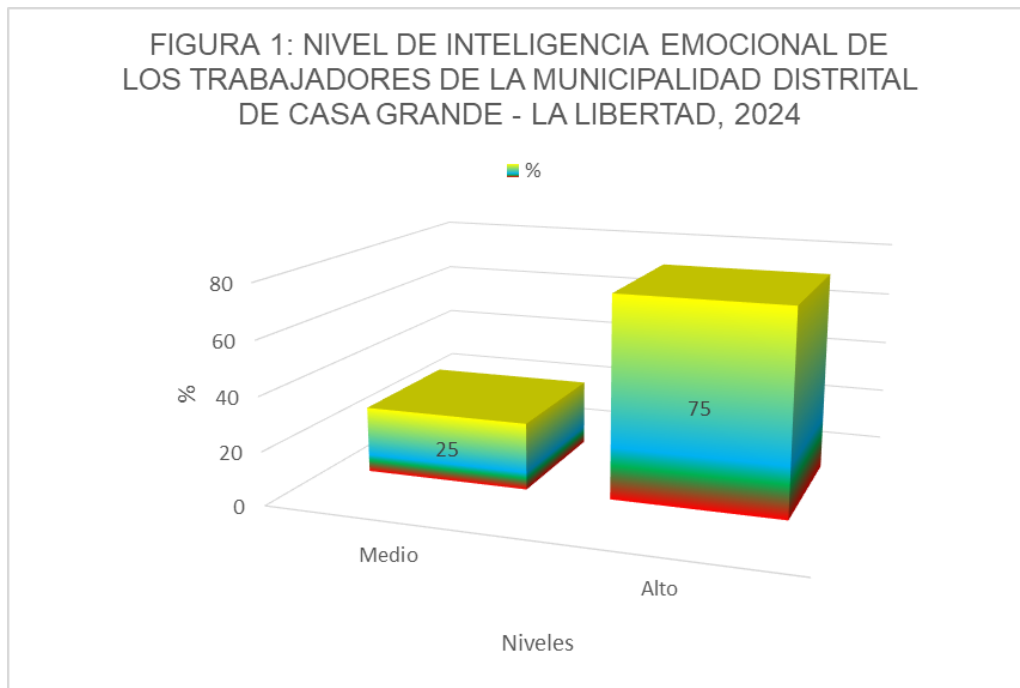
John Roman Vargas Campos  
ALCALDE

Firma y sello: \_\_\_\_\_  
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

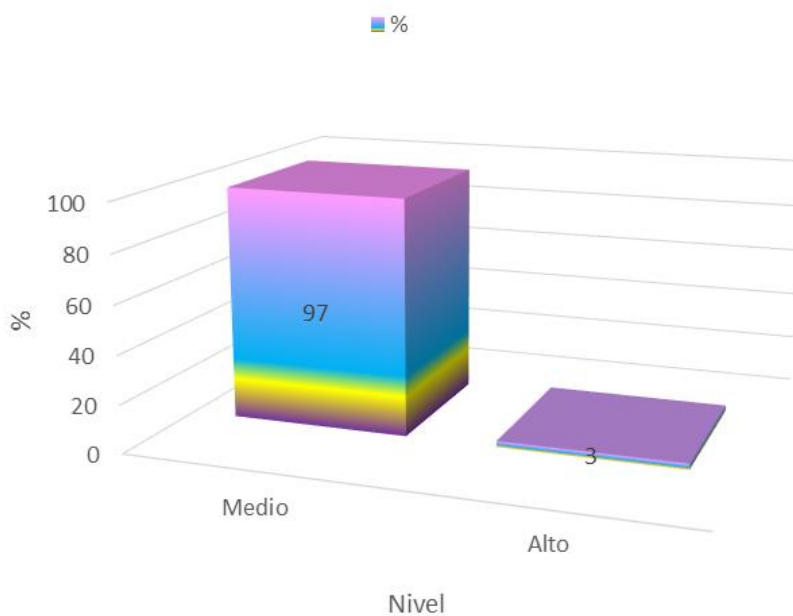
**Anexo 9. Otras evidencias**

**Figura 1:** Nivel de inteligencia emocional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.

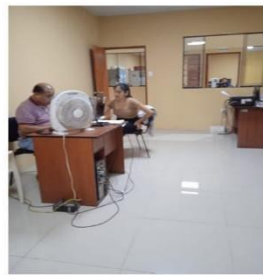


**Figura 2:** Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024.

Figura 2: Nivel de liderazgo transformacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024



**Levantamiento de información:** Cuestionarios aplicados a los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Casa Grande





**Tabla 8***Ficha técnica de validación de instrumento*

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario
AUTOR	Paredes, P & Paredes, P. (2022)
ADAPTADO POR	Criollo Pasache Diana del Carmen / Quiroz Cabrea Alicia Eresvita
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2023
PAÍS	Perú
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Individual
DIMENSIONES	Regulación emocional
	Manejo de estrés
	Percepción emocional
	Influencia idealizada
	Motivación inspiracional
	Consideración individual
	Estimulación intelectual
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Neutral; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo.

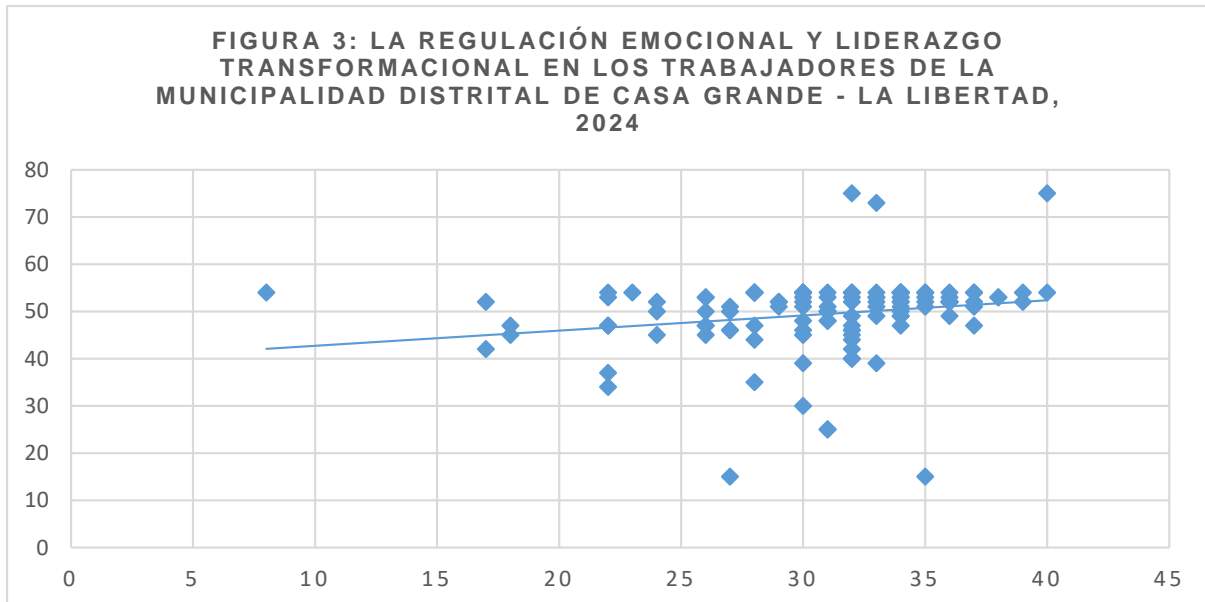




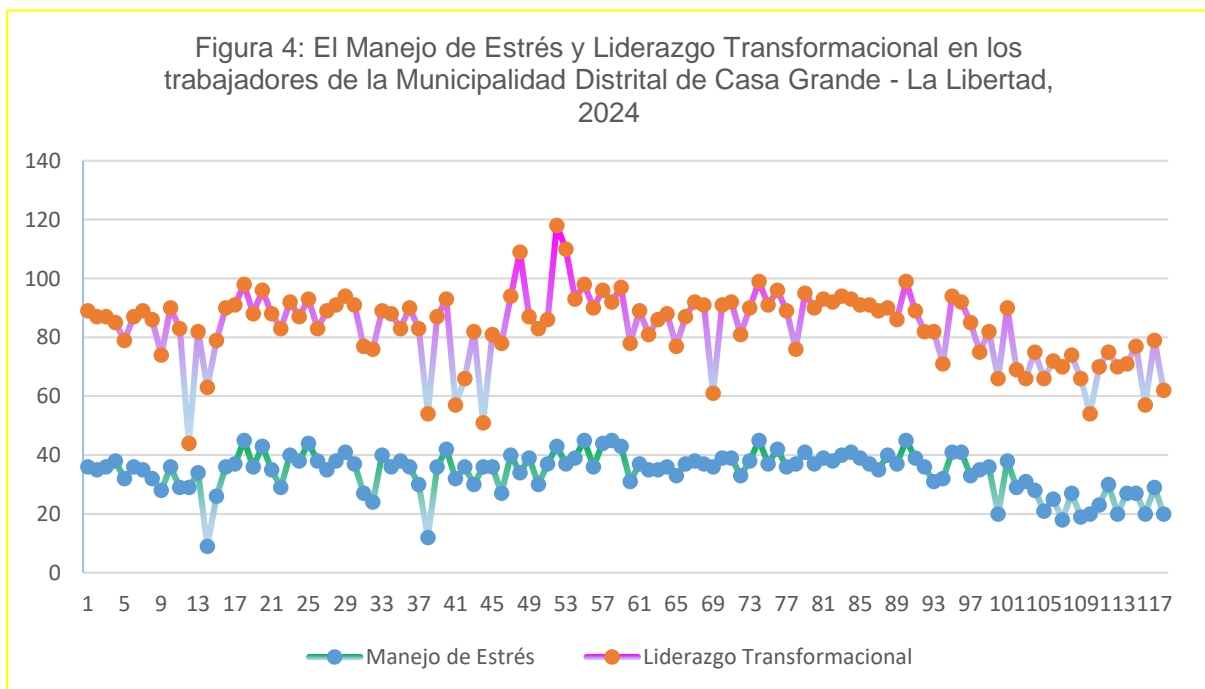


## Gráficos de dispersión

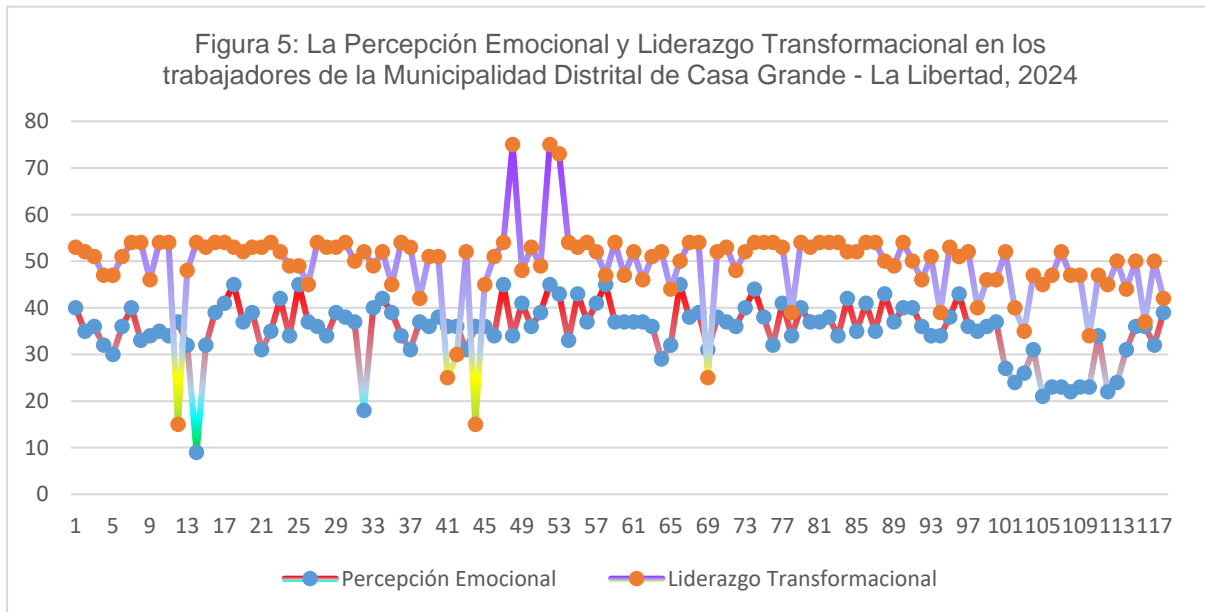
**Figura 3:** *La Regulación Emocional y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024*



**Figura 4:** *El Manejo de Estrés y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024*



**Figura 5:** La Percepción Emocional y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024



**Figura 6:** La Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2024

