

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de  
gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración**

**Mención:**

**Gestión Pública y Desarrollo Local**

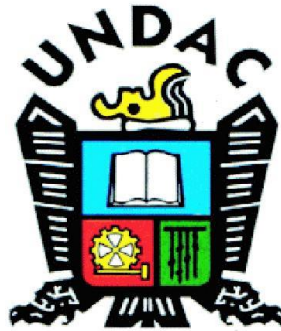
**Autor: C. P. Cris Susan ARRIETA CHAGUA**

**Asesor: Dr. José Luís GUERRERO FEBRES**

**Cerro de Pasco - Perú – 2021**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de  
gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. César Wenceslao RAMOS INGA**  
**MIEMBRO**

---

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO**  
**MIEMBRO**

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación  
al todo poderoso creador del cielo y la tierra  
por conducirme a la sabiduría y darme fuerza  
de voluntad para lograr la culminación  
de mis estudios

A mis padres quienes con sus consejos  
oportunos lograron la culminación  
de mi carrera profesional.

A mis familiares por haberme  
apoyado constantemente para  
culminar satisfactoriamente mis estudios

## **RECONOCIMIENTO**

Agradezco a la universidad nacional Daniel Alcides Carrión, especialmente a la Escuela de Posgrado por darme la oportunidad de formarme a nivel de la maestría de Ciencias de la Administración, mención Gestión Pública y Desarrollo Local.

Agradezco a las autoridades y docentes de la escuela de Posgrado por su apoyo sincero y consejos oportunos para enfrentar al reto propuesto y su culminación satisfactoria.

A mis compañeros de estudios, con quienes formamos equipos de trabajo durante el desarrollo de los estudios en la maestría en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión,

A todos los docentes de la escuela de Posgrado, quienes me condujeron a ser responsable en la preparación formación en el posgrado.

## RESUMEN

La presente investigación determinó la relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019, para el desarrollo del trabajo se aplicó un diseño de investigación no experimental – descriptivo de corte transversal, con un población de 90 trabajadores y una muestra calculada de 80 trabajadores a los cuales se aplicó el instrumento de recolección de datos, el trabajo de investigación se realiza con el afán de conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local de Oxapampa. Pasco, como resultado de esta investigación se llega a la conclusión que no existe una relación entre las variables de inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, pero de acuerdo al análisis individual de las variables según el resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores sobre la percepción de la existencia entre la variable independiente y dependiente los resultados fueron: Que un 62,5% de los resultados de la variable independiente (entre consideraciones positiva y muy positiva) nos indican que existe una inteligencia emocional positiva.

Y además en cuanto se refiere a la variable dependiente el resultado es de un 58,8 (consideran positiva y muy positiva) Estos nos indica que el liderazgo transformacional se encuentra el nivel medio con ascendencia positiva.

Como es sabido que el nivel del manejo de inteligencia emocional y muy importante para el desarrollo de un liderazgo transformacional de acuerdo a la realidad y a las teorías desarrolladas a nivel de la gestión administrativa de las organizaciones en general.

Por lo que es, prioritaria realizar actividades de conocimiento y aplicación de estas dos variables esenciales para el desarrollo eficiente y eficaz de una institución pública, como el caso de la investigación.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Liderazgo transformacional,

## ABSTRACT

The present research determined the relationship that exists between emotional intelligence and transformational leadership in the local educational management unit Oxapampa, Pasco 2019 region, for the development of the work a non-experimental-descriptive cross-sectional research design was applied, with a population of 90 workers and a calculated sample of 80 workers to whom the data collection instrument was applied, the research work is carried out with the aim of knowing the relationship between emotional intelligence and transformational leadership in the educational management unit local of Oxapampa. Pasco, as a result of this research, it is concluded that there is no relationship between the variables of emotional intelligence and transformational leadership, but according to the individual analysis of the variables according to the result of the questionnaire applied to the workers on the perception of the existence between the independent and dependent variable the results were: That 62.5% of the results of the independent variable (between positive and very positive considerations) indicate that there is positive emotional intelligence.

And also, as far as the dependent variable is concerned, the result is 58.8 (they consider it positive and very positive). These indicate that transformational leadership is at the medium level with positive descent.

As it is known that the level of emotional intelligence management and very important for the development of transformational leadership according to reality and the theories developed at the level of administrative management of organizations in general.

Therefore, it is a priority to carry out knowledge and application activities of these two essential variables for the efficient and effective development of a public institution, as in the case of research.

**Keywords:** Emotional intelligence, Transformational leadership,

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019” la inteligencia emocional desarrollada por las personas aún más por los profesionales que se encuentra en la administración pública tiene una importancia preponderante, por otra parte, el liderazgo transformacional, es un estilo que motiva a las personas y las transforma. Entonces el trabajo de esta investigación busca el nivel de inteligencia emocional no solo de los trabajadores jerárquicos sino también de todos los trabajadores que prestan un servicio directa e indirectamente a la población considerados como grupos de interés en la educación de Oxapampa, Pasco.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto de la investigación, no experimental y de corte transversal con una muestra de 80 trabajadores y cuya hipótesis general a demostrar y el resultado fue que, existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

Con un resultado de p- valor es igual a 0.342 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05.

La conclusión de acuerdo al objetivo general se determinó que no existe una relación significativa asintomática bilateral de 0,342 entre Inteligencia emocional y liderazgo transformacional percibido por los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Oxapampa - Pasco 2019. Además, como resultado, se no acepta la hipótesis alternativa general que establece que existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en el ejercicio de la función pública percibido por los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Oxapampa - Pasco 2019.



Al resultado obtenido se puede explicar con el análisis que se realiza de cada variable de acuerdo a los resultados obtenidos.

Entonces la variable inteligencia emocional considerada de acuerdo a la tabulación de 62.5% y el resultado de la variable dependiente de liderazgo transformacional es de 58.8%

Finalmente se consideró cuatro capítulos para el desarrollo de la investigación y son los siguientes:

En el Capítulo I se desarrolla el problema de investigación, iniciando con la Identificación y determinación del problema, Delimitación de la investigación Formulación del problema, Formulación de Objetivos, Justificación de la investigación y Limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II de la investigación se considera los Antecedentes de estudio, Bases teóricas – científicas, Definición de términos básicos, Formulación de Hipótesis, Identificación de Variables, Definición Operacional de variables e indicadores.

En el Capítulo III se considera el Tipo de investigación y Métodos de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Tratamiento Estadístico, Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y Orientación ética.

En el Capítulo IV se considera la Descripción del trabajo de campo, Presentación, análisis e interpretación de resultados, Prueba de Hipótesis y Discusión de resultados.

Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones y los anexos.

La Autora

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
RECONOCIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2 Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema. ....	3
1.3.1. Problema principal.....	3
1.3.2. Problema específicos.....	3
1.4 Formulación de objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general. ....	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Justificación de la Investigación. ....	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.2. Bases teóricas – científicas ....	12
2.3. Definición de términos básicos.....	33
2.4. Formulación de hipótesis. ....	34
2.4.1. Hipótesis general. ....	34
2.4.2. Hipótesis específicos. ....	34
2.5. Identificación de variables. ....	35
2.6. Definición operacional de variables e indicadores ....	36

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación. ....	37
----------------------------------	----

3.2. Métodos de investigación.....	37
3.3. Diseño de investigación. ....	37
3.4. Población y muestra. ....	38
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	39
3.7. Tratamiento Estadístico.....	39
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	39
3.9 Orientación ética. ....	39

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	41
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	41
4.3. Prueba de Hipótesis.....	60
4.4. Discusión de resultados.....	68

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema.**

La inteligencia emocional en cualquier institución es primordial para mejorar la gestión de nuestros complejos universos emocionales y disfrutar de una relación interpersonal más satisfactoria.

La Unidad Gestión Educativa Local, Oxapampa – Pasco, es una institución descentralizada del Ministerio de Educación, del Gobierno Regional y de la Dirección Regional de Educación Pasco que promovemos la identidad cultural, la interculturalidad, el deporte, el mejoramiento de la calidad educativa y el liderazgo docente; formamos ciudadanos con responsabilidades, derechos y capacidades productivas, transformadoras de recursos naturales; practicamos un desarrollo sostenible y gestión educativa autónoma, democrática, transparente, participativa, eficiente e innovadora en el ámbito de la provincia de Oxapampa.

Para fortalecer esta misión se debe tener en cuenta el desarrollo del talento humano como eje fundamental para el desarrollo institucional en la región, desde este punto de vista la percepción debe fundamentarse en eficiencia, eficacia y efectividad

referente a la calidad educativa que debe impartirse a los estudiantes, pero de acuerdo a una encuesta preliminar realizada, en qué medida se viene cumpliendo con la misión declarativa en el Reglamento de Organización y Funciones, de la Unidad de Gestión Educativa local de Oxapampa, pero para tener mayor conocimiento de la realidad del problema intitulada para el trabajo de investigación sobre Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en el ejercicio de la función pública de los trabajadores de la UGEL Oxapampa, la investigación tiene como objetivo central conocer el grado de relación entre Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en el desarrollo de las actividades realizadas en esta institución.

Cuál es el nivel del manejo de inteligencia emocional de las autoridades de las diferentes áreas administrativas de la UGEL Oxapampa; pero de acuerdo a las encuestas iniciales realizadas en esta institución pública existen deficiencias en el manejo de la inteligencia emocional como parte del liderazgo que deben impartir y de esta manera buscar la productividad laboral cada una de las unidades, las mismas que aportan al desarrollo de la institución, hacia la educación en general.

Por otra parte, los resultados que se obtiene de la investigación servirá para realizar las recomendaciones pertinentes.

## **1.2. Delimitación de la investigación.**

La delimitación debe establecerse los límites de la investigación en términos de espacio, tiempo, universo y del contenido. Según se detalla a continuación:

### **a. Delimitación Espacial:**

El trabajo de investigación se realizó en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Oxapampa, Pasco; Es el área geográfica dónde se va a realizar la investigación.

**b. Delimitación Temporal:**

El proyecto de investigación se realizó en el mes de enero, 2020.

El desarrollo del proyecto se realizó de febrero a julio de 2020.

**c. | Delimitación del Universo:**

El trabajo de investigación se realizó en una población de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Oxapampa de Pasco; que representa la unidad de análisis de la investigación.

**d. Delimitación del Contenido:**

El contenido se encuentra enmarcado dentro en los variables: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

**1.3. Formulación del problema.**

**1.3.1. Problema principal.**

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019?

**1.3.2. Problemas específico.**

1. ¿Qué relación existe entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?

2. ¿Qué relación existe entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?

3. ¿Qué relación existe entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?

4. ¿Qué relación existe entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?

5. ¿Qué relación existe entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?

#### **1.4. Formulación de objetivos.**

##### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

##### **1.4.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar la relación que existe entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019

2. Determinar la relación que existe entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

3. Determinar la relación que existe entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

4. Determinar la relación que existe entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019

5. Determinar la relación que existe entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

### **1.5. Justificación de la Investigación.**

El propósito de la investigación es evaluar, analizar el comportamiento y reacciones de las emociones que adopta una personal en el transcurso del día y su existencia y cuál debe ser la influencia hacia sus trabajadores de ser jefe de un área de la institución como es la Unidad de Gestión Educativa Local de Oxapampa - Pasco, 2019.

Para el desarrollo del estudio se utilizará el enfoque propuesto Hernández Sampieri 2014, teniendo en cuenta los métodos descriptivo y analítico que permitirá analizar la causa de una buena o mala práctica de la inteligencia emocional en la UGEL de Oxapampa, Pasco y la relación que existe entre las variables en estudio.

Con la finalidad de recoger información del campo se aplicará la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual permitirá levantar la información de la muestra aplicada para el propósito.

### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

Se considera que la mayor limitación para la elaboración del proyecto es la dificultad bibliográfica en nuestra escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y en nuestra Región en general; también se indica que existe dificultad en recoger una información real al cien por ciento, esto se debe muchas veces a que las personas consideradas en la muestra no colaboran en el recojo de la información requerida; pero se aplicará la diplomacia necesarias para superar las dificultades señaladas y que la investigación sea un éxito.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio.**

##### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

1. Garavito, E.C. (2019) Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018. Al concluir el estudio llegó al siguiente resumen:

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018. Esta investigación permite identificar cuál es el nivel de inteligencia emocional y el nivel de liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita. Metodológicamente, la investigación es de tipo no experimental, con un diseño transversal correlacional, tomándose como población a 90 directores de las instituciones educativas del distrito de Zepita, de la provincia de Chucuito – Juli, departamento de Puno. Siendo la muestra 51 directores de las diferentes instituciones

educativas del distrito de Zepita, a quienes se les aplicó dos encuestas para medir la variable inteligencia emocional y la variable liderazgo directivo; se utilizó el coeficiente de contingencia de Pearson. Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018. Esta conclusión se sustenta en el diseño estadístico del Coeficiente de Contingencia de Pearson, ya el valor es de 0.75\*\*; lo cual indica que la intensidad de la relación de las variables es significativa. Así mismo de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba Chi Cuadrado cuyo valor de la significante es de 0.00 menor al 0.05, indica la existencia de una dependencia de variables entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

2. Figueroa, N. S. (2016) *Inteligencia emocional y Estilos de liderazgo en Directores de Instituciones Educativas*, Lima, 2016, llevo al siguiente resumen:

El presente estudio tuvo como propósito fundamental poder determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y estilos liderazgo en directores de instituciones educativas.

El estudio fue descriptivo-correlacional, aplicada y prospectivo; el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional, asimismo es no experimental ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Para ello se contó con la participación de 60 examinados; se apreció que únicamente hubo relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformación (.529) con una valoración del efecto elevado

(.279), concluyéndose la predictibilidad de la inteligencia emocional como indicador del tipo de liderazgo transformacional. Así mismo, se apreció como perfil característico de liderazgo al transformacional (48.4%) y al liderazgo coercitivo (45%), evidenciándose que para el caso de los varones el tipo de liderazgo exhibido fue el de liderazgo coercitivo (51.6%) mientras que para el caso de las mujeres resaltó el liderazgo transformacional (48.2%).

3. Munarriz, R. (2018) Inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017, el estudio llegó al siguiente resumen:  
La presente investigación titulada: Inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017, tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional causal. La población estuvo conformada por 120 docentes de la Red 6, Ate Vitarte, 2017. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que estuvieron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0,982 y 0,952), que demuestra alta confiabilidad. Se llegó a la siguiente conclusión general: Existe incidencia significativa de la inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017. Se afirma que el modelo presenta un buen

ajuste al 77,1% es decir, el modelo si predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

4. Redolfo, L.H (2017) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017. Al concluir la investigación llega al siguiente resumen:

Las organizaciones se desarrollan en función de las personas quienes la dirigen, estas personas deben cumplir con ciertas características y perfiles, pero sobre todo deben asumir un liderazgo de tal forma que el nivel de satisfacción sea admisible en el colaborador. Por ello, el objetivo de la investigación es establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017.

La metodología, se realizó bajo en enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional – correlacional, pues tiene como finalidad determinar la relación entre dos variables, La muestra de estudio estuvo conformada por 154 colaboradores de la Ugel 04, Comas. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable:

1: Liderazgo transformacional y de la variable.

2: Satisfacción laboral fue con instrumentos válidos y confiables.

En cuanto a los resultados, se ha demostrado mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson que estadísticamente existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Ugel 04 Comas, 2017, ( $p - \text{value} = 0.000 < 0.005$ ). La relación confirma: a un buen liderazgo por parte del directivo, mayor satisfacción laboral en los colaboradores.

5. Méndez, H. E. (2018) Liderazgo transformacional y clima organizacional en el área de gestión pedagógica de la UGEL Santa, 2017, llegó al siguiente resumen:

El presente proyecto tuvo como propósito determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en el Área de Gestión Pedagógica de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa durante el año 2017. Para ello, se trabajó con 25 docentes quienes conforman el total de la población de trabajadores del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Santa, 2017. Para tal efecto se aplicó el diseño descriptivo-correlacional. Para la recolección de la información se utilizó como instrumentos el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo 5x versión corta (MLQ 5X)\* y el Cuestionario para medir el Clima Organizacional y, para el procesamiento de la información se empleó la estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS versión 23. Los resultados revelan que existe una relación moderada entre las variables, con una significación de 0,043 inferior a 0.05. Así mismo, estos resultados conllevan a recomendar la práctica de un Liderazgo Transformacional, por los efectos beneficiosos que ella ofrece en el Clima Organizacional.

#### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

1. Marco, M. (2018) Inteligencia emocional y prácticas relacionales con la familia en atención temprana, culminado el estudio llega al siguiente resumen:

La intervención en Atención Temprana está necesariamente dirigida al niño y a su familia. Conseguir mejorar la intervención y colaboración

con la familia, a partir de unas adecuadas prácticas relacionales, es una preocupación actual en la disciplina. Nuestro objetivo fue comprobar si determinadas habilidades de inteligencia emocional, en los profesionales, pueden estar vinculadas con un mayor o menor ejercicio de prácticas relacionales con la familia. Participaron 420 profesionales, 25 hombres y 387 mujeres, de 13 comunidades autónomas de España. Cumplimentaron dos instrumentos: Trait Meta-MoodScale (TMMS-24), del grupo de investigación de Salovey y Mayer, traducida por Fernández-Berrocal y Extremera (2006); Inventario sobre Práctica Profesional en Atención Temprana (IPPAT), creado al efecto. Los resultados demuestran que los profesionales de Atención Temprana realizan prácticas relacionales en sus intervenciones y poseen altos niveles de habilidades emocionales. Con todo, encontramos diferencias significativas en estas prácticas relacionales en función de sus puntuaciones en las habilidades de inteligencia emocional. Los resultados se discuten también en términos de sus implicaciones de cara a la formación de futuros profesionales en Atención Temprana.

2. Usán, P. (2019) Relaciones de la inteligencia emocional, Burnout y compromiso académico con el rendimiento escolar de estudiantes adolescentes, cuyo resumen es:

Objetivo: la finalidad de la presente investigación fue la de analizar las relaciones entre los constructos de la inteligencia emocional, el burnout, el engagement académico y el rendimiento escolar en 1756 estudiantes en etapa Secundaria de 9 centros educativos. Materiales y métodos: los instrumentos utilizados para dicho trabajo fueron las

versiones traducidas al castellano del Traid Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24), el Maslach Burnout Inventory–Student Survey (MBI-SS) y Utrecht Work Engagement Scale–Student (UWES-S). Por su parte, el rendimiento escolar se midió por medio de la nota media del alumnado. Resultados: los resultados arrojaron relaciones positivas de las variables más autodeterminadas como resultan la inteligencia emocional y el engagement académico con el rendimiento escolar en un claro patrón de conductas más adaptativas. Por otro lado, puntuaciones más bajas en inteligencia emocional y burnout académico correlacionaron con menores puntuaciones de rendimiento escolar.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

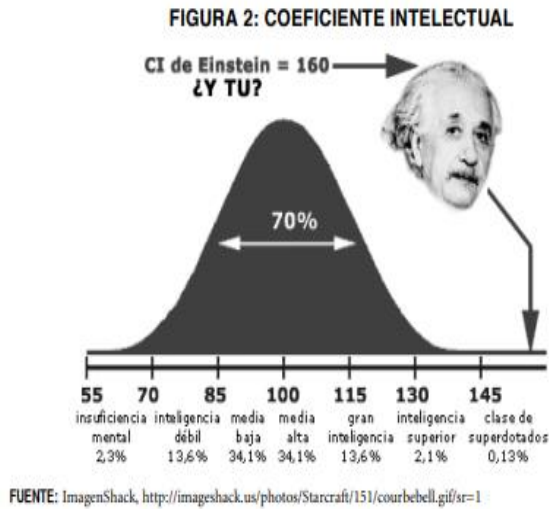
### **2.2.1. Inteligencia emocional.**

#### **1. Inteligencia:**

La inteligencia es según Gardner (en Jiménez, 2006) “la capacidad de relacionar conocimientos que se posee para resolver una determinada situación”; su etimología proviene del latín *inteligere*, compuesta de *intus* (entre) y *legere* (escoger). En consecuencia, se considera como la capacidad que tiene el ser humano para resolver problemas en base a sus conocimientos, agregando componentes de la vida moderna en forma creativa, en menos tiempo y utilizando la menor cantidad de recursos.

Como se dijo (Cfr. Supra) la inteligencia, Figura 2: coeficiente intelectual (medida a través del test de BinetStanford), asigna valores numéricos así: setenta (70) corresponde a una inteligencia límite, cien (100) inteligencia promedio y ciento veinte (120) inteligencia superior;

lo que supedita todo al desarrollo verbal lingüístico y lógico matemático. Así, quienes tienen estas áreas desarrolladas son consideradas como personas “inteligentes”.



Gardner (en Miranda, s/f), el índice de inteligencia promedio: “ha subido en 15 puntos en los últimos 50 años”. Sus datos se justifican en estudios de “factores genéticos. [Pues] algunos investigadores argumentan que se debe a una mejor nutrición o a una mejor influencia del ambiente escolar, concluye que esta impresionante mejora se debe a la mayor asistencia al colegio y a la familiarización de los niños con las tareas que allí se solicitan”. La inteligencia humana se desarrolla gracias a factores internos y externos. Los factores internos corresponden a lo genético y determinan el coeficiente intelectual; estos prueban que los padres heredan genéticamente su nivel de inteligencia a los hijos. Entre los factores externos están la educación, las oportunidades en un medio ambiente potenciador, los estímulos de los medios de comunicación, entre otros.

La teoría de Gardner, mejorada con el aporte de otros investigadores,



revolucionan los postulados precedentes, exponiendo que el ser humano, no solo posee una inteligencia sino posee “Inteligencias Múltiples”; es decir, varios tipos de esta. El autor propone nueve tipos de inteligencia: musical, corporal-cinestésica, lingüística, lógico-matemática, espacial, interpersonal, intrapersonal, naturalista y emocional:

- **Inteligencia Verbal-Lingüística:** consiste en la facilidad que tienen las personas para expresarse tanto de forma oral como escrita; utilizan ambos hemisferios cerebrales y es característica de los escritores, oradores. Un ejemplo pertinente es la figura de José María Velasco Ibarra, quien por su elocuencia y persuasión logró ser elegido presidente de los ecuatorianos por cinco ocasiones.
- **Inteligencia Lógica-Matemática:** se aprecia en la facilidad para resolver problemas numéricos y lógicos. Utiliza predominantemente el hemisferio izquierdo del cerebro. Se destacan personas dedicadas a las ciencias exactas. Como ejemplos tenemos a Isaac Newton, Albert Einstein.
- **Inteligencia Musical:** corresponde a la destreza al entender el lenguaje musical y la lectura de pentagramas. Dentro de este grupo están los concertistas y bailarines. Este tipo de inteligencia requiere de estímulos para alcanzar su potencial. En nuestro medio, está Julio Jaramillo, conocido como el Ruiseñor de América, el cual sin estudios musicales desarrolló su talento musical gracias a su buen oído.
- **Inteligencia Espacial:** es atribuida a quienes tienen facilidad en la representación de modelos tridimensionales mentalmente. Entre los poseedores están los arquitectos, ingenieros, escultores, marineros,

decoradores; en este grupo también están los aviadores que se ubican en vastos espacios. Un representante digno es Gonzalo Endara Crow, quien aprovechó el espacio en sus obras, al pintar vida irreal y colorida de un realismo mágico.

- **Inteligencia Corporal o cenestésica:** relacionada con la aptitud para mover el cuerpo con soltura y flexibilidad; de igual modo quienes tienen motricidad fina. En este grupo están los bailarines, deportistas e inclusive cirujanos que manipulan instrumentos de precisión.
- **Inteligencia Intrapersonal:** es la capacidad de conocerse y poseer una imagen precisa de sí mismo, favorece la comprensión de las propias necesidades, cualidades, sentimientos y defectos en forma asertiva; se dice que Mahatma Gandhi la poseía pues, gracias a su dominio propio, aplicó la resistencia no violenta, liberando al pueblo hindú del dominio británico.

Otro ejemplo, es Don Bosco, quien demostró tal dominio de sí mismo que desde niño supo para quienes dedicaría su vida y cómo llegaría a cumplir su misión.

- **Inteligencia Naturalista:** atribuida a ecologistas que aman el medio ambiente y lo protegen. Iván Vallejo, el montanista ecuatoriano que llegó a dominar el Everest, se incluye en este grupo. También está San Francisco de Asís, ya que según sus biógrafos, podía comunicarse con los animales.
- **Inteligencia Interpersonal:** es la facilidad que se tiene de comprender a los demás aplicando la empatía; está basada en la capacidad de

manejar relaciones humanas, al reconocer motivaciones, emociones y sentimientos del otro; la poseen políticos, profesores, líderes, psicólogos. Un ejemplo está en Sigmund Freud, padre del psicoanálisis. Elevada a un plano primordial en el mundo de hoy por ser un requisito indispensable de jefes y gerentes para liderar equipos de trabajo y el logro de objetivos.

- **Inteligencia Emocional:** Es atribuida a la capacidad humana de comprender las emociones propias –tema objeto de este estudio– y las de los demás. En su primera publicación, Goleman afirma: “la Inteligencia Emocional [es el desarrollo de] la conciencia de uno mismo, el reconocimiento de la emoción mientras ocurre” a la vez que invita a valorar su trascendencia en la vida de una persona, pues “la incapacidad de advertir nuestros auténticos sentimientos nos deja a merced de ellos. Las personas que tienen una mayor certidumbre con respecto a sus sentimientos guían mejor su vida y tienen una noción más segura de lo que sienten realmente con respecto a sus decisiones personales, desde casarse hasta qué trabajo aceptar”.

## 2. Emociones:

La Emoción es el “estado afectivo, una reacción subjetiva al ambiente, acompañada de cambios orgánicos (fisiológicos y endócrinos) de origen innato, influida por la experiencia y que tiene la función adaptativa. Se refieren a estados internos como el deseo o la necesidad que dirige al organismo.

Las categorías básicas de las emociones son: miedo, sorpresa, aversión, ira, tristeza y alegría” (Psicoactiva, Diccionario de psicología). De

acuerdo con la teoría de James-Lange, sobre las emociones, al percibir “un estímulo, se produce una respuesta o cambio corporal que a su vez provoca la emoción; en cambio, según la teoría Cannon-Bard, tras la percepción de un estímulo sobrevienen simultáneamente la emoción y la respuesta corporal” (Enciclopedia de la psicología Océano, 2000: 163). Las emociones básicas son: placer, temor, rabia, dolor, alegría, emoción. A continuación, se incluye una síntesis de las emociones en el CUADRO 1; además se explica cómo debería manejárselas:

CUADRO 1: MANEJO DE LAS EMOCIONES

EMOCIÓN	EXPRESIÓN FISIOLÓGICA	MANEJO IMPROPIO	¿MANEJO PROPIO
<b>PLACER:</b> Indica que la situación es relajante y segura invitando al disfrute.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Genera endorfinas.</li> <li>Incrementa la inmunidad.</li> <li>Disminuye el dolor.</li> <li>Repara la energía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar el hedonismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conciencia del placer.</li> <li>Confianza.</li> <li>Estar en el aquí y en el ahora.</li> </ul>
<b>MIEDO</b> Emoción de supervivencia, avisa los peligros que amenazan la existencia e integridad física.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudor de las manos.</li> <li>La adrenalina concentra los vasos sanguíneos.</li> <li>Palidez.</li> <li>Los intestinos y la vejiga se descargan.</li> <li>La persona se vuelve ligera para que emprenda la huida.</li> <li>Temblores.</li> <li>Parálisis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inmovilizarse por el miedo experimentado.</li> <li>Drucker lo llama "parálisis por análisis".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assumir la responsabilidad del temor sin culpar a otros.</li> <li>Reconocer cuando el miedo es real.</li> <li>Si es real, buscar la manera de preservar la existencia.</li> <li>Enfrentar la situación, si el miedo es imaginario.</li> </ul>
<b>RABIA</b> Surge cuando los principios considerados importantes en la vida son violados por alguien o por la misma persona; también es causada por eventos externos o internos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La adrenalina acelera el ritmo cardíaco.</li> <li>Los vasos sanguíneos se dilatan y la persona se pone roja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar disfrazar la rabia con dolor o temor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canalizar la rabia pudiendo ser a través del ejercicio físico.</li> <li>Assumir el momento como algo pasajero.</li> <li>Desligarse del problema si no hay solución.</li> </ul>

EMOCIÓN	EXPRESIÓN FISIOLÓGICA	MANEJO IMPROPIO	¿MANEJO PROPIO
<b>DOLOR</b> Es causado por varios factores: problemas físicos, enfermedades crónicas, muerte o pérdida de un ser querido, estar sin trabajo,...	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produce elevado nivel de estrés.</li> <li>El llanto libera las toxinas del estrés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ahogar el dolor en vicios como el alcohol.</li> <li>Evitar confundirlo con la rabia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llorar.</li> <li>Encontrar una alternativa: escribir o pintar.</li> <li>Buscar apoyo.</li> <li>Manejarlo adecuado para evitar enfermarse.</li> </ul>
<b>ALEGRÍA</b> Provoca sensación de bienestar y felicidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entusiasmo.</li> <li>Libera endorfinas incrementando la inmunidad.</li> <li>Retarda la vejez.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preocuparse por ser feliz.</li> <li>Atraer pensamientos catastróficos como consecuencia del reír</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajar buscando el lado positivo a los eventos.</li> <li>Buscar la alegría.</li> <li>Assumir la alegría como estado de vida.</li> </ul>

FUENTE: Autores, basados en apuntes de clases de la materia psicología evolutiva de la Carrera de Psicopedagogía en la Universidad Laica Vicente Foccaluente de Guayaquil.

“En el cerebro están concentradas todas las funciones cognitivas, todas las emociones, todos los aprendizajes, toda bondad y maldad...” (Enciclopedia de la Psicología, 2000: 51), por este motivo se

“En el cerebro están concentradas todas las funciones cognitivas, todas las emociones, todos los aprendizajes, toda bondad y maldad,” (Enciclopedia de la Psicología, 2000: 51), por este motivo se dice que

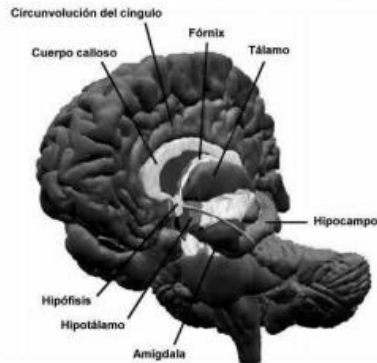
el cerebro rige la vida del ser humano. Físicamente el cerebro pesa entre 1.300 a 1.400 gramos, está protegido por la bóveda craneana, dividida en la parte frontal (frente), parietal (parte superior, lateral izquierdo y derecho), temporal (detrás de los oídos, a los costados) y occipital (cerebelo, amígdala cerebral). La neurología señala que el área cerebral responsable de las emociones es el sistema límbico. En la figura 3: anatomía de las emociones, se observa el centro emocional:

El sistema límbico es un sistema formado por varias estructuras cerebrales que gestionan respuestas fisiológicas ante estímulos emocionales. Está relacionado con la memoria, atención, instintos sexuales, emociones (por ejemplo, placer, miedo, agresión), personalidad y la conducta. Está formado por partes del tálamo, hipotálamo, hipocampo, amígdala cerebral, cuerpo calloso, séptum (sic) y mesencéfalo (Sergiomg, 2010).

En el sistema límbico, se desarrollan interconexiones entre circuitos nerviosos y los responsables de: “La inteligencia emocional incluye manifestaciones conductuales de los circuitos neurológicos (dorsolateral, ventromedial, orbifrontal del córtex prefrontal) que unen las áreas límbicas de la emoción” concentradas en la amígdala, el hipocampo y sus extensas conexiones a través del cerebro, con áreas del córtex prefrontal. Este sistema de circuitos es esencial para el desarrollo de habilidades en cada uno de los cuatro campos principales de la inteligencia emocional. Las lesiones en esas áreas producen déficit en las principales aptitudes de IE: conciencia de uno mismo, autoregulación (incluyendo motivación) en habilidades de la

conciencia social, como empatía, y en la gestión de relaciones (Davidson, Jackson y Kalin en Goleman, 2000: 66-67).

**FIGURA 3: ANATOMÍA DE LAS EMOCIONES**



FUENTE: MEDINA, César, "Inteligencia Emocional", consultado el 04-2009, en <http://www.monografias.com/trabajos15/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional.shtml>

Estudios de Goleman demuestran que las personas que presentan daños en estas áreas del cerebro se descontextualizan e, inclusive, pueden llegar a perder las sensaciones y emociones, pues el centro que canaliza estas se deteriora y produce señales inadecuadas; lo cual influye en las reacciones ante algunos sucesos de la vida. Las lesiones pueden darse por eventos físicos como accidentes, caídas, tumores o por situaciones psicológicas, producidas por eventos impactantes como la muerte de un ser querido o la pérdida de un familiar. Para cuidar físicamente el cerebro es recomendable ingerir proteínas, beber agua, consumir alimentos ricos en nutrientes, ingerir frutas, verduras; alimentos como nueces, habas, semillas de girasol, potencian las conexiones neuronales, favoreciendo la sinapsis. Asimismo, la realización de ejercicios físicos mentales fomenta el desarrollo de la inteligencia.

- 3. La Inteligencia Emocional (IE)** Como ya se explicó anteriormente, la Inteligencia Emocional es la "capacidad de reconocer los sentimientos propios, los sentimientos de los demás, motivarse y manejar

adecuadamente las relaciones que se sostienen con los demás y con sí mismos. Término que engloba habilidades muy distintas-aunque complementarias a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual” (Codina J., 2006). Así Goleman (1995), logró aprovechar y mejorar las propuestas existentes; aportó la nueva concepción para el desarrollo personal y manejo de aquel que dirige sus emociones puede: ... motivarse y persistir frente a decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas (...) y mientras hay quienes afirman que el CI no se puede cambiar demasiado mediante la experiencia ni la educación, (...) las aptitudes emocionales fundamentales pueden en efecto ser aprendidas y mejoradas...

Según este autor un enriquecimiento en este aspecto procura un manejo integral de la persona, lo que fomenta la buena administración y control de problemas. Una persona que domina sus emociones se interrelaciona más conscientemente con su entorno humano y social. Asimismo, es propenso a sobrellevar momentos de alto estrés. El ser humano que solo ha potenciado su inteligencia intelectual, muchas veces sucumbe a estos instantes y su coordinación lógica no funciona en prevención y resolución de conflictos. En la actualidad, el manejo de lo emocional es parte fundamental de los líderes y las empresas innovadoras eligen este tipo de personas.

**Evolución, Teóricos y Teorías:**

Para el desarrollo del presente punto se tomó como fuente referencial el segundo capítulo de la primera obra de D. Goleman (1995: 68-69) y su visión de Inteligencia Emocional, específicamente para dar a conocer la naturaleza de las habilidades de la IE en el ser humano; asimismo, se incluyen nuevos nombres, que fundamentaron y mejoraron la teoría.

- **E. L. Thorndike**, estudioso del Coeficiente Intelectual, entre los años 20 y 30, publicó un artículo acerca de la inteligencia social comparándola con la “capacidad para comprender a los demás y actuar prudentemente en las relaciones humanas”.
- **Robert Sternberg (1987)** llegó a la misma conclusión de Thorndike, “la inteligencia social es distinta de las capacidades académicas y, al mismo tiempo, es una clave de lo que hace que la gente le vaya bien en el aspecto práctico de la vida. Entre las inteligencias prácticas están (...) el tipo de sensibilidad que permite a los administradores eficaces captar mensajes tácitos”.
- **Peter Salovey y John Mayer (1990)**, de la universidad de Yale, describieron “en gran detalle las formas como se puede aplicar inteligencia a nuestras emociones”.
- **P. Salovey (1990)**, apoyándose en **Gardner**, planteó cinco esferas principales de la Inteligencia Emocional:
  1. Conocer las propias emociones: “conciencia de uno mismo: el reconocer un sentimiento mientras ocurre”.
  2. Manejar las emociones: valerse de “los sentimientos para que sean adecuados es una capacidad que se basa en la conciencia de uno mismo:



serenarse, liberarse de la irritabilidad, la ansiedad y la melancolía excesiva...”.

3. La propia motivación: “ordenar las emociones al servicio de un objetivo: auto-motivación (postergar la gratificación y contener la impulsividad), y el autodomio” “las personas que tienen esta capacidad suelen ser mucho más productivas y eficaces en cualquier tarea que emprendan”.
  4. Reconocer emociones en los demás: empatía.
  5. Manejar las relaciones: “competencia e incompetencia social” y “habilidades específicas” como “popularidad, liderazgo, y eficacia interpersonal”; estas personas se “desempeñan bien en cualquier cosa que dependa de la interacción serena con los demás; son estrellas sociales (p. 433).
- **Howard Gardner, 1990**, expuso su teoría de las Inteligencias Múltiples, donde describió la inteligencia intrapersonal (conocimiento y manejo de las propias emociones y sentimientos) e inteligencia interpersonal (comprender las emociones de los demás y sentimientos). Hablando de tipos, plantea que el ser humano posee varios y superó a los postulados de la inteligencia cognitiva, centrada solo en habilidades lingüísticas y matemáticas.
  - **Es Daniel Goleman (1995)**, el cual denominó a su libro Inteligencia Emocional y explicó cómo las emociones influyen en la vida. Su propuesta profundizó la importancia de conocer y manejar los propios sentimientos para poder comprender los sentimientos y emociones de los demás.

El camino recorrido antes de la difusión de las teorías del Coeficiente Emocional, comprende un siglo de estudios acerca del Coeficiente Intelectual (CI); así, el éxito de las personas en ámbitos académicos, denominados inteligentes, demuestran un elevado desempeño en la vida práctica. Uno de los motivos que determina tal situación es que este tipo de personas no logran conectar esos conocimientos a situaciones prácticas y las constituyen en medio de superación. Estudios publicados demuestran la correlación entre, coeficiente intelectual, inteligencia emocional, relaciones humanas y el éxito. Existe cantidad y variedad de datos acerca de estudios psicológicos que hablan de IE, si bien es cierto en un principio no se la definió como tal, también es cierto, que su importancia ya se distinguía desde siempre. Salomón que vivió antes de Cristo y fue uno de los reyes más notables del Antiguo Testamento; se dice que pidió a Dios sabiduría refiriéndose a contar con elementos de juicio como equidad, comprensión, para guiar a su pueblo. El Papa Juan Pablo II, autoridad moral de la Iglesia Católica, dio la bendición al hombre que intentó asesinarlo; en su lecho del dolor dejó como consejo a sus feligreses “no tengan miedo”; el recordado presidente ecuatoriano Jaime Roldós Aguilera, en su discurso de posesión de mando se dirigió a sus conciudadanos diciendo “mi poder en la constitución y mi corazón en el pueblo ecuatoriano”. A todos ellos les une la importancia que atribuyen a los aspectos emotivos del ser. Por lo expuesto, se concluye que el ser humano ente biosicosocial, responde a comportamientos y conductas, basadas en emociones, sustentadas en creencias que limitan o impulsan la

obtención de logros y consecución de objetivos, superación personal y si se quiere éxito personal. Para lograrlo es menester hallar un equilibrio entre la vida particular, laboral y social, aplicando tanto su coeficiente emocional como el intelectual.

### **Componentes de la inteligencia emocional (IE)**

Desde la antigua Grecia, se destacaba la importancia del Coeficiente Emocional describiendo las implicaciones del autocontrol.

Aristóteles, invitaba a la reflexión, como se vislumbra en la *Ética de Nicodemo*: “cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. Pero, ponerse furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta... Eso no es fácil” (Goleman, 1995: 13; 331-332). Un pensamiento muy popular dice que quién se domina a sí mismo puede llegar a dominar el mundo. La interrogante que surge entonces es cómo obtener el autodomínio y superar los sentimientos y emociones de infelicidad como:

- Ira: furia, resentimiento, cólera, indignación, aflicción, irritabilidad, hostilidad, entre otros.
- Tristeza: melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y, en casos patológicos, depresión grave.
- Temor: ansiedad, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, miedo, terror; en un nivel psicopatológico, fobia y pánico.
- Disgusto: desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.
- Vergüenza: culpabilidad, molestia, disgusto, remordimiento,

humillación, arrepentimiento. Dichos sentimientos de infelicidad llevan al ser humano a crisis emocional. Esos sentimientos pueden ser manejados con autocontrol, autoregulación o cambiándolos por emociones positivas como:

- Amor: aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, devoción, adoración. • Placer: alegría, dicha, diversión, orgullo, gratificación, euforia, extravagancia, éxtasis. • Sorpresa: conmoción, asombro.
- Felicidad: estado de bienestar que demuestra satisfacción. Así, se denota el valor importante que tiene lo emocional sobre lo intelectual. Su preocupación no ha sido producto de la época actual sino de siglos anteriores, por ser propio del ser humano.

#### **4. La inteligencia emocional en el trabajo**

En una publicación realizada en el blog titulado Senior Manager, publicación de Pedro Rojas denomina: “la felicidad en el trabajo es sinónimo de productividad” y para ello, se plantea nueve razones por las cuales el empleado debe sentirse a gusto en su lugar de trabajo, pues así sus acciones darán los mejores efectos posibles:

- Un trabajador feliz, es un trabajador motivado y optimista.
- Un trabajador feliz desarrolla todo su talento y da mucho más de sí mismo.
- Un trabajador feliz se adapta mejor al equipo.
- Un trabajador feliz es mucho más creativo.
- Un trabajador feliz se adapta mejor a los cambios. • Un trabajador feliz es menos propenso a equivocarse.
- Un trabajador feliz es un trabajador saludable y un promotor de la

seguridad en el trabajo.

- Un trabajador feliz resuelve problemas, no los crea.
- Un trabajador feliz es un buen discípulo. El destacar las razones que provocan emociones positivas tornando más eficiente la labor del empleado, ya sea por satisfacción con su entorno laboral o por sient auto-motivado, es uno de los puntales de esta investigación. Por tal razón, se destaca su necesidad a nivel psicológico y de desarrollo humano, ya que es importante el análisis del mundo de las empresas.

A la reflexión del componente de los valores humanos, se suman teorías como: “fijación de metas, empoderamiento, sentido del trabajo y automotivación” (Bernal y Sierra, 2008:163). A su vez Wood y Tolley (2007), mencionan que el reto del cambiante mundo de hoy consiste en “decidir si trabajamos con nuestras emociones para que nos ayuden a hacer lo que queremos en la vida o las combatiremos”; así las emociones –siguiendo al mismo autor–, definidas como “impulsos emocionales [localizados] en una parte del cerebro que es distinta de la de nuestros reflejos racionales”, toma fuerza en el mundo laboral para apoyar toda la gestión en este particular caso del área de Supply Chain. Los investigadores del actual trabajo, apoyados en IE, afirman que además de la parafernalia técnica-profesional, se debe aplicar en los procesos de selección, capacitación, dirección y control de la gestión de operaciones, los componentes principales de la IE, para equilibrar un trabajo que requiere de lógica, precisión y proyección, con la atención a los aspectos emotivos del ser humano que alimenten el desarrollo personal. Para tener mayor claridad en la fundamentación

teórica, se ha realizado un resumen Cuadro 2: COMPONENTES DE LA IE, de las áreas del desarrollo emocional que deberían ser valoradas y revisada su aplicabilidad en el equipo humano contratado o por contratar en cualquier empresa, especialmente en el área de Supply Chain:

**CUADRO 2: COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL**

ELEMENTOS O ÁREAS DE APTITUD	ASPECTOS POR APLICAR
<i>Auto-regulación: ser capaz de manejar y controlar el propio estado emocional.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posponer juicios; refrenar impulsos.</li> <li>• Dejar el problema; alejarse de este.</li> <li>• Expresarse, pero de manera asertiva, no agresiva.</li> <li>• Ser flexible; no forzar las cosas.</li> <li>• Manejar la comunicación no verbal.</li> </ul>
<i>Autoconciencia: conocerse a sí mismo y saber lo que dicen las emociones.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetarse.</li> <li>• Ser positivo.</li> <li>• Ser fiel a sí mismo.</li> <li>• Dar un descanso a la lógica y a la racionalidad.</li> <li>• Escuchar a los demás.</li> <li>• Entender el impacto en los demás.</li> </ul>
<i>Motivación: canalizar emociones para alcanzar las metas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luchar por mejorar y alcanzar estándares altos.</li> <li>• Comprometerse a alcanzar sus metas.</li> <li>• Tomar la iniciativa y aprovechar las oportunidades.</li> <li>• Ser optimista incluso en presencia de la adversidad.</li> </ul>
<i>Empatía: reconocer y leer emociones en los demás.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser sensible hacia otras personas y comprenderlas.</li> <li>• Convertir las necesidades e intereses de otros en puntos de referencia.</li> <li>• Fomentar el desarrollo de otras personas.</li> <li>• Estar en sintonía con lo social y lo político.</li> </ul>
<i>Habilidades sociales: relacionarse con los demás e influir en ellos.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar y mantener relaciones interpersonales</li> <li>• Comunicarse con los demás.</li> <li>• Trabajar con otras personas.</li> </ul>

FUENTE: Adaptado de WOOD, Robert y TOLLEY, Harry, MIDE TU INTELIGENCIA EMOCIONAL

Goleman con otros importantes investigadores mejora su postulado en el libro la Inteligencia Emocional en el Trabajo, donde se incluye un inventario de la evolución de la IE, Cuadro 3: comparación entre el inventario y el marco de referencias de la IE.

El mismo que debería estudiarse por los directivos para orientar su desempeño al liderar un equipo de trabajo:

CUADRO 3: COMPARACIÓN ENTRE EL INVENTARIO Y EL MARCO DE REFERENCIAS DE LA IE

El marco referencial de competencia emocional (Goleman 1998b)	El inventario de competencia emocional (Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000)
<b>Competencia personal.</b> <i>Cómo nos relacionamos con nosotros mismos.</i>	
<p><b>A. Conciencia de uno mismo</b>  <i>Conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e instituciones.</i></p> <p><b>A1. Conciencia emocional.</b>  <i>Reconocer las propias emociones y sus efectos.</i></p> <p><b>A2. Valoración adecuada de uno mismo.</b>  <i>Conocer las propias virtudes y límites.</i></p> <p><b>A3. Autoconfianza.</b> <i>Un intenso sentido de la propia valía y capacidades.</i></p>	<p><b>A. Conciencia de uno mismo</b></p> <p><b>A1. Autoconciencia emocional.</b>  <i>Reconocer las propias emociones y sus efectos.</i></p> <p><b>A2. Valoración adecuada de uno mismo.</b>  <i>Conocer las propias virtudes y límites.</i></p> <p><b>A3. Autoconfianza.</b> <i>Un intenso sentido de la propia valía y capacidades.</i></p>
<p><b>B. Autogestión.</b> <i>Regular los propios estados, impulsos y recursos internos</i></p> <p><b>B1. Autocontrol.</b> <i>Mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos.</i></p> <p><b>B2. Fiabilidad.</b> <i>Mantener elevados niveles de honradez e integridad.</i></p> <p><b>B3. Minuciosidad.</b> <i>Asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.</i></p> <p><b>B4. Adaptabilidad.</b> <i>Flexibilidad para afrontar los cambios.</i></p> <p><b>B5. Innovación.</b> <i>Sentirse cómodo y abierto ante nuevas ideas, enfoques e informaciones.</i></p>	<p><b>B. Autogestión</b></p> <p><b>B1. Autocontrol.</b> <i>Mantener bajo control las emociones e impulsos conflictivos.</i></p> <p><b>B2. Fiabilidad.</b> <i>Mostrar honradez e integridad.</i></p> <p><b>B3. Minuciosidad.</b> <i>Mostrar responsabilidad de nuestra actuación personal.</i></p> <p><b>B4. Adaptabilidad.</b> <i>Flexibilidad para afrontar los cambios.</i></p>

El marco referencial de competencia emocional (Goleman 1998b)	El inventario de competencia emocional (Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000)
<p><b>C. Motivación.</b> <i>Tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.</i></p> <p><b>C1. Motivación de logro.</b> <i>Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.</i></p> <p><b>C2. Compromiso.</b> <i>Secundar los objetivos de un grupo u organización.</i></p> <p><b>C3. Iniciativa.</b> <i>Prontitud para actuar en las oportunidades.</i></p> <p><b>C4. Optimismo.</b> <i>Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos.</i></p>	<p><b>C1. Orientación hacia el logro.</b> <i>La motivación principal a la hora de satisfacer un determinado criterio de excelencia.</i></p> <p><b>C2. Iniciativa.</b> <i>Prontitud para actuar.</i></p>
<p><b>D. Competencia Social.</b> <i>Cómo nos relacionamos con los demás.</i></p> <p><b>Empatía.</b> <i>Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.</i></p> <p><b>D1. Comprensión de los demás.</b> <i>Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vistas de otras personas, e interesarse activamente por las cosas que le preocupan.</i></p> <p><b>D2. Desarrollar a los demás.</b> <i>Sentir las necesidades del desarrollo de los demás y estimular sus habilidades.</i></p> <p><b>D3. Orientación hacia el servicio.</b> <i>Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.</i></p> <p><b>D4. Aprovechamiento de la diversidad.</b> <i>Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.</i></p> <p><b>D5. Conciencia política.</b> <i>Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.</i></p>	<p><b>D. Conciencia social.</b></p> <p><b>D1. Empatía.</b> <i>Comprender a los demás e interesarnos activamente por las cosas que le preocupan.</i></p> <p><b>D2. Desarrollar a los demás.</b> <i>Sentir las necesidades del desarrollo de los demás y estimular sus habilidades.</i></p> <p><b>D3. Orientación hacia el servicio.</b> <i>Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.</i></p> <p><b>D4. Conciencia organizativa.</b> <i>Identificarse en el nivel organizativo.</i></p>

El marco referencial de competencia emocional (Goleman 1998b)	El inventario de competencia emocional (Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000)
<p><i>E. Habilidades sociales. Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás.</i></p> <p><i>E1. Influencia. Utilizar tácticas de persuasión eficaces.</i></p> <p><i>E2. Comunicación. Escuchar abiertamente y emitir mensajes convincentes.</i></p> <p><i>E3. Resolución de conflictos. Capacidad de negociar y resolver desacuerdos.</i></p> <p><i>E4. Liderazgo. Inspirar y dirigir a grupos y personas.</i></p> <p><i>E5. Catalización del cambio. Iniciar o dirigir los cambios.</i></p> <p><i>E6. Establecer vínculos. Alimentar relaciones instrumentales.</i></p> <p><i>E7. Colaboración y cooperación. Trabajar con los demás en la consecución de una meta común</i></p> <p><i>E8. Habilidades de equipo. Crear sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.</i></p>	<p><b>E. Habilidades sociales</b></p> <p><b>E1. Influencia.</b> Utilizar tácticas de persuasión eficaces.</p> <p><b>E2. Comunicación.</b> Emitir mensajes claros y convincentes.</p> <p><b>E3. Resolución de conflictos.</b> Resolver desacuerdos.</p> <p><b>E4. Liderazgo.</b> Inspirar y dirigir grupos y a personas.</p> <p><b>E5. Catalización del cambio.</b> Iniciar o dirigir los cambios.</p> <p><b>E6. Establecer vínculos.</b> Alimentar relaciones instrumentales.</p> <p><b>E7. Trabajo en equipo y colaboración.</b> Crear una visión compartida y sinergia en el equipo de trabajo; laborar con los demás en la consecución de metas comunes.</p>

FUENTE: GOLEMAN Daniel. Inteligencia emocional en el trabajo. Tabla 5.1., p. 138-141.

## 5. La inteligencia emocional en la administración empresarial innovadora:

Se pensaba que bastaba con tener un capital, contar con personal que administre, entregar un sueldo aceptable de acuerdo al medio; más la realidad demuestra lo disímil de la gestión administrativa.

El módulo de Habilidades Gerenciales, desarrollado por Celeste Viteri, en la Maestría de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana (2009), permitió a los investigadores meditar entre otros aspectos acerca del perfil del líder administrativo actual. Este requiere de: innovación, creatividad, visión y principalmente valoración hacia su equipo de trabajo, pues gracias a este, la empresa, lograría las metas propuestas; así se procura el valor del trabajo en equipo, la empatía, la labor orientada al servicio, etc.

### 2.2.2. Liderazgo transformacional.

Existen diferentes conceptos de liderazgo transformacional:

Según Cesar, C. (2018) El liderazgo transformacional es un modelo de líder



que se caracteriza por generar influencias positivas en sus seguidores y en la empresa.

Un líder transformacional propone cambios y velar por los demás, a estar alentando, armonioso y pendiente del avance de sus discípulos. En esta responsabilidad, el líder es proactivo es decir son creativos e innovadores para elevar el avance, el desarrollo individual de los integrantes, colectivo y organizacional.

Por otro lado, Burns (1978) dice “el liderazgo transformacional se origina cuando “una o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan su nivel de motivación y moralidad” (citado por D’Alessio 2010 p. 60). Es decir el líder se identifica con sus seguidores, está pendiente de sus avances, les proporciona nuevos retos e inspira confianza y sobre todo es modelo de moralidad y valores positivos Bernal (2012) indica sobre el liderazgo “el líder transformador influye positivamente a los seguidores esto implica el aumento de capacidades de los integrantes de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas” (p.7), el liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio de actuar y pensamiento, es dinámico porque moviliza y está en constante cambio desarrollando nuevos líderes en su organización.

También Mendoza En contraposición, el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. Pero Bass va más allá y argumenta que un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo.

## **1. Inteligencia emocional y liderazgo transformacional**

Según Daniel Goleman citado por Salvador, A (2010), dice “Se publicó el Best Seller Inteligencia Emocional, porque es más importante que el cociente intelectual: Hace una recopilación de las teorías de diferentes autores que hacen énfasis en el aspecto emocional del ser humano, explicando que la inteligencia emocional es el razonamiento y la emoción trabajando juntos en armonía, un aspecto interesante del concepto es que toda conducta tiene una fuerte base científica que puede ser usada para manejar varios problemas sociales y tiene muchas implicaciones políticas. Goleman se basa principalmente en la propuesta de Mayer y Salovey para dar sustento a todo lo que con casos renombrados de la vida real ejemplifica, y de esta manera hacer su obra más atractiva y poder llegar a todos los niveles intelectuales y sociales. Gracias a esta táctica la inteligencia emocional ahora es conocida en todos los ámbitos del mundo y se ha comenzado con la aplicación de este concepto en varios campos, como es el educativo y empresarial.”.

El liderazgo transformacional según Benítez, D. A; Carlos, K.D; Gutiérrez, R.P Y Santisteban, R.M (2019) considera que “El líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supera las expectativas al transformar las actitudes y los valores. Esto, implica un proceso de influencia, a través del cual, promueven una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de su entorno. También, establecen una visión compartida, donde proporcionan una base significativa y creativa el cual produce el

cambio en las personas y los contextos (Bass, 1985). Así que, cuando "los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, generan conciencia y compromiso de los individuos con el propósito y la misión del grupo; y, cuando permiten que los subordinados trasciendan sus propios intereses para mejorar el grupo". (Seltzer, Numerof, & Bass, 1989, p. 174). Uno de los procesos subyacentes mediante los cuales se supone que el liderazgo transformacional ejerce efectos sobre el bienestar de los seguidores, es a través del significado del trabajo de los seguidores (Shamir, House y Arthur, 1993). Van Dierendonck et al. (2004), descubrieron que el comportamiento del líder y los efectos; es tanto en el bienestar afectivo relacionado con el trabajo, como en el bienestar psicológico, libre de contexto; lo que sugiere, que el comportamiento de liderazgo de alta calidad se asoció con un mayor bienestar de los empleados. De la misma forma, Bass y Avolio (2006), lo plantean como el "proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo" (Bass y Avolio, 2006). Por consiguiente, Velásquez (2006), define el liderazgo transformacional como el proceso a través del cual se busca el cambio de manera positiva en los seguidores, enfocándose en el cambio de los otros de manera equilibrada, alineado a la organización; logrando un incremento en la motivación, la moral y la productividad de sus seguidores.

### 2.3. Definición de términos básicos.

**Autocontrol:** Se conoce como autocontrol a la capacidad o cualidad que puede tener una persona para ejercer control sobre uno mismo. El autocontrol puede tener lados positivos, así como también como lados negativos si es llevado a extremos. En muchos sentidos, el autocontrol de sentimientos, ideas, pensamientos y acciones tiene que ver con la noción de comportamiento social, aquello que uno hace o deja de hacer en compañía de sus pares para no ser evaluado negativamente por ellos.

**Autoestima:** es la valoración, generalmente positiva, de uno mismo. Para la psicología, se trata de la opinión emocional que los individuos tienen de sí mismos y que supera en sus causas la racionalización y la lógica.

**Cognitivo:** corriente de la psicología encargada de la cognición es la psicología cognitiva, que analiza los procedimientos de la mente que tienen que ver con el conocimiento. Su finalidad es el estudio de los mecanismos que están involucrados en la creación de conocimiento, desde los más simples hasta los más complejos.

**Inteligencia emocional:** capacidad del individuo para identificar su propio estado emocional y gestionarlo de forma adecuada. Esta habilidad repercute de forma muy positiva sobre las personas que la poseen, pues les permite entender y controlar sus impulsos, facilitando las relaciones comunicativas con los demás.

**Madurez emocional:** es el hecho de que una persona en cuestión cuenta con un pensamiento y una conducta, tanto sobre sí misma como sobre el resto del entorno, que indiscutiblemente la alejan de cualquier tipo de actitud que se pueda definir como infantil. En este sentido, las principales muestras de que una persona es madura son que acepta las críticas y las analiza y estudia para mejorar, que sabe controlar sus ataques de mal genio, que siempre acepta las consecuencias de sus actos sin ampararse o justificarse en excusas, que establece que nada es blanco o

negro pues siempre hay un término medio o que ha superado la fase de envidia y celos por los demás.

**Psicología:** es la ciencia que se ocupa tanto teórica, como prácticamente, al estudio de los aspectos biológicos, sociales y culturales del comportamiento humano, tanto a nivel social como individual, así como también del funcionamiento y desarrollo de la mente humana.

**Seguridad emocional:** se desarrolla con base en autoestima fuerte y detección de las propias potencialidades. Por tanto, es un proceso que se fortalece o debilita de acuerdo a las circunstancias de vida, y de ahí la importancia de enseñar a los pequeños a valorarse y aceptarse.

**Valores:** son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto consideradas típicamente positivas o de gran importancia.

### **Liderazgo:**

Según Goleman, puede potenciarse la inteligencia emocional mediante un proceso de coaching porque la presencia del coach ayuda a tomar conciencia emocional de uno mismo (actúa como espejo) y facilita la empatía.

## **2.4. Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

**2.4.2.1.** Existe relación significativa entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa, región Pasco 2019.

**2.4.2.2.** Existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

**2.4.2.3.** Existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

**2.4.2.4.** Existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

**2.4.2.5.** Existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

## **2.5. Identificación de variables.**

**X = Variable Independiente**

Inteligencia emocional

**Indicadores:**

- Autocontrol
- autoconciencia
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

**Y = Variables Dependientes:**

**Liderazgo transformacional**

**Indicadores:**

- Influencia idealizada

- Motivación inspiracional
- Estimulación emocional
- Consideración individualizada
- Liderazgo transformacional

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	Conceptual	Indicadores
<b>Inteligencia emocional</b>	<p><b>Fienco, G. y Itúrburo, J. (2012)</b>            Inteligencia Emocional es la “capacidad de reconocer los sentimientos propios, los sentimientos de los demás, motivarse y manejar adecuadamente las relaciones que se sostienen con los demás y con sí mismos. Término que engloba habilidades muy distintas-aunque complementarias a la inteligencia académica, la capacidad exclusivamente cognitiva medida por el cociente intelectual” (Codina J., 2006).  <a href="http://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/glosario/glosario-contrataciones.pdf">http://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/glosario/glosario-contrataciones.pdf</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Autocontrol</b></li> <li>• <b>autoconciencia</b></li> <li>• <b>Motivación</b></li> <li>• <b>Empatía</b></li> <li>• <b>Habilidades sociales</b></li> </ul>
<b>Liderazgo transformacional</b>	<p><b>Bass, 2008)</b>            Considera que el liderazgo transformacional se define en base al impacto que tiene sobre los seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Influencia idealizada</b></li> <li>• <b>Motivación inspiracional</b></li> <li>• <b>Estimulación emocional</b></li> <li>• <b>Consideración individualizada</b></li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental:

- Descriptiva.
- Explicativa.

#### **3.2. Métodos de investigación.**

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como método:

El método Inductivo.

El método deductivo.

Así como el método estadístico.

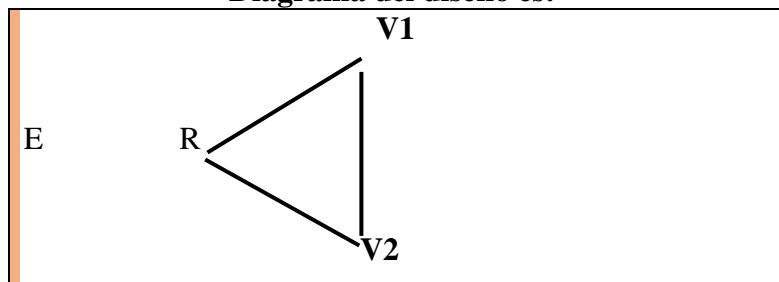
#### **3.3. Diseño de investigación.**

En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional.

El diseño de investigación y no experimental – transeccional (Hernández, H. sexta Edición, 2014



**Diagrama del diseño es:**



E: Inteligencia emocional y Liderazgo transformacional.

**V1: Medición de la variable:** Inteligencia emocional.

**R: Relación entre las variables:** Coeficiente de correlación.

**V2: Medición de la variable:** Liderazgo transformacional.

**3.4. Población y muestra.**

En la investigación se trabajará con una población de 90 Trabajadores.

La muestra está representada por 80 trabajadores que han sido obtenidos a través de la siguiente fórmula:

$n = ?$  (Tamaño de la muestra)

$N = 90$  (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$  (Nivel de confianza)

$P = 0.5$  (Variabilidad positiva)

$q = 0.5$  (Variabilidad negativa)

$e = 5\%$  (Margen de error)

Para determinar el tamaño de la muestra se usa la siguiente.

$$\frac{90(3.8416) \times 0.25}{(89) \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25} = \frac{86.436}{1.1829} = 73.071$$

**Mujeres:**

$$\frac{56(3.8416) \times 0.25}{(55) \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25} = \frac{53.7824}{1.0979} = 48.986$$

Muestra mujeres = 49

### **Varones**

$$34(3.8416) \times 0.25 \qquad 32.6536$$
$$\dots\dots\dots = \dots\dots\dots = 31.310$$

$$(33) \times 0.0025 + 3.8416 \times 0.25 \qquad 1.0429$$

Muestra varones = 31

La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 80 trabajadores.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La recolección de datos fidedignos que nos permitió contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir las variables respectivas de la investigación.

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Se realizó a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.

### **3.7. Tratamiento estadístico**

Para realizar el análisis explicativo, se hizo un análisis factorial, el análisis de componentes y conglomerados en sus respectivas dimensiones.

### **3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

El coeficiente de alfa es mayor a 0,9 es bueno, entonces el instrumento de medida es bueno y además se realizó mediante el juicio de expertos. (Anexo)

### **3.9. Orientación ética.**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron una serie de teoría las cuales fueron citadas de acuerdo a la pertinencia autor.

Por otra parte, se desarrolló la investigación teniendo en cuenta los principios éticos respectivos.

La investigación desarrollada es de una iniciativa propia, porque me considero el autor del trabajo, y admito la originalidad del trabajo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

La Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, como institución pública posee personería Jurídica de derecho público con autonomía propia dentro de su competencia, depende funcional, técnica y normativa del Ministerio de Educación y Dirección Regional de Educación Pasco, y administrativa y presupuestal del Gobierno Regional Pasco; tiene como jurisdicción territorial a la provincia de Oxapampa, comprendiendo a sus distritos, anexos y centros poblados.

La jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local Oxapampa, comprende la provincia de Oxapampa con sus distritos de Puerto Bermúdez, Villa Rica, Pozuzo, Huancabamba, Chontabamba, Iscozacín y Oxapampa.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

##### 4.2.1. Marcar su género de acuerdo al cuadro siguiente.

**Cuadro N°- 1**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	31	38,8	38,8	38,8
	Femenino	49	61,3	61,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

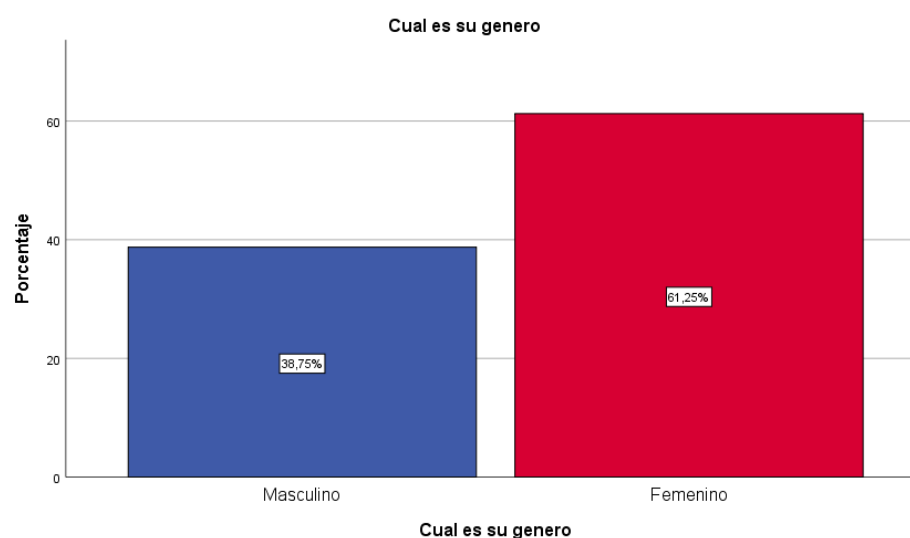
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los procesos de contrataciones que realizan el género de los encuestados, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 38,8% de la muestra encuestada opinan que son de género **MASCULINO**.
2. El 61,2% de la muestra encuestada opinan que son de género **FEMENINO**.

**Figura No- 1**



**4.2.2. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019 tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.**

**Cuadro N°- 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	27	33,8	33,8	41,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27	33,8	33,8	75,0
	En desacuerdo	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

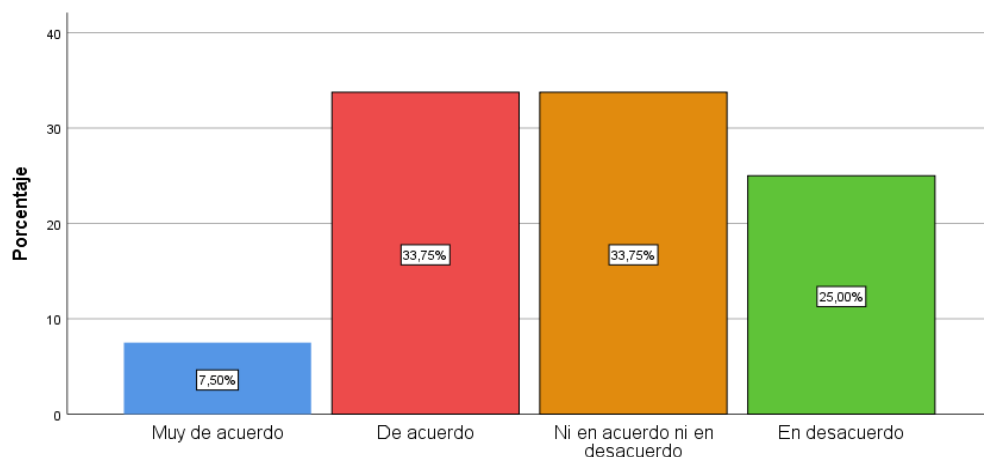
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 7.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.
2. El 33,8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.
3. El 33,8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.
4. El 25.0% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.

**Figura No- 2**



**4.2.3. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes.**

**Cuadro N°- 3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	3,8	3,8	3,8
	De acuerdo	32	40,0	40,0	43,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	41	51,2	51,2	95,0
	En desacuerdo	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

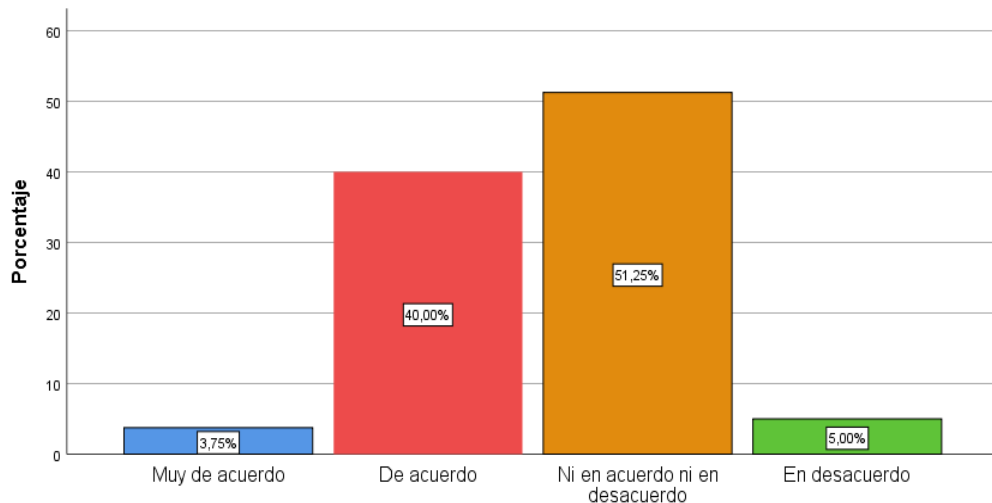
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes
2. El 40.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes
3. El 51.2% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes
4. El 5.0% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes.

**Figura No- 3**



**4.2.4. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.**

**Cuadro N°- 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	38	47,5	47,5	55,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	29	36,3	36,3	91,3
	En desacuerdo	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

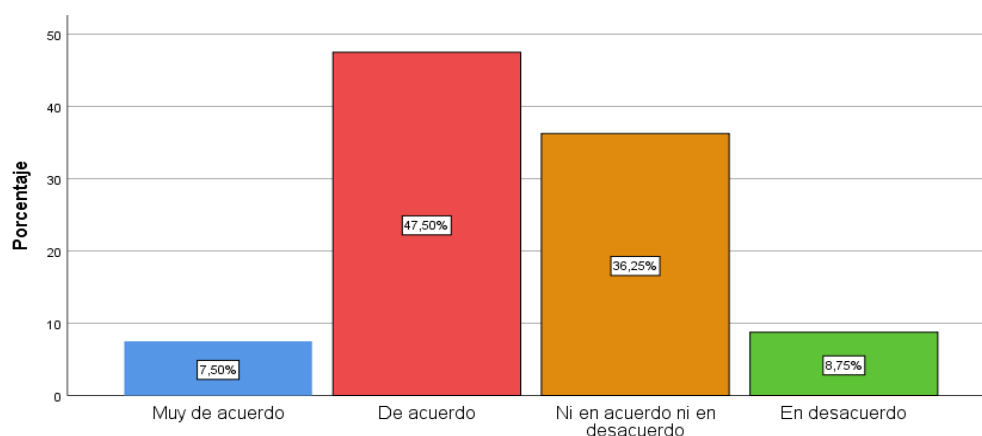
1. El 7.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco



tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.

2. El 47,5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.
3. El 36,3% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.
4. El 8,8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.

**Figura No- 4**



**4.2.5. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autoevaluación de sus capacidades**

**Cuadro N°- 5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	60	75,0	75,0	75,0
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	17	21,3	21,3	96,3
	En desacuerdo	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

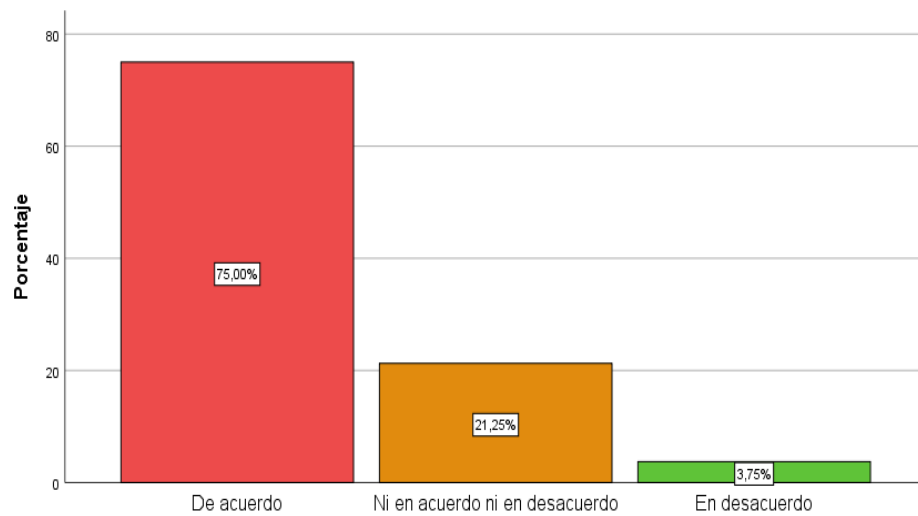
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autoevaluación de sus capacidades, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 75.0 % de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autoevaluación de sus capacidades.
2. El 21.3 % de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autoevaluación de sus capacidades.
3. El 3.8 % de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que, los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autoevaluación de sus capacidades.

**Figura No- 5**



**4.2.6. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión**

**Cuadro N°- 6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	32	40,0	40,0	51,2
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	32	40,0	40,0	91,3
	En desacuerdo	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

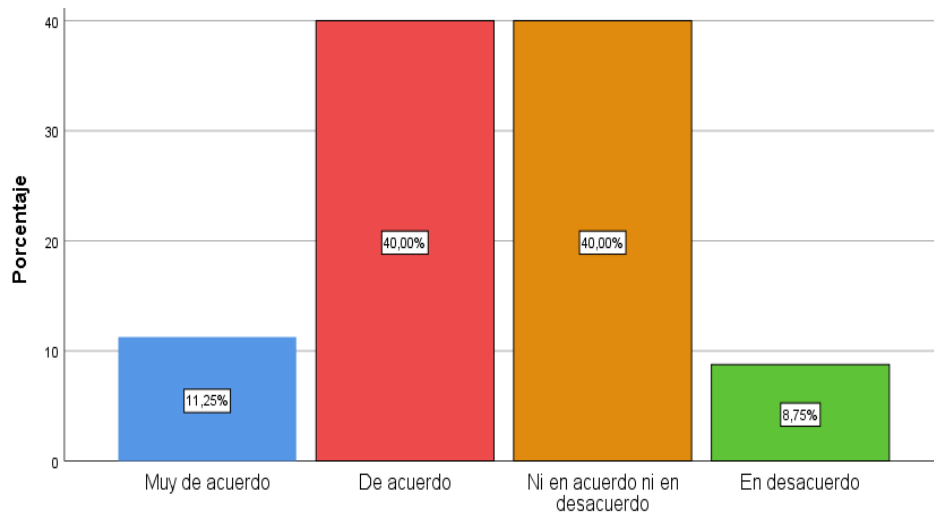
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 11.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.

2. El 40.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.
3. El 40,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.
4. El 8,8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.

**Figura No- 6**



**4.2.7. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional**

**Cuadro N°- 7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	29	36,3	36,3	36,3
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	42	52,5	52,5	88,8
	<b>En desacuerdo</b>	9	11,3	11,3	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

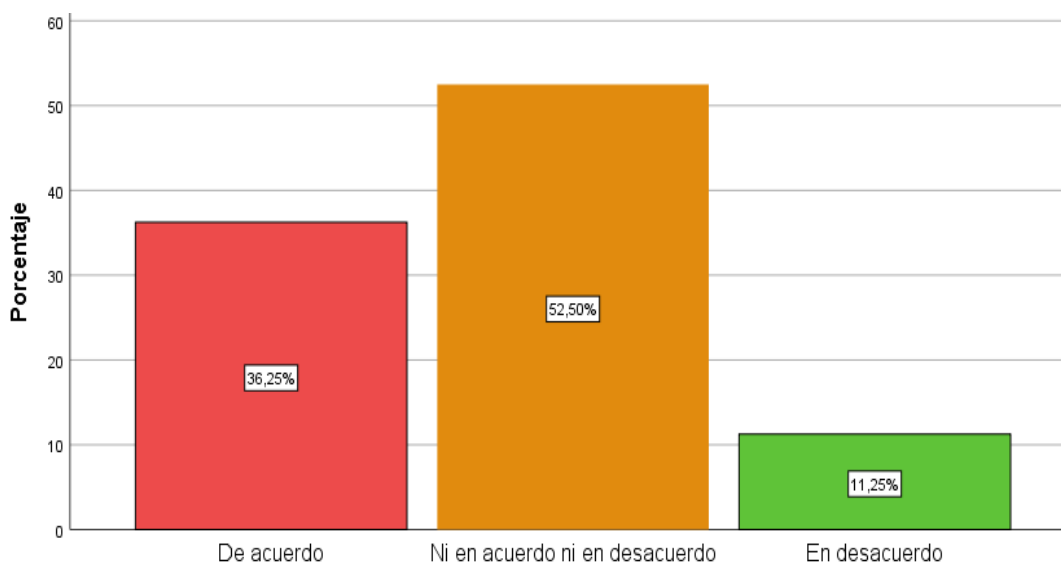
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

## INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 36,3% de la muestra encuestada opinan que está **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.
2. El 52,5% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.
3. El 11,3% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.

**Figura No- 7**



**4.2.8. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores**

**Cuadro N°- 8**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	7	8,8	8,8	8,8
	<b>De acuerdo</b>	42	52,5	52,5	61,3
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	25	31,3	31,3	92,5
	<b>En desacuerdo</b>	6	7,5	7,5	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

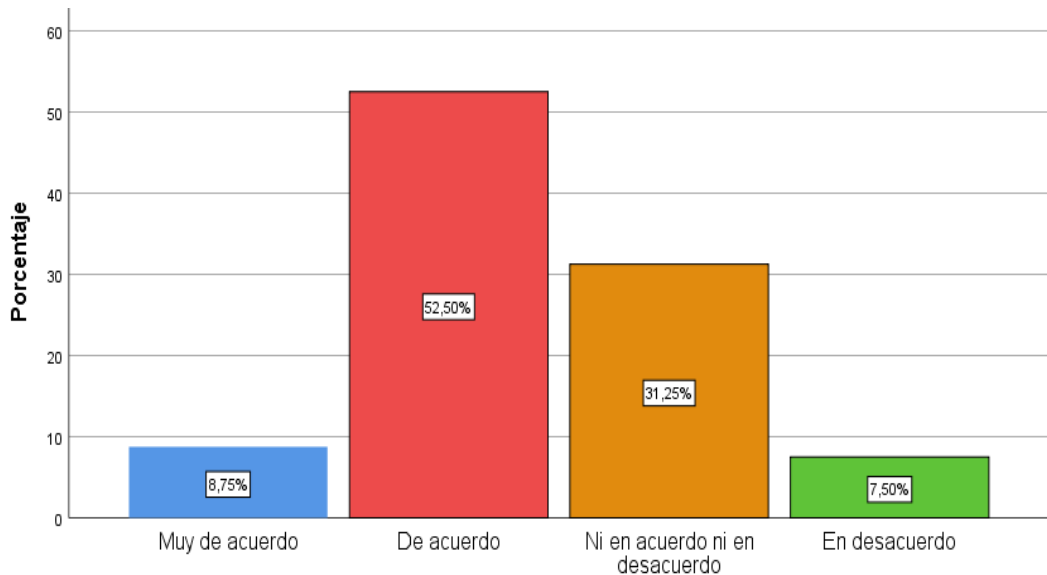
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 8.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.
2. El 52.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.
3. El 31.3% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.

4. El 7.5% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.

**Figura No- 8**



**4.2.9. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional**

**Cuadro N°- 9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Muy de acuerdo</b>	6	7,5	7,5	7,5
	<b>De acuerdo</b>	44	55,0	55,0	62,5
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	23	28,7	28,7	91,3
	<b>En desacuerdo</b>	7	8,8	8,8	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

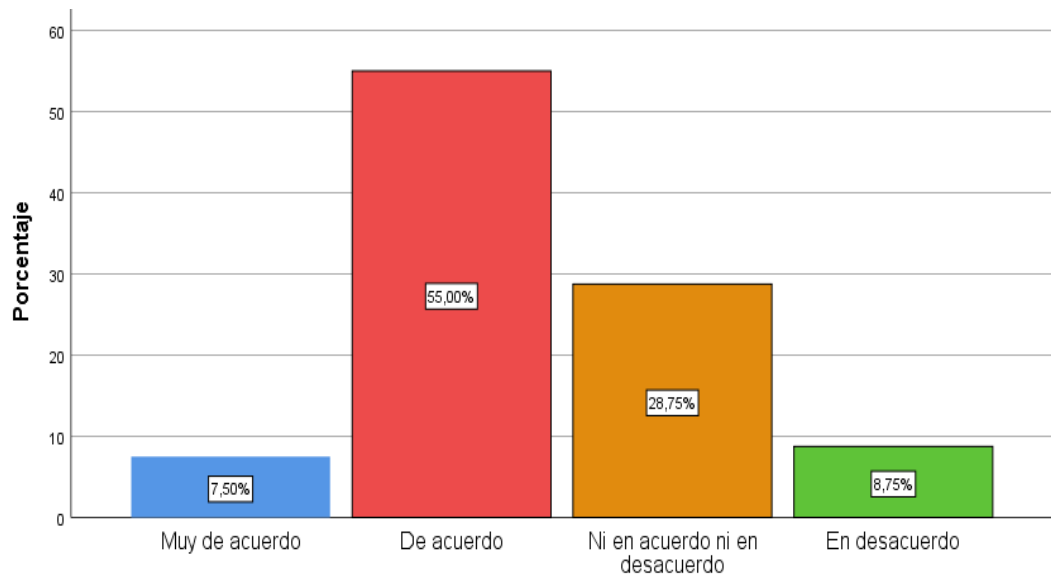
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 7.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.
2. El 55.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional
3. El 28.7% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.
4. El 8.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional

**Figura No- 9**



**4.2.10. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores**



**Cuadro N°- 10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	43	53,8	53,8	53,8
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	34	42,5	42,5	96,3
	En desacuerdo	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

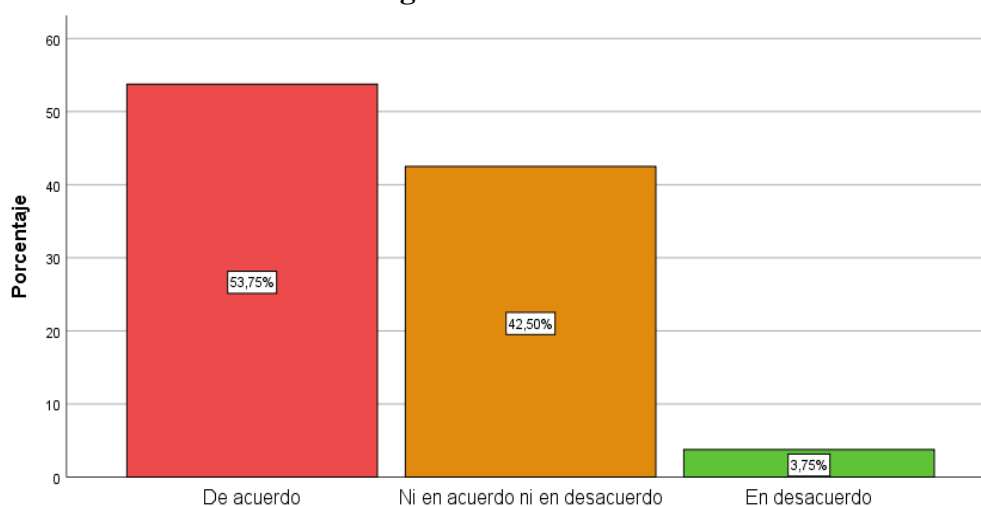
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 53.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.
2. El 42.5% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.
3. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.

**Figura No- 10**



**4.2.11. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.**

**Cuadro N°- 11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	37	46,3	46,3	46,3
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	37	46,3	46,3	92,5
	En desacuerdo	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

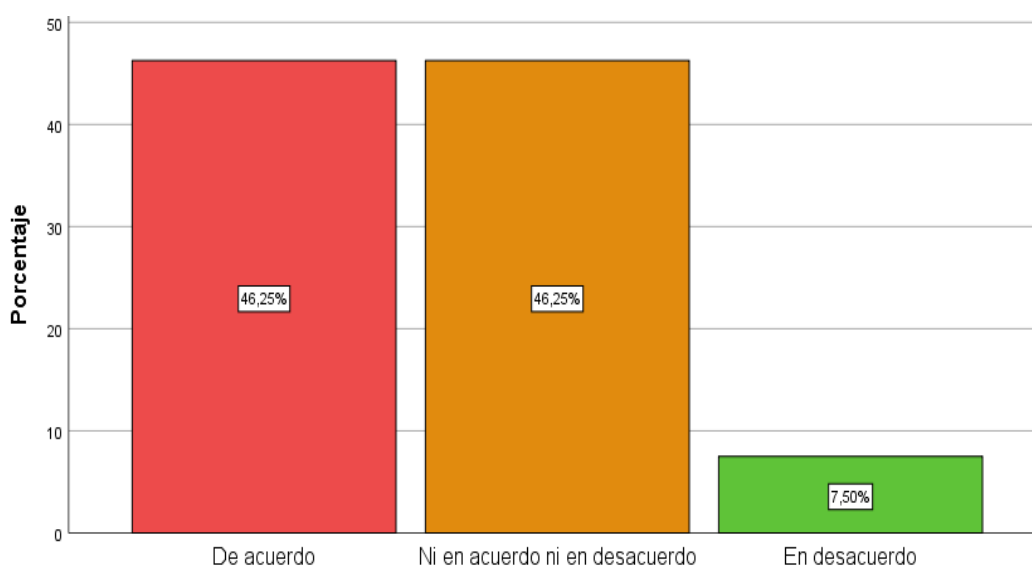
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 46.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.
2. El 46,3% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.
3. El 7,5 % de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.

**Figura No- 11**



**4.2.12. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución**

**Cuadro N°- 12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	35	43,8	43,8	43,8
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	36	45,0	45,0	88,8
	<b>En desacuerdo</b>	6	7,5	7,5	96,3
	<b>Muy en desacuerdo</b>	3	3,8	3,8	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

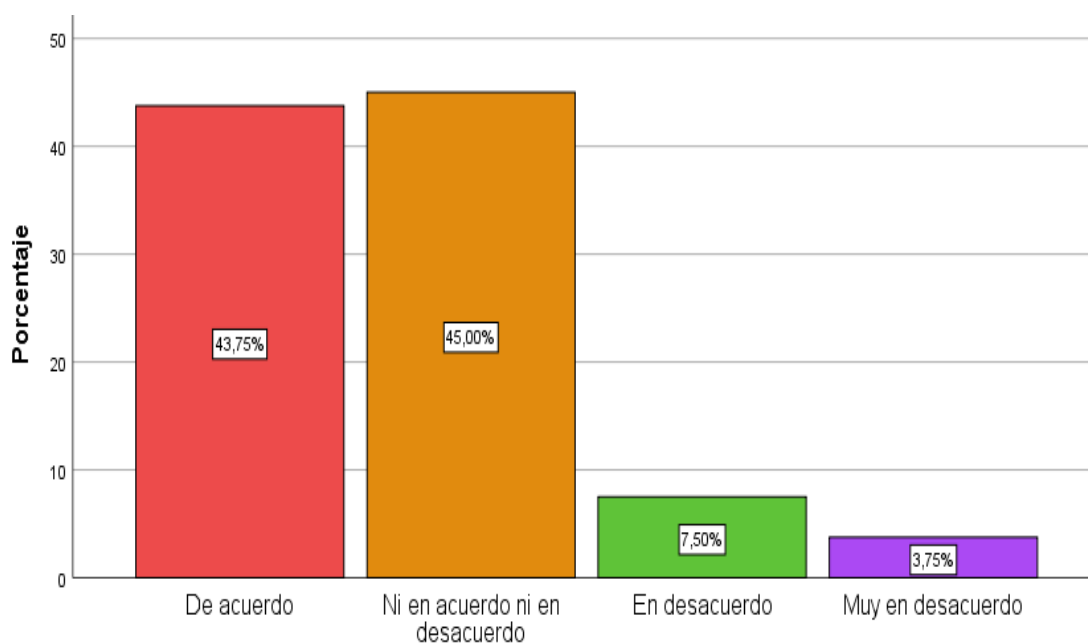
Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 43.8% de la muestra encuestada opinan que está **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco

buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.

2. El 45.0% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.
3. El 7.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.
4. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.

**Figura No- 12**



**4.2.13. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.**

**Cuadro N°- 13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	55	68,8	68,8	68,8
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	19	23,8	23,8	92,5
	<b>En desacuerdo</b>	3	3,8	3,8	96,3
	<b>Muy en desacuerdo</b>	3	3,8	3,8	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

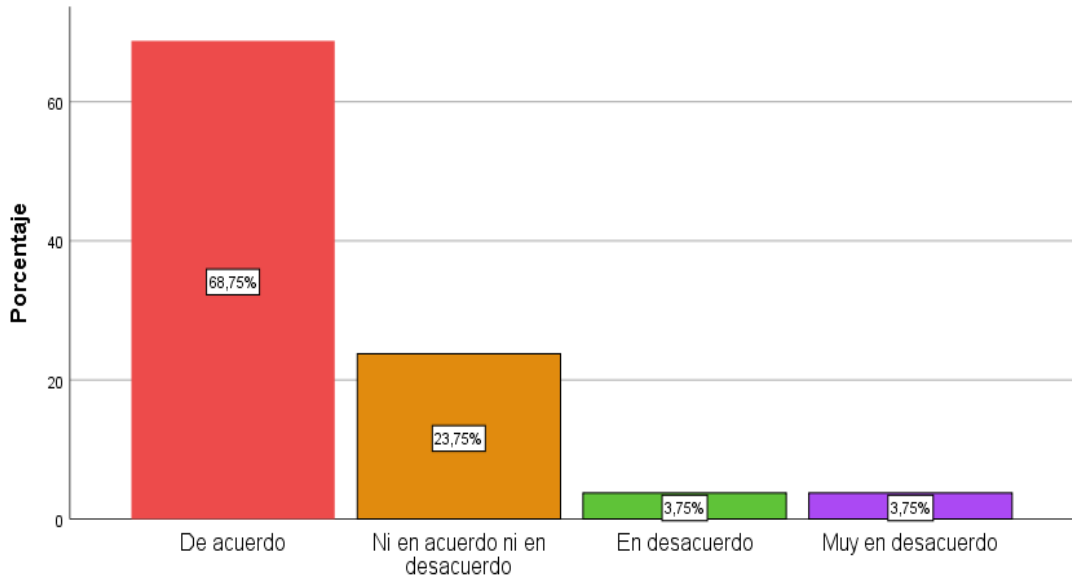
**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 68.8% de la muestra encuestada opinan que está **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.
2. El 23.8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.
3. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.

4. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.

**Figura No- 13**



**4.2.14. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.**

**Cuadro N°- 14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	47	58,8	58,8	58,8
	<b>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</b>	27	33,8	33,8	92,5
	<b>En desacuerdo</b>	3	3,8	3,8	96,3
	<b>Muy en desacuerdo</b>	3	3,8	3,8	100,0
	<b>Total</b>	80	100,0	100,0	

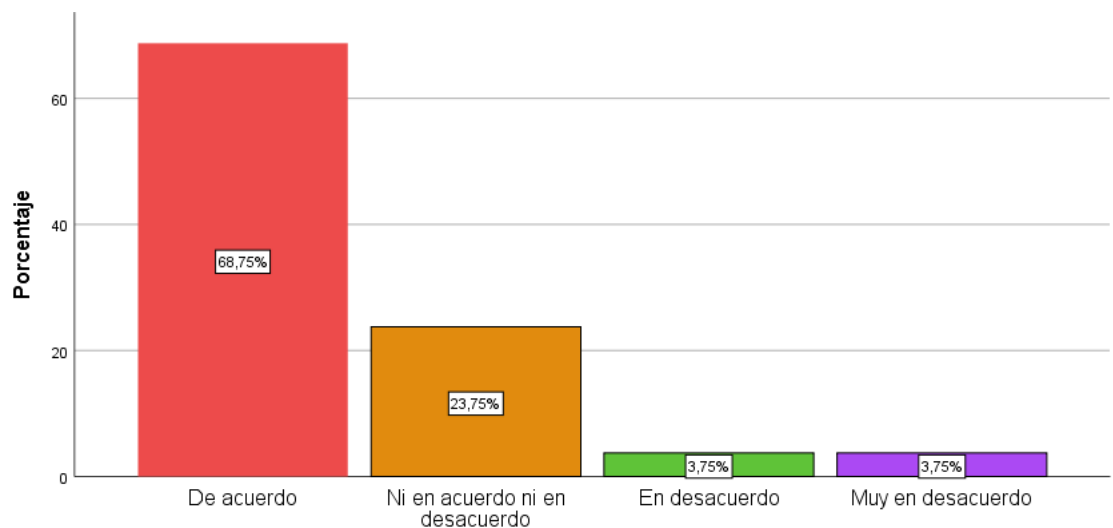
**Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.**

**INTERPRETACIÓN:**

Con la finalidad de conocer si los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 59.8% de la muestra encuestada opinan que está **DE ACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional
2. El 33.8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional
3. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.
4. El 3.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY EN DESACUERDO** que los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional

**Figura No- 14**



#### **4.3. Prueba de hipótesis**

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Chi Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas. La hipótesis general “Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en

la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019”, para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

### Hipótesis General

**H0** No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

**Hi** Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
* Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%
* Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional						

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	44,415 <sup>a</sup>	9	,342
<b>Razón de verosimilitud</b>	32,451	9	,166
<b>Asociación lineal por lineal</b>	3,042	1	,081
<b>N de casos válidos</b>	80		

a 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

**Valor  $p \leq \alpha$ : Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Rechazar H0).**



El valor p es menor que el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

### **Regla de decisión**

1. Si  $p = \text{la significancia} > 0,05\%$ , entonces se acepta el  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$  (esto quiere decir que la distribución es normal).
2. Si  $p = \text{la significancia} < 0,05\%$ , entonces se acepta la  $H_1$  y se rechaza el  $H_0$  (esto quiere decir que la distribución es normal).
3. Conclusión.: Tenemos un valor de significancia de 0,000 el cual es  $< a 0,05$ , aceptamos la  $H_1$  por lo que la distribución es normal

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

### **Hipótesis Específica 1.**

**H<sub>0</sub>** No Existe relación significativa entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2 región Pasco 2019.

**H<sub>i</sub>** Existe relación significativa entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
* Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre si mismo. * Los directivos de la unidad de Gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.	80	100,0%	0	0,0%	8	100,0%

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	10,722 <sup>a</sup>	6	,097
<b>Razón de verosimilitud</b>	10,085	6	,121
<b>Asociación lineal por lineal</b>	,925	1	,336
<b>N de casos válidos</b>	80		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.097 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H0.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

No existe relación significativa entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2019.

### **Hipótesis Específica 2.**

H0 No existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2019.

Hi Existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
* Los directivos de la unidad de Gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.	80	100	0	0,0	80	100
* Los directivos de la unidad de Gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.						

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	38,551 <sup>a</sup>	6	,645
<b>Razón de verosimilitud</b>	35,180	6	,400
<b>Asociación lineal por lineal</b>	2,466	1	,116
<b>N de casos válidos</b>	80		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,45

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.645 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H0.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

No existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

### **Hipótesis Específica 3**

H0 No existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.

Hi Existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2019.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	<b>Casos</b>					
	<b>Válido</b>		<b>Perdido</b>		<b>Total</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
* Los directivos de la unidad de Gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su Gestión.	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
* Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.						

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	44,518 <sup>a</sup>	9	,567
<b>Razón de verosimilitud</b>	33,774	9	,500
<b>Asociación lineal por lineal</b>	,434	1	,510
<b>N de casos válidos</b>	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.567 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

No existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

**Hipótesis Específica 4.**

H0 No existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

Hi3 Existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
* Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores * Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching	80	100	0	0,0	80	100

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,605 <sup>a</sup>	9	,454
Razón de verosimilitud	33,529	9	,465
Asociación lineal por lineal	6,083	1	,014
N de casos válidos	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,454 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

No existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

### Hipótesis Específica 5

H0 No existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

Hi Existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válid o		Perdid o		Total	
	N	%	N	%	N	%
Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional * Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional	80	100	0	0,0	80	100

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	44,415 <sup>a</sup>	9	,453
<b>Razón de verosimilitud</b>	32,451	9	,345
<b>Asociación lineal por lineal</b>	3,042	1	,081
<b>N de casos válidos</b>	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0,453 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es mayor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

No existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa Región Pasco 2019.

#### **4.4 Discusión de resultados.**

A partir de los resultados obtenidos en la investigación sobre la inteligencia emocional que desarrollan los directivos no guardan relación con el liderazgo transformacional, sin embargo analizando el resultado de cada variable se muestra de acuerdo al objetivo general que los directivos tienen una inteligencia emocional superior a media de 62.5% de aceptación y con un 58.8% de liderazgo transformacional ascendente, pero a pesar de estos resultados porcentuales al ser procesados con el estadístico cuadrado y con una Significación asintótica (bilateral) 0,342 el cual es  $>$  a 0,05, aceptamos la  $H_0$ . Entonces no existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, esto quiere decir que ambas variables son independientes.

De la misma forma los resultados obtenidos a nivel de significancia procesado con el estadístico Chi Cuadrado los resultados de los objetivos específicos y la prueba de hipótesis es la siguiente:

1. El objetivo específico 1 es: Determinar la relación que existe entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada, cuyo resultado es, el variable autocontrol es de 41.3% de aceptación y con un 53.8% la variable de influencia idealizada.

Y la prueba estadístico Chi cuadrado a nivel de Significación asintótica (bilateral) de 0,097 que es  $>$  a 0,05; significa que No existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional

2. Determinar la relación que existe entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional cuyo resultado es, la variable autoconciencia es de 55% de aceptación y con un 46.3% la variable motivación inspiracional.  
Y la prueba estadístico Chi cuadrado a nivel de Significación asintótica (bilateral) de 0,645 que es  $>$  a 0,05; significa que, No existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2019.
3. Determinar la relación que existe entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional, cuyo resultado es, la variable motivación es de 51.2% de aceptación y con un 43.8% la variable estimulación emocional.  
Y la prueba estadístico Chi cuadrado a nivel de Significación asintótica (bilateral) de 0,567 que es  $>$  a 0,05; significa que, No existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional.
4. Determinar la relación que existe entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada,  
cuyo resultado es, la variable empatía es de 36.3% de aceptación y con un 68.8% la variable consideración individualizada.  
Y la prueba estadístico Chi cuadrado a nivel de Significación asintótica (bilateral) de 0,454 que es  $>$  a 0,05; significa que, No existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada.
5. Determinar la relación que existe entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional,  
cuyo resultado es, la variable habilidades sociales es de 61.3% de aceptación y con un 58.8% la variable consideración individualizada.



Y la prueba estadístico Chi cuadrado a nivel de Significación asintótica (bilateral) de 0,453 que es  $>$  a 0,05; significa que, No existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa 2019; estos son los resultados de esta investigación.

Asimismo, Las investigaciones a nivel nacional, y haciendo la comparación con otras investigaciones revisadas en los antecedentes como de: Figueroa, N. S. (2016) Inteligencia emocional y Estilos de liderazgo en Directores de Instituciones Educativas, Lima, 2016, que obtuvo como resultado en su trabajo de investigación la predictibilidad de la inteligencia emocional como indicador del tipo de liderazgo transformacional. Así mismo, se apreció como perfil característico de liderazgo transformacional (48.4%) y al liderazgo coercitivo (45%), evidenciándose que para el caso de los varones el tipo de liderazgo exhibido fue el de liderazgo coercitivo (51.6%) mientras que para el caso de las mujeres resaltó el liderazgo transformacional (48.2%), que es muy similar a los resultados obtenidos en esta investigación.

Y de la misma forma Méndez, H. E. (2018) en su investigación Liderazgo transformacional y clima organizacional en el área de gestión pedagógica de la UGEL Santa, 2017, obtuvo como resultado que existe una relación moderada entre las variables, con una significación de 0,043 inferior a 0.05.

Pero referente a las otras investigaciones de los antecedentes del estudio a nivel nacional como el de Garavito (2019) Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018; cuyos resultados de la investigación muestran que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones educativas

del distrito de Zepita, 2018. Esta conclusión se sustenta en el diseño estadístico del Coeficiente de Contingencia de Pearson, ya el valor es de 0.75\*\*; lo cual indica que la intensidad de la relación de las variables es significativa. Así mismo de acuerdo a los valores obtenidos de la prueba Chi Cuadrado cuyo valor de la significante es de 0.00 menor al 0.05, indica la existencia de una dependencia de variables entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

Munarriz, R. (2018) Inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017; Redolfo, L.H (2017) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017; Se llegó a la siguiente conclusión general: Existe incidencia significativa de la inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017. Se afirma que el modelo presenta un buen ajuste al 77,1% es decir, el modelo si predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

Y también a nivel internacional que fueron considerados como antecedente como:

Usán, Salavera, Mejía, Merino y Jarie (2019) Relaciones de la inteligencia emocional, Burnout y compromiso académico con el rendimiento escolar de estudiantes adolescentes; los resultados arrojaron relaciones positivas de las variables más auto determinadas como resultan la inteligencia emocional y el engagement académico con el rendimiento escolar en un claro patrón de conductas más adaptativas.

Por otro lado, puntuaciones más bajas en inteligencia emocional y burnout académico correlacionaron con menores puntuaciones de rendimiento escolar. Hernandez, K.S (2018) Inteligencia emocional y satisfacción laboral, tesis de grado realizado; (Estudio realizado con colaboradores de Distribuidora

VIDDA, zona 12 Huehuetenango), Universidad Rafael Landívar, Guatemala; se llega a la conclusión que, se estableció que los colaboradores de la distribuidora cuentan con un nivel diestro de inteligencia emocional por lo que manejan las emociones cuyas reacciones son aceptables, y un nivel óptimo de satisfacción laboral ya que cuentan con un ambiente laboral agradable, y la relaciones interpersonales que manejan son buenas.

Basurto K.S (2015) Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México; de acuerdo al resultado obtenido se puede determinar que si existe una influencia positiva y significativa en nivel alto de la inteligencia emocional sobre el nivel de desempeño laboral auto percibido por los directivos y que los años de servicio y los niveles académicos no mostraron ninguna diferencia significativa.

Hernández & Duane (2018) Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos; los hallazgos más importantes muestran una inclinación hacia prácticas de gestión de carácter transaccional, mismos que tiene mayor correlación con las variables «antigüedad» y «turno del personal»

Lema, M.I (2017) El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: Estudio de caso: Red de productores agroecológica del austro - provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016.

Los resultados dan cuenta de que, en los tres casos de estudio, el liderazgo es netamente de un estilo transformacional, ya que los líderes desarrollan las capacidades intelectuales de los socios, motivan y generan estímulo intelectual, lo que les permite ser un referente y un en modelos a seguir; en

algunos casos presentan características transaccionales, debido a que los líderes generan mecanismos de control y sanción para el desarrollo de la organización.

Estos resultados considerados como antecedentes internacionales tienen relación significativa entre las variables, pero en los resultados de esta investigación se considera que son independientes las variables y no guardan una relación significativa.

## CONCLUSIONES

Se concluye sobre la base de los resultados obtenidos de la investigación donde se planteó como objetivo general determinar relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019, y los resultados fueron:

1. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0G$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_G$ ), al no encontrar diferencias significativas entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa.
2. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0E1$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_{E1}$ ), al no encontrar diferencias significativas entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.
3. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0E2$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_{E2}$ ), al no encontrar diferencias significativas entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.
4. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0E3$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_{E3}$ ), al no encontrar diferencias significativas entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.
5. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0E4$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_{E4}$ ), al no encontrar diferencias significativas entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.
6. Se acepta la hipótesis nula ( $H_0E5$ ) y se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_{E5}$ ), al no encontrar diferencias significativas entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.

## **RECOMENDACIONES**

Según el trabajo de investigación realizado y de acuerdo a las conclusiones es necesario recomendar los siguientes:

### **Primera recomendación:**

Según el trabajo de investigación desarrollada y de acuerdo al resultado del objetivo general y la hipótesis general; se recomienda a los directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Oxapampa realizar un curso taller de capacitación referente a los temas de inteligencia emocional y liderazgo transformacional, por lo que es necesario que los trabajadores conozcan las bondades del conocimiento y la práctica de estos y la contribución al manejo eficiente y eficaz de la gestión.

### **Segunda recomendación:**

Según el resultado obtenidos en la investigación es necesario que los directivos de la UGEL- Oxapampa realicen capacitación en técnicas de autocontrol emocional para directivos y desarrollar habilidades de persuasión hacia los trabajadores.

### **Tercera recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a los directivos de la UGEL, Oxapampa, realizar talleres para desarrollar la capacidad de reconocer las emociones propias, sensaciones, estados y recursos internos y además desarrollar un liderazgo inspiracional, para desarrollar ese compromiso organizacional hacia sus trabajadores.

### **Cuarta recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a los directivos de la UGEL, Oxapampa, realizar talleres de estrategias y actividades para desarrollar la motivación entre los trabajadores en

general y el liderazgo de estimulación emocional en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.

**Quinta recomendación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a los directivos de la UGEL, Oxapampa realizar talleres para desarrollar la empatía entre los trabajadores y el liderazgo de consideración individualizada en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.

**Sexta recomendación:** De acuerdo a los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, se recomienda a los directivos de la UGEL, Oxapampa, desarrollar capacitaciones para mejorar las habilidades sociales y desarrollar un estilo de liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Goleman D.** (1985) Inteligencia emocional, Best Seller Mundial, colección ensayo – Kairos.
- Salovey y Mayer** (1990) inteligencia emocional, Revista.
- Hernández & Duane** (2018) Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. Revista CIMEXUS Vol. XIII, No.2, 2018.
- Murcia, M.C** (2017) Dimensiones del liderazgo transformacional <https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional>
- Ministerio de educación** (2017) Manual de organización y funciones UGEL Oxapampa, Pasco Asensio, Lima
- La Contraloría General** de la Republica La ética en la función pública. En [www.contraloria.gob.pe](http://www.contraloria.gob.pe)
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista M Del Pilar** (2014) Metodología de la investigación sexta edición, McGraw-Hill-Education, México.
- Garavito Checalla, E. C.** (2019). Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018.
- Tamayo, M.** (19809) El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación, cuarta edición editorial LIMUSA S.A de C.V Grupo Noriega editores, México.
- Figuroa Pimentel, N. S.** (2016). Inteligencia emocional y Estilos de liderazgo en Directores de Instituciones Educativas, Lima, 2016.
- Figuroa Pimentel, N. S.** (2016). Inteligencia emocional y Estilos de liderazgo en Directores de Instituciones Educativas, Lima, 2016.



**Munarriz Villafuerte, R.** (2018). Inteligencia emocional en la gestión pedagógica de la Red 6, Ate Vitarte, 2017.

Redolfo Aguilar, L. H. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017.

**Méndez, H. E.** (2018). Liderazgo transformacional y clima organizacional en el área de gestión pedagógica de la UGEL Santa, 2017.

**Goleman, D.** (2018) Inteligencia emocional en la empresa, books.google.com

**Caruso, D.R. & Salovey, P.** (2005) El directivo emocionalmente inteligente: como desarrollar y utilizar las cuatro técnicas emocionalmente claves del liderazgo, edición 2005 ALGABA Ediciones, S.A, impreso en España.

**Cesar, C.** (2018) Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” , San Juan de Lurigancho – 2017.

**Salvador, A.** (2010) Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho.

**Liderazgo transformacional** y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” , San Juan de Lurigancho - 2017.

Benítez, D. A; Carlos, K.D; Gutiérrez, R.P Y Santisteban, R.M (2019) Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados”

Bass, (2008) Liderazgo transformacional, recuperado Rev. psicol. trab. organ. vol.32 no.3 Madrid dic. 2016:

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>.

**Marco, M.** (2018) Inteligencia emocional y prácticas relacionales con la familia en atención temprana, culminado el estudio llega al siguiente resumen:

**Usán, P. Salavera, C, Mejías, JJ, Merino, A y LK, J. (2019) Relaciones de la inteligencia emocional, Burnout y compromiso académico con el rendimiento escolar de estudiantes adolescentes, Manizales – Colombia.**

## **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA, Región PASCO 2019**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	METODOLOGIA	UNIVERSO O POBLACIÓN	INTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b>                      ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b>                      Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.</p>	<p><b>X= VARIABLE INDEPENDIENTE:</b>                      Inteligencia emocional  <b>Indicadores:</b>                      a) Autocontrol                      b) autoconciencia                      c) Motivación                      d) Empatía                      e) Habilidades sociales</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b>                      Existe relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.</p>	<p><b>TIPO DE LA INVESTIGACION</b>                      Es de tipo aplicada y no experimental:                      - Descriptiva.                      - Explicativa.</p> <p><b>MÉTODOS DE INVESTIGACION</b>                      En la investigación se utilizará como método:                      El método Inductivo.                      El método deductivo.                      Y también el método estadístico.</p>	<p><b>UNIVERSO</b>                      En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de 90Trabajadores.</p>	<p><b>INSTRUMENTO</b>                      Cuestionario</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>                      1. ¿Qué relación existe entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?                      2. ¿Qué relación existe entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?                      3. ¿Qué relación existe entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?                      4. ¿Qué relación existe entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?                      5. ¿Qué relación existe entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>                      1. Determinar la relación que existe entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019                      2. Determinar la relación que existe entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      3. Determinar la relación que existe entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      4. Determinar la relación que existe entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019                      5. Determinar la relación que existe entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.</p>	<p><b>Y= VARIABLES DEPENDIENTES:</b>                      Liderazgo transformacional.  <b>Indicadores:</b>                      • Influencia idealizada                      • Motivación inspiracional                      • Estimulación emocional                      • Consideración individualizada                      • Liderazgo</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>                      3.4.2.1 Existe relación significativa entre autocontrol y el liderazgo de influencia idealizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      3.4.2.2. Existe relación significativa entre autoconciencia y el liderazgo de Motivación inspiracional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      3.4.2.3. Existe relación significativa entre Motivación y el liderazgo de estimulación emocional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      3.4.2.4. Existe relación significativa entre Empatía y el liderazgo consideración individualizada en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.                      3.4.2.5. Existe relación significativa entre Habilidades sociales y el liderazgo transformacional en la en la unidad de gestión educativa local, Oxapampa región Pasco 2019.</p>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION.</b>                      En el trabajo de investigación se utilizará el diseño no experimental – de corte transeccional.</p>	<p><b>MUESTRA</b>                      Se calcula con la formula estadística                      La muestra ajustada es: 80 trabajadores</p>	<p><b>TÉCNICA</b>                      Encuesta  <b>ESTADISTICO</b>                      Se utilizará el programa SPSS 22 y el Microsoft Excel</p>

## INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre Inteligencia emocional y liderazgo transformacional. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

**Título del trabajo** “inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019.

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

#### Datos generales

<b>Sexo:</b>	M	F			
MDA = 5	D.A = 4	NDA NED = 3	ED = 2	M.D = 1	

#### Inteligencia emocional

A. Autocontrol	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre si mismo.					
2. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen autocontrol de sus propios conocimiento y aptitudes.					
<b>A. autoconciencia</b>					
3. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen la capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.					
4. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autovaloración de sus capacidades.					
<b>A. Motivación</b>					
5. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.					
<b>Empatía</b>					
6. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.					
<b>Habilidades sociales</b>					
7. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.					
8. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.					
<b>Liderazgo transformacional</b>					
<b>Influencia idealizada</b>					
9. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.					
<b>Motivación inspiracional</b>					
10. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.					
<b>Estimulación emocional</b>					
11. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan el empoderamiento e innovación en					

sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.					
<b>Consideración individual</b>					
12. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>Liderazgo transformacional</b>					
13. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Gracias

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

### - Procedimiento de validez y confiabilidad

#### VALIDACION POR ALFA DE CRONBACH

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	88	100,0

El coeficiente de alfa es mayor a 0,9 es bueno, entonces el instrumento de medida es bueno.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

**TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO 2019.**

NOMBRE DEL EXPERTO : Alexandro Rosales Osorio  
ESPECIALIDAD : Ingeniero

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES:

✓ INTELIGENCIA EMOCIONAL

✓ LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA: Preguntas dirigidas a autoridades, funcionarios y trabajadores de la UGEL.

INTRUCCIONES: Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de coherencia, relevancia, claridad y suficiencia.

DIMENSIONES/ ITEMS	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>				
<b>A. AUTOCONTROL</b>				
1. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.	4	4	4	4
2. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes.	4	4	4	4
<b>B. AUTOCONCIENCIA</b>				
3. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen la capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.	4	4	4	3
4. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autovaloración de sus capacidades.	4	4	4	3
<b>C. MOTIVACIÓN</b>				
5. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentran motivados al realizar su gestión.	4	4	4	4
<b>D. EMPATÍA</b>				
6. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentran y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.	4	4	4	4
<b>E. HABILIDADES SOCIALES</b>				
7. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.	4	3	4	4
8. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.	4	3	4	4
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
<b>A. INFLUENCIA IDEALIZADA</b>				
9. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.	4	4	4	4
<b>B. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>				
10. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.	4	4	4	4
<b>C. ESTIMULACIÓN EMOCIONAL</b>				
11. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan el empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.	3	4	4	4
<b>D. CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>				
12. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.	4	4	4	4
<b>E. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
13. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.	4	4	4	4

• ¿hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI ( ) NO (X) en caso de sí ¿Qué dimensión o ítem falta?

• DISCUSIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ( )

Mg. Alessandro Rosales Osorio  
CIP 206363

05 de Mayo del año 20 20



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO 2019.**

**NOMBRE DEL EXPERTO** : Juan Guillermo ORTIZ RECINAS

**ESPECIALIDAD** : Biología y Química

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES:**

✓ **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

✓ **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:** Preguntas dirigidas a autoridades, funcionarios y trabajadores de la UGEL.

**INTRUCCIONES:** Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de coherencia, relevancia, claridad y suficiencia.

DIMENSIONES/ ITEMS	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>				
<b>A. AUTOCONTROL</b>				
1. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.	4	4	4	4
2. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen autocontrol de sus propios conocimiento y aptitudes.	4	4	4	4
<b>B. AUTOCONCIENCIA</b>				
3. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen la capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.	4	4	4	4
4. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autovaloración de sus capacidades.	4	4	4	4
<b>C. MOTIVACIÓN</b>				
5. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra motivados al realizar su gestión.	4	3	4	4
<b>D. EMPATÍA</b>				
6. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentra y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.	4	3	4	4
<b>E. HABILIDADES SOCIALES</b>				
7. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.	4	4	4	4
8. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.	4	4	4	4
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
<b>A. INFLUENCIA IDEALIZADA</b>				
9. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.	4	4	4	4
<b>B. MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>				
10. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.	4	4	4	4
<b>C. ESTIMULACION EMOCIONAL</b>				
11. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan el empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.	4	4	3	4
<b>D. CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>				
12. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.	4	4	3	4
<b>E. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
13. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.	4	4	4	4

- ¿hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI ( ) NO ( X ) en caso de si ¿ Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_
- DISCUSIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SI ( X ) NO ( )

05 de Mayo del año 20 20

**Dr. Juan Guillermo ORTIZ RECINAS**  
DNI 04071010





UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO

**TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**  
**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OXAPAMPA, REGIÓN PASCO 2019.**

NOMBRE DEL EXPERTO : Livia Elisama Marcelo Matías  
ESPECIALIDAD : Contador Público

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLES:

✓ INTELIGENCIA EMOCIONAL

✓ LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA: Preguntas dirigidas a autoridades, funcionarios y trabajadores de la UGEL.

INSTRUCCIONES: Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de coherencia, relevancia, claridad y suficiencia.

DIMENSIONES/ ÍTEMS	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUFICIENCIA
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>				
<b>A. AUTOCONTROL</b>				
1. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen capacidad de autocontrol o dominio sobre sí mismo.	4	4	4	4
2. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen autocontrol de sus propios conocimientos y aptitudes.	4	4	4	4
<b>B. AUTOCONCIENCIA</b>				
3. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen la capacidad de reconocer la manera en que sus emociones afectan a los trabajadores.	4	4	4	4
4. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen una correcta autovaloración de sus capacidades.	4	4	4	4
<b>C. MOTIVACIÓN</b>				
5. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentran motivados al realizar su gestión.	4	3	4	4
<b>D. EMPATÍA</b>				
6. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco se encuentran y actúan con pasión y empatía en la gestión institucional.	4	3	4	4
<b>E. HABILIDADES SOCIALES</b>				
7. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen y manejan sus habilidades sociales con sus trabajadores.	4	4	4	4
8. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco tienen alto nivel de inteligencia emocional.	4	4	4	4
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
<b>A. INFLUENCIA IDEALIZADA</b>				
9. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son carismáticos y demuestran convicción y valores.	4	4	3	4
<b>B. MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>				
10. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco son líderes que articulan una visión que inspira a sus trabajadores con optimismo, sobre los objetivos a futuro.	4	4	3	4
<b>C. ESTIMULACIÓN EMOCIONAL</b>				
11. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco buscan el empoderamiento e innovación en sus trabajadores con la finalidad de dar solución a los conflictos en la institución.	4	4	4	4
<b>D. CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>				
12. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco responden a las necesidades de cada trabajador mediante el coaching.	4	4	4	4
<b>E. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>				
13. Los directivos de la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco poseen un alto nivel de liderazgo transformacional.				

- ¿hay alguna dimensión o ítem que no fue considerada? SI ( ) NO (X) en caso de sí ¿Qué dimensión o ítem falta?
- DISCUSIÓN DEL EXPERTO: el instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ( )

04 de Mayo del año 2020

  
Hg. Livia Elisama Marcelo Matías  
CPC 14-1807