

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los
directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de**

Chaupimarca, Pasco, 2023

Para optar el grado académico de Maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor:

Bach. Erika Froctuosa PABLO LUIS

Asesor:

Mg. Federico Renato VILLAR YZARRA

Cerro de Pasco – Perú – 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los
directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de**

Chaupimarca, Pasco, 2023

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Marcelino Erasmo HUAMAN PANEZ
PRESIDENTE

Dr. Gastón Jeremías OSCÁTEGUI NÁJERA
MIEMBRO

Mag. Moises AGUSTIN CRISTOBAL
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 024-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Erika Froctuosa PABLO LUIS

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO
EDUCATIVO DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE CHAUPIMARCA, PASCO,
2023**

ASESOR (A): Mg. Federico Renato VILLAR YZARRA

Índice de Similitud:
05%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 31 de enero del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.01.2025 19:39:43 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y permitirme llegar hasta este momento tan significativo en mi formación profesional.

A mis padres María Sabina y Daniel por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo y por enseñarme, con su ejemplo, el valor de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos Eloy, Edgar y hermanas Bertila, Yudi, Mabil y Doris, quienes desde la infancia y juventud siempre anhelaron fragancia de la alegría y la unión familiar

A mi querido amigo Jaime por su constante esperanza de verme alcanzar nuevos logros cada día.

A mi osita, copito y mariposa, que con sus caricias llenan de alegría mi paso por esta vida efímera.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por brindarme su acogida y formación a lo largo de todos estos años.

A los estimados docentes que, con su vasto conocimiento y experiencia, han sido guía fundamental a lo largo de mi carrera profesional.

Al Mg. Federico Renato Villar Yzarra, mi asesor de tesis, por su orientación, tiempo y confianza en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A los directivos de las instituciones educativas que, de manera desinteresada, participaron en la investigación, por su tiempo y disposición para contribuir al desarrollo educativo regional.

RESUMEN

El presente estudio cuasi-experimental tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. La muestra estuvo conformada por un grupo de 28 directivos a quienes se aplicó una prueba- pre-test, se administró el taller y luego se realizó otra prueba - post-test. Se utilizó la prueba de Wilcoxon para analizar diferencias en las puntuaciones de liderazgo educativo y dimensiones transformacional, transaccional y laissez-faire antes y después del taller. Los resultados evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en todas las variables con valores de Z mayores a 4,340 ($p < 0.01$). Se concluyó que la inteligencia emocional incrementó positivamente el liderazgo educativo de los directivos, potenciando específicamente sus capacidades transformacionales, transaccionales y laissez-faire, a través del taller llevado a cabo con el objeto de estudio. Los hallazgos destacan el valor de la formación emocional para mejorar el liderazgo de directivos escolares.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo educativo, taller de inteligencia emocional, directivos escolares.

ABSTRACT

The present quasi-experimental study aimed to determine the influence of emotional intelligence on educational leadership in directors of secondary school institutions in the Chaupimarca district, Pasco, 2023. The sample consisted of a group of 28 directors to whom a pre-test was applied, the workshop was administered and then a post-test was performed. The Wilcoxon test was used to analyze differences in the scores of educational leadership and transformational, transactional and laissez-faire dimensions before and after the workshop. The results showed statistically significant differences in all variables with Z values greater than 4.340 ($p < 0.01$). It was concluded that emotional intelligence positively increased the educational leadership of directors, specifically enhancing their transformational, transactional and laissez-faire capacities, through the workshop carried out for the purpose of study. The findings highlight the value of emotional training to improve the leadership of school directors.

Keywords: emotional intelligence, educational leadership, emotional intelligence workshop, school leaders.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo desempeña un papel fundamental en el éxito de las instituciones educativas, ya que impactan directamente en la motivación y desempeño de los docentes, en el clima organizacional, y en los logros académicos de los estudiantes (Bush y Glover, 2014). En este contexto, es importante que los directivos escolares cultiven habilidades de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire que les permitan orientar de manera efectiva a su equipo e inspirar una visión compartida en la comunidad educativa (Bolívar, 2010).

Diversos estudios han demostrado que la inteligencia emocional desempeña un rol mediador entre las habilidades de liderazgo y el desempeño docente (Mérida et al., 2020). Asimismo, los programas formativos en inteligencia emocional han demostrado generar un impacto significativo en el desarrollo de competencias emocionales y de liderazgo en directivos escolares (Gilar et al., 2021).

Sin embargo, en el contexto peruano son escasas las investigaciones que hayan analizado la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo, especialmente en directivos de instituciones de educación secundaria. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en los directivos de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023, mediante un estudio pre-experimental de pre y post test con un solo grupo.

La muestra estuvo conformada por 28 directivos a quienes se les aplicó una prueba antes del taller, se administró un programa de formación emocional y, finalmente, se les aplicó una prueba posterior. Para analizar las diferencias en las puntuaciones de liderazgo educativo y sus dimensiones antes y después del taller se utilizó la prueba de Wilcoxon.

Los resultados evidenciaron un incremento estadísticamente significativo en todas las

variables después de la implementación del programa.

Los aportes de este estudio consisten en evidenciar de manera empírica los beneficios de implementar programas de inteligencia emocional para fortalecer el liderazgo de los directivos escolares en el contexto local. Asimismo, se proponen recomendaciones para que las instituciones educativas incorporen este tipo de formación en sus políticas de desarrollo profesional dirigidas a directores y subdirectores.

En este trabajo de investigación, se ha adoptado el esquema establecido por el Consejo de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, el cual se compone de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, donde se presenta: la identificación y delimitación del problema de investigación; los objetivos generales y específicos; la justificación, el alcance y las limitaciones del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, abarca: los antecedentes de investigación relacionados con el tema; el sustento teórico científico y conceptual; las hipótesis y variables de investigación; y la definición operacional de los términos clave.

Capítulo III: Metodología de investigación, incluye: el tipo, nivel y método de investigación; el diseño de investigación; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos; las técnicas de procesamiento y análisis de datos; la validez y confiabilidad de los instrumentos; y los aspectos éticos a considerar.

Capítulo IV. Resultados y discusión, contiene: la descripción del proceso de investigación; la presentación y el análisis de los resultados obtenidos; la contrastación de las hipótesis; y las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Este trabajo fue evaluado por los Jurados, con la disposición de aprender de sus observaciones y sugerencias. Reconozco que sus valiosos aportes contribuirán al enriquecimiento de esta producción intelectual.

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación del problema.....	3
1.2.1.	Espacial	3
1.2.2.	Poblacional	3
1.2.3.	Temporal	3
1.2.4.	Teórica.....	4
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general.....	4
1.3.2.	Problema específico:	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivo específico.....	5
1.5.	Justificación de la investigación:	5

1.5.1. Justificación social	5
1.5.2. Justificación teórica.....	6
1.5.3. Justificación práctica	6
1.5.4. Justificación metodológica.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7
1.6.1. Limitaciones de tiempo	7
1.6.2. Limitaciones de espacio o territorio	8
1.6.3. Limitaciones de recursos.....	8
1.6.4. Limitaciones de tipo informativo	8

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.1.3. Antecedentes locales	21
2.2. Bases teóricas – científicas.....	22
2.2.1. Inteligencia emocional	22
2.2.2. Liderazgo educativo	32
2.2.3. Importancia del liderazgo educativo:	36
2.2.4. Relación entre la inteligencia emocional y liderazgo educativo:.....	38
2.2.5. Talleres de inteligencia emocional para directivos	40
2.3. Definición de términos básicos	40
2.4. Formulación de hipótesis	42
2.4.1. Hipótesis general	42
2.4.2. Hipótesis específicas	42

2.5.	Identificación de variables	43
2.6.	Definición operacional de variables.....	44
2.6.1.	Inteligencia emocional	44
2.6.2.	Liderazgo educativo	45

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	46
3.2.	Nivel de investigación.....	46
3.3.	Métodos de investigación.....	47
3.4.	Diseño de investigación	47
3.5.	Población y muestra	48
3.5.1.	Población.....	48
3.5.2.	Muestra.....	48
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.6.1.	Técnicas.....	49
3.6.2.	Instrumentos	50
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	51
3.7.1.	Fiabilidad del instrumento para medir la variable: desempeño laboral docente	51
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	52
3.9.	Tratamiento estadístico	53
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	54

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	56
------	--	----

4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	57
4.2.1.	Resultados del objetivo general.....	57
4.2.2.	Resultados del objetivo específico 1	59
4.2.3.	Resultados del objetivo específico 2	60
4.2.4.	Resultados del objetivo específico 3	62
4.2.5.	Prueba de normalidad de la muestra	64
4.3.	Prueba de hipótesis.....	65
4.3.1.	Prueba de hipótesis general	65
4.3.2.	Prueba de hipótesis específica 1	66
4.3.3.	Prueba de hipótesis específica 2.....	67
4.3.4.	Prueba de hipótesis específica 3.....	68
4.4.	Discusión de resultados.....	70

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Matriz operacional de inteligencia emocional	44
Tabla 2. Matriz operacional de liderazgo educativo	45
Tabla 3. Fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente.....	51
Tabla 4. Tabla de resultados pre test y post test de liderazgo educativo.	57
Tabla 5. Tabla de resultados pre test y post liderazgo transformacional	59
Tabla 6. Tabla de resultados pre test y post liderazgo transaccional	61
Tabla 7. Tabla de resultados pre test y post test liderazgo laissez-faire	62
Tabla 8. Prueba de normalidad de la muestra.	64
Tabla 9. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo educativo.....	65
Tabla 10. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo transformacional.	66
Tabla 11. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo transaccional	68
Tabla 12. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo laissez-faire.....	69

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	Página
Ilustración 1. Resultados pre test y post test de liderazgo educativo.	58
Ilustración 2. Resultados pre test y post liderazgo transformacional.	59
Ilustración 3. Resultados pre test y post liderazgo transaccional	61
Ilustración 4. Resultados pre test y post test liderazgo laissez-faire	63

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La educación es un factor clave para el desarrollo humano y social de cualquier país. Sin embargo, la calidad educativa depende en gran medida del liderazgo de los directivos de las instituciones educativas, quienes tienen la responsabilidad de gestionar los recursos, orientar el currículo, motivar al personal docente y atender las demandas de la comunidad educativa (García-Guiu y Extremera, 2020). Para ejercer un liderazgo efectivo, los directivos deben contar con una serie de competencias, entre las que destaca la inteligencia emocional (IE).

La IE se define como la capacidad de entender y manejar las propias emociones y las de los demás, lo que implica tener conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 1995). Estas habilidades permiten al líder generar una visión compartida, comunicarla, resolver conflictos, crear un clima de confianza y colaboración, y fomentar el aprendizaje y la innovación en su organización (Rosete y Ciarrochi, 2005).

Pero, la realidad educativa del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco muestra que los directivos de las instituciones educativas enfrentan diversos problemas que dificultan el ejercicio de su liderazgo y el desarrollo de su IE. Entre estos problemas se pueden mencionar:

La falta de acceso a una formación continua y especializada en liderazgo e IE, lo que limita sus capacidades para gestionar sus emociones y las de su equipo de trabajo (Espinoza, 2020).

La escasa infraestructura y conectividad de las instituciones educativas, especialmente en las zonas rurales, lo que dificulta el acceso a la información, la comunicación y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el aprendizaje (Robles, 2021).

La pobreza y la desigualdad social que afectan a la población de Pasco, generando condiciones de vulnerabilidad, estrés y desmotivación en los estudiantes, los docentes y los padres de familia, y que demandan una mayor atención y apoyo emocional por parte de los directivos (INEI, 2015).

La pandemia de la COVID-19 obligó a cambiar el modelo de enseñanza presencial por uno a distancia, propiciando un reto y oportunidad para el liderazgo y la IE de los directivos, quienes fueron adaptándose a las nuevas circunstancias, gestionar la incertidumbre, la ansiedad y el miedo, y promover la continuidad y la calidad del servicio educativo (Espinoza, 2020).

Estos problemas evidencian la necesidad de investigar la influencia de la I.E. en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca en Pasco, con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades, proponiendo estrategias de mejora que contribuyan al desarrollo profesional y personal de los directivos, y al logro de los objetivos educativos de la región.

La I. E. es una competencia clave para el liderazgo educativo, porque permite al directivo gestionar sus emociones y las de los demás, y generar un clima organizacional favorable para el aprendizaje y la innovación. Sin embargo, se desconoce el nivel de I. E. de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, así como la forma en que esta influye en su liderazgo educativo.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Espacial

La investigación se realizó en el distrito de Chaupimarca, provincia y departamento de Pasco, ubicado en la región central del Perú. La provincia de Pasco tiene una superficie de 4,758.87 km² y una población estimada de 70,742 habitantes, según el censo de 2017 (INEI, 2018).

1.2.2. Poblacional

La población de la investigación estuvo conformada por los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, tanto públicas como privadas del nivel secundaria. Según el Ministerio de Educación (2020), en el distrito de Chaupimarca existen 7 instituciones educativas del nivel secundaria, teniendo un total 34 directivos.

1.2.3. Temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2023, considerando el periodo lectivo de marzo a diciembre. Se aplicó dos instrumentos de recolección de datos: una encuesta sobre inteligencia emocional y un cuestionario sobre liderazgo educativo. La encuesta de pretest se realizó al inicio del año escolar, en marzo y el posttest al final del año escolar, en diciembre. De esta manera, se analizó la relación entre inteligencia

emocional y el liderazgo educativo de los directivos, así como su evolución a lo largo del año.

1.2.4. Teórica

La investigación se fundamentó en el marco teórico de la inteligencia emocional propuesto por Salovey y Mayer (1995), que comprende tres dimensiones: claridad de los sentimientos, reparación de los sentimientos y atención de los sentimientos. Asimismo, se utilizó el modelo de liderazgo educativo de Bolívar (2010), planteado en cuatro funciones del líder educativo: gestión pedagógica, gestión organizativa, gestión comunitaria y gestión personal. Se buscó establecer la influencia de cada dimensión de la inteligencia emocional en cada función del liderazgo educativo, mediante el uso de técnicas estadísticas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?

1.3.2. Problema específico:

- a. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?
- b. ¿Cómo influye inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?
- c. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria

del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

1.4.2. Objetivo específico

- a. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.
- b. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.
- c. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

1.5. Justificación de la investigación:

1.5.1. Justificación social

La investigación tiene una justificación social, porque busca contribuir al mejoramiento de la calidad educativa del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, a través del desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas. De esta manera, se pretende favorecer el bienestar, la convivencia y el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en general, así como promover una cultura de paz, respeto y solidaridad en la región. Además, la investigación aporta evidencias y

recomendaciones orientadas a las políticas y prácticas educativas en el ámbito local, regional y nacional, y que sirvan de referencia para futuros estudios sobre el tema (Espinoza, 2020; García-Guiu y Extremera, 2020).

1.5.2. Justificación teórica

La investigación tiene una justificación práctica, porque orienta a resolver un problema real y relevante, la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, 2023. Este problema afecta directamente a la gestión y el desempeño de los directivos, así como al clima y los resultados educativos de las instituciones. Por ello, la investigación busca ofrecer soluciones y alternativas viables, que permitan a los directivos desarrollar y potenciar su inteligencia emocional y su liderazgo educativo, y se traduzcan en una mejora de la calidad y la equidad educativa en el distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco. Así, la investigación tiene un impacto positivo y significativo en la realidad educativa de la región, y en el desarrollo humano y social de sus habitantes (Robles, 2021; Rosete y Ciarrochi, 2005).

1.5.3. Justificación práctica

Este estudio tiene aplicabilidad práctica, porque proporciona información valiosa para mejorar las prácticas de liderazgo y gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco. Así, se diagnostica el nivel y las dimensiones de la inteligencia emocional de los directivos, como el tipo o estilo de liderazgo y gestión educativa ejercida en el ámbito académico. Además, se propone estrategias o acciones para fortalecer la inteligencia emocional y el liderazgo y gestión educativa de los directivos, basadas en evidencias empíricas y criterios técnicos.

1.5.4. Justificación metodológica

La investigación tuvo un diseño cuasi experimental, de investigación con Pretest-posttest con un solo grupo de estudio, habiendo llevado a la comparación de los resultados de dos tests de las personas sometidas al taller de inteligencia emocional. Este diseño permitió controlar parcialmente las diferencias individuales entre los participantes, y estimar el impacto del tratamiento sobre la variable dependiente (Cook y Campbell, 1979; Shadish, Cook y Campbell, 2002).

En este caso, la aplicación de los talleres de inteligencia emocional y el liderazgo educativo, dirigido a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco. La variable independiente fue la inteligencia emocional y la variable dependiente el liderazgo educativo de los directivos, medido mediante una encuesta y un cuestionario, respectivamente.

1.6. Limitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones de tiempo

La investigación tuvo una limitación de tiempo, se realizó durante el año 2023, considerando el periodo lectivo de marzo a diciembre. Implica los resultados obtenidos solo reflejan la situación de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco en el 2023, y que no se podrá evaluar el efecto a largo plazo del programa de desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo. Además, el tiempo disponible para la aplicación del programa fue de 10 semanas, siendo insuficiente para lograr cambios significativos y duraderos en las competencias de los directivos (García-Guiu y Extremera, 2020).

1.6.2. Limitaciones de espacio o territorio

La investigación tuvo una limitación de espacio o territorio, habiéndose centrado en distrito de Chaupimarca, provincia y departamento de Pasco, ubicado en la región central del Perú. Esto implica, los resultados obtenidos no se pueden generalizar a otras provincias, departamentos o regiones del país, que pueden tener características socioeconómicas, culturales y educativas diferentes.

1.6.3. Limitaciones de recursos

La investigación tuvo limitaciones de recursos, porque se realizó con el apoyo financiero y logístico de la investigadora, implicando los recursos disponibles para la ejecución del programa de desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, así como para la recolección y el análisis de los datos, fueron limitantes dentro del presupuesto de la investigadora. Además, la investigación se realizó con el consentimiento y la colaboración de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, considerados sujetos de estudio; implica la participación de los directivos de manera voluntaria y se podrán retirar del estudio en cualquier momento, afectando al tamaño y a la representatividad de la muestra (Robles, 2021).

1.6.4. Limitaciones de tipo informativo

La investigación tuvo una limitación de tipo informativo, habiéndose basado en la información proporcionada por los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, a través de la encuesta sobre inteligencia emocional y el cuestionario sobre liderazgo educativo. Significa la calidad y la veracidad de los datos fueron buscando la sinceridad y objetividad de los directivos, actuación que pueden estar sujetos a sesgos, errores o distorsiones al responder a los instrumentos.

Además, la investigación se apoyó en el marco teórico de la inteligencia emocional propuesto por Salovey y Mayer (1995), Goleman (1995) y el modelo de liderazgo educativo de Bolívar (2010), son los referentes conceptuales utilizado para diseñar el programa de desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, y para elaborar los instrumentos de medición. La investigación no consideró otras teorías o modelos sobre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, que pueden ofrecer perspectivas o enfoques diferentes o complementarios al tema de estudio (Goleman, 1995; Bolívar, 2010)

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

García, E. (2023). El rol de la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo pedagógico y la gestión curricular en los docentes coordinadores de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguelito, Panamá (Tesis doctoral). Universidad Interamericana de Panamá. Esta tesis tuvo como objetivo general describir el rol de la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo pedagógico y la gestión curricular en los docentes coordinadores de las instituciones educativas privadas del distrito de San Miguelito, Panamá. Los resultados mostraron que los docentes coordinadores tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más sobresalientes la regulación emocional y la expresión emocional. También se constató en cuanto al liderazgo pedagógico y la gestión curricular eran ejercidos con eficacia y eficiencia por los docentes coordinadores, quienes aplicaban estrategias innovadoras y participativas para mejorar los procesos educativos. En conclusión, la inteligencia emocional juega un rol fundamental en el desarrollo del

liderazgo pedagógico y la gestión curricular, y se debe fomentar una cultura emocional positiva en las instituciones educativas.

López, A. (2023). El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y la gestión escolar: un estudio comparativo entre España y Chile (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Esta tesis tuvo como objetivo general comparar el impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y la gestión escolar entre España y Chile. Los resultados revelaron la existencia de una diferencia significativa entre los países en cuanto al nivel de inteligencia emocional, siendo mayor en España que en Chile; pues, la inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo y la gestión escolar, siendo mayor esta influencia en Chile que en España. En conclusión la inteligencia emocional es un factor relevante para el ejercicio del liderazgo educativo y la gestión escolar, y se deben considerar las particularidades culturales y contextuales de cada país para potenciar estas competencias.

González, A. (2023). El desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo en los estudiantes universitarios: una propuesta de intervención desde el enfoque socioformativo (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Esta tesis tuvo como objetivo general diseñar, implementar y evaluar una propuesta de intervención para el desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo en los estudiantes universitarios desde el enfoque socioformativo. Los resultados muestran la propuesta de intervención fue efectiva para mejorar el nivel de inteligencia emocional y el liderazgo en los estudiantes universitarios, siendo las dimensiones más mejoradas la conciencia emocional y el liderazgo transformacional. Finalmente, el desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo en los estudiantes universitarios es posible mediante una intervención basada en el enfoque

socioformativo, integrado por los aspectos cognitivos, afectivos, sociales y éticos del aprendizaje.

Rodríguez, C. (2022). La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo y la gestión de los centros educativos públicos de nivel medio en Guatemala (Tesis doctoral). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. Esta tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo y la gestión de los centros educativos públicos de nivel medio en Guatemala. Los resultados evidencian, los directores poseían un nivel medio-alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más destacadas la empatía y las habilidades sociales. Además, se observó el tipo de liderazgo más practicado era el situacional, seguido por el participativo y el carismático. Concluyendo, la inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo y la gestión de los centros educativos, y que se requiere una mayor capacitación y acompañamiento a los directores para fortalecer estas competencias.

Santos, M. (2022) en la investigación sobre la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas privadas del municipio de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia (Tesis doctoral). Universidad Privada Boliviana, Cochabamba, Bolivia. Esta tesis tuvo como objetivo general analizar la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas privadas del municipio de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. Los resultados demostraron que los directores generales tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más sobresalientes la motivación emocional y la relación emocional. Además, se constató que el clima organizacional era favorable y el liderazgo estratégico era efectivo para lograr los objetivos institucionales. La conclusión fue que la inteligencia emocional

influye positivamente en el clima organizacional y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas privadas, se debe impulsar una gestión emocional que propicie el bienestar y el compromiso de todos los actores educativos.

González, J. (2022) en un estudio referido a la inteligencia emocional como factor clave para el desarrollo del liderazgo pedagógico en los directores de los colegios públicos de la ciudad de Medellín (Tesis doctoral). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Esta tesis tuvo como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico en los directores de los colegios públicos de la ciudad de Medellín. Los resultados indicaron la existencia de una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el liderazgo pedagógico, y la inteligencia emocional predice el 48.5% del liderazgo pedagógico. En conclusión la inteligencia emocional es un factor clave para el desarrollo del liderazgo pedagógico en los directores, y que se requiere una formación continua y una evaluación permanente de estas competencias.

Pérez, R. (2022) estudio sobre la inteligencia emocional como factor determinante del liderazgo y la gestión de calidad en las instituciones de educación superior de la región Caribe colombiana (Tesis doctoral). Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Esta tesis tuvo como objetivo general evaluar el impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo y la gestión de calidad en las instituciones de educación superior de la región Caribe colombiana. Los resultados revelaron que los directivos académicos poseían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más destacadas la autoestima y el optimismo. Además, se evidenció que el liderazgo y la gestión de calidad eran realizados con altos estándares de excelencia y pertinencia, y que se contaba con un sistema de aseguramiento de la calidad integral y participativo. La conclusión fue que la inteligencia emocional es un factor

determinante del liderazgo y la gestión de calidad en las instituciones de educación superior, y debiéndose promover una cultura emocional que favorezca el desarrollo humano y social.

Ramírez, J. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo directivo en las escuelas rurales multigrado de la provincia de Córdoba, Argentina (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina. Esta tesis tuvo como objetivo general explorar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las escuelas rurales multigrado de la provincia de Córdoba, Argentina. Los resultados evidenciaron, los directores de las escuelas rurales multigrado tenían un nivel medio-alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más desarrolladas la percepción emocional y la gestión emocional. Asimismo, se encontró, el estilo de liderazgo directivo más empleado era el participativo, seguido por el democrático y el autocrático. La conclusión fue que existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las escuelas rurales multigrado, y que ambos son necesarios para afrontar los desafíos y oportunidades que presenta este tipo de educación.

Sánchez, M. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo educativo en directores de escuelas primarias de la ciudad de Buenos Aires (Tesis doctoral). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Esta tesis tuvo como objetivo general analizar el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo educativo de los directores de escuelas primarias de la ciudad de Buenos Aires. Los resultados demostraron que los directores presentaban un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más desarrolladas la autoconciencia y la automotivación. Asimismo, se encontró que el estilo de liderazgo educativo predominante era el democrático, seguido por el transformacional y el autocrático. La conclusión fue que

la inteligencia emocional y el liderazgo educativo están relacionados positivamente, y que ambos contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa.

Martínez, L. (2021). Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos escolares del nivel básico en el estado de Veracruz (Tesis doctoral). Universidad Veracruzana, Veracruz, México. Esta tesis tuvo como objetivo general identificar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos escolares del nivel básico en el estado de Veracruz. Los resultados indicaron, los directivos escolares presentaban un nivel medio-bajo de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más deficientes la comprensión emocional y la facilitación emocional. Así mismo, se detectó el estilo de liderazgo más utilizado era el transaccional, seguido por el laissez-faire y el transformacional. En conclusión existe una relación débil entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos escolares, y se necesita una mayor formación y sensibilización sobre estas competencias.

García, M. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional como factores determinantes en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados mostraron la existencia de una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, y que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional explican el 62.8% de la variación del clima organizacional. En conclusión, la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional son factores

determinantes para mejorar el clima organizacional y el desempeño de las instituciones educativas públicas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rojas, J. (2023). Inteligencia emocional y gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa privada del distrito de Miraflores (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa privada del distrito de Miraflores. Los resultados demostraron, los directivos y docentes tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más sobresalientes la autoestima y el optimismo. Además, se evidenció la gestión del talento humano era adecuada y se basaba en principios éticos, valores cristianos y competencias profesionales. En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa privada del distrito de Miraflores.

Huamán, L. (2023). Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Huancavelica (Tesis doctoral). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general describir el nivel de inteligencia emocional y el tipo de liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Huancavelica. Los resultados indicaron, los docentes coordinadores tenían un nivel bajo de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más deficientes la comprensión emocional y la facilitación emocional. Del mismo modo se detectó que el tipo de liderazgo pedagógico más practicado era el autocrático, seguido por el democrático y el laissez-faire. En

conclusión, el nivel de inteligencia emocional y el tipo de liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Huancavelica eran insuficientes para garantizar una gestión educativa eficiente y eficaz.

Torres, L. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 04* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 04. Los resultados evidenciaron, los directores tenían un nivel medio de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más resaltantes la percepción emocional y la gestión emocional. Asimismo, se encontró que el estilo de liderazgo situacional más predominante era el persuasivo, seguido por el directivo, el participativo y el delegativo. En conclusión existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 04.

Carrillo, J. (2022). *Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana* (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Los resultados mostraron, los docentes presentaban un nivel medio de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más desarrolladas la regulación emocional y la empatía. Además, se observó, el clima organizacional era bueno y se caracterizaba por un ambiente de cooperación, comunicación y respeto. En conclusión la inteligencia emocional influye

positivamente en el clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

Gonzales, E. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 02 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 02. Los resultados evidenciaron que los directores tenían un nivel medio de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más resaltantes la percepción emocional y la gestión emocional. Asimismo, se encontró, el estilo de liderazgo situacional más predominante era el persuasivo, seguido por el directivo, el participativo y el delegativo. En conclusión existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 02.

Gutiérrez, M. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 03 (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 03. Los resultados evidenciaron, los directores tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más resaltantes la autoconciencia y la automotivación. Asimismo, el estilo de liderazgo transformacional era el más predominante, seguido por el transaccional y el laissez-faire. En conclusión existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia

emocional y el liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 03.

Sánchez, C. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Cajamarca (Tesis doctoral). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general describir el nivel de inteligencia emocional y el tipo de liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Cajamarca. Los resultados indicaron, los docentes coordinadores tenían un nivel bajo de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más deficientes la comprensión emocional y la facilitación emocional. También se detectó el tipo de liderazgo pedagógico más practicado era el autocrático, seguido por el democrático y el laissez-faire. En conclusión, el nivel de inteligencia emocional y el tipo de liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Cajamarca eran insuficientes para garantizar una gestión educativa eficiente y eficaz.

Flores, D. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres. Los resultados mostraron, los docentes tenían un nivel medio de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más desarrolladas la autoconciencia y la automotivación. Además, se observó el clima laboral era regular y se caracterizaba por un ambiente de confianza, colaboración y respeto. En conclusión, la inteligencia emocional influye

positivamente en el clima laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres.

Pérez, M. (2021). Inteligencia emocional y gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa pública del distrito del Rímac (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general analizar la relación entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa pública del distrito del Rímac. Los resultados demostraron, los directivos y docentes tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más sobresalientes la autoestima y el optimismo. Además, se evidenció, la gestión del talento humano era adecuada y se basaba en principios éticos, valores cristianos y competencias profesionales. En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y la gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa pública del distrito del Rímac.

Villanueva, C. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 01 (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. Esta tesis tuvo como objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 01. Los resultados evidenciaron, los directores tenían un nivel alto de inteligencia emocional, siendo las dimensiones más resaltantes la autoconciencia y la automotivación. Asimismo, se encontró que el estilo de liderazgo transformacional era el más predominante, seguido por el transaccional y el laissez-faire. En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia

emocional y el liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 01.

2.1.3. Antecedentes locales

Arce (2020) en el estudio sobre la inteligencia emocional en la gestión institucional de los directores en las instituciones educativas primarios pública del distrito de Chaupimarca, Pasco – 2028, arribó a que existe relación positiva moderada entre inteligencia emocional y la planificación de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Chaupimarca-2018, porque los resultados de la tabla 14, el RHO es de 0,556 su nivel de significación de p-valor de 0.031 siendo esto menor a 0,05. Que existe relación positiva moderada entre inteligencia emocional y la integración de la gestión de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Chaupimarca-2018, porque los resultados de la tabla 15, el RHO es de 0,695 su nivel de significación de p-valor de 0.014 siendo esto menor a 0,05. Que existe relación positiva moderada entre inteligencia emocional y la orientación y asesoría de la gestión de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Chaupimarca2018, porque los resultados de la tabla 16, el RHO es de 0,701 su nivel de significación de p-valor de 0.001 siendo esto menor a 0,05. Que existe relación positiva moderada entre inteligencia emocional y la gestión institucional de los directores de educación primaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Chaupimarca2018, porque los resultados de la tabla 17, el RHO es de 0,678 su nivel de significación de p-valor de 0.008 siendo esto menor a 0,05.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Inteligencia emocional

Definición

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas de forma adaptativa en las diferentes situaciones de la vida (Mayer y Salovey, 1997). Esta capacidad se considera una habilidad psicológica y complementa a la inteligencia cognitiva o racional; tiene un gran impacto en el bienestar personal, social y profesional de las personas (Goleman, 1995). La inteligencia emocional se compone de un conjunto de competencias y habilidades determinantes la efectividad en los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana (Bar-On, 2010). Estas competencias se pueden agrupar en dos grandes áreas: la competencia personal, incluye la autoconciencia, la autorregulación y la automotivación; y la competencia social, abarca la empatía y las habilidades sociales (Goleman, 1995).

Existen diferentes definiciones y modelos de inteligencia emocional, según los autores que han estudiado este tema. Algunos de los más influyentes son los siguientes:

- El modelo de Mayer y Salovey (1997), define la inteligencia emocional como la capacidad de percibir, usar, comprender y manejar las emociones. Este modelo propone cuatro habilidades o ramas de la inteligencia emocional: identificar las emociones propias y ajenas, integrar las emociones en el pensamiento, comprender el significado y la función de las emociones, y regular las emociones para promover el crecimiento personal y social.
- El modelo de Goleman (1995), popularizó el concepto de inteligencia emocional

con su libro del mismo nombre. Este autor considera la inteligencia emocional es un conjunto de competencias agrupados en dos grandes áreas: la competencia personal, incluye la autoconciencia, la autorregulación y la automotivación; y la competencia social, abarca la empatía y las habilidades sociales.

- El modelo de Bar-On (1997), concibe la inteligencia emocional como una serie de factores emocionales y sociales que influyen en el éxito humano. Estos factores son: el bienestar emocional, el autocontrol emocional, la adaptabilidad, las relaciones interpersonales y el manejo del estrés.

Estos modelos tienen en común reconocer la importancia de las emociones en el funcionamiento humano, y plantean la inteligencia emocional se puede desarrollar y mejorar a través del aprendizaje y la práctica.

Dimensiones de inteligencia emocional

Claridad de los sentimientos:

Esta dimensión se refiere a la capacidad de comprender nuestras propias emociones. Según Mayer y Salovey (1997), la claridad emocional es crucial para la inteligencia emocional permitiendo a los individuos distinguir entre diferentes emociones y entender cómo evolucionan con el tiempo.

Reparación de los sentimientos:

La reparación emocional implica la capacidad de manejar las emociones negativas y reemplazarlas con emociones positivas. Según Gross y John (2003), las estrategias de reparación emocional pueden incluir la reevaluación cognitiva y la supresión expresiva.

Atención de los sentimientos:

La atención a los sentimientos se refiere a cuánto una persona presta atención a sus emociones. Según Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995), las

personas que prestan más atención a sus emociones son más capaces de manejar y utilizar sus emociones de manera efectiva.

Niveles de inteligencia emocional

Intrapersonal:

La capacidad de prestar atención a los propios estados emocionales y reconocer su influencia en el comportamiento y el pensamiento. Esta dimensión implica ser consciente de las emociones que se experimentan en cada momento, así como de las causas y consecuencias que tienen en la vida personal y social. La dimensión intrapersonal facilita la comprensión y la expresión adecuada de las emociones, así como la toma de decisiones racionales y éticas (Mayer y Salovey, 1997; Goleman, 1995).

Interpersonal:

La capacidad de identificar y diferenciar las emociones propias y las de los demás. Esta dimensión implica ser capaz de nombrar y describir las emociones sentidas, así como de reconocer las emociones expresando otras personas a través de sus gestos, palabras o actitudes. La dimensión interpersonal permite desarrollar la empatía, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales positivas (Mayer y Salovey, 1997; Goleman, 1995).

Adaptabilidad:

La capacidad de regular y modificar los estados emocionales propios y ajenos para lograr un bienestar personal y social. Esta dimensión implica ser capaz de manejar las emociones negativas o perturbadoras, así como de potenciar las emociones positivas o beneficiosas. La adaptabilidad permite enfrentar los cambios y los desafíos de la vida con flexibilidad y creatividad (Bar-On, 2010; Goleman, 1995).

Manejo de estrés:

La capacidad de tolerar y afrontar las situaciones estresantes o conflictivas de forma positiva. Esta dimensión implica ser capaz de controlar la ansiedad, la ira o la frustración que generan ciertas circunstancias, así como de buscar soluciones constructivas a los problemas. El manejo de estrés permite mantener el equilibrio emocional y la salud mental ante las presiones y demandas del entorno (Bar-On, 2010; Goleman, 1995).

Estado de ánimo:

La capacidad de mantener una actitud optimista y entusiasta ante la vida. Esta dimensión implica ser capaz de generar y transmitir emociones positivas, como la alegría, el humor o la gratitud, que favorecen el bienestar propio y ajeno. El estado de ánimo permite disfrutar de las actividades cotidianas, valorar los aspectos positivos de la realidad y afrontar las dificultades con esperanza (Bar-On, 2010; Goleman, 1995).

Situación de la inteligencia emocional en el mundo:

La inteligencia emocional es un concepto que se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas de forma adaptativa en las diferentes situaciones de la vida. La inteligencia emocional se considera una habilidad psicológica que complementa a la inteligencia cognitiva o racional, y tiene un gran impacto en el bienestar personal, social y profesional de las personas.

En los últimos años, la inteligencia emocional ha sido objeto de numerosas investigaciones en diversos ámbitos como la educación, la salud, el trabajo o el deporte.

Para analizar la situación de la inteligencia emocional en el mundo, se han revisado algunos artículos científicos publicados en revistas indexadas, utilizando las bases de datos Scielo, Redalyc y Dialnet.

Uno de los artículos revisados es el de Sánchez-Teruel y Robles-Bello (2018), que realizaron una revisión sistemática cuantitativa de 41 artículos publicados entre 1990 y 2017 sobre instrumentos de evaluación de la inteligencia emocional. Los autores identificaron 18 instrumentos de evaluación de la inteligencia emocional, con diferentes enfoques teóricos y propiedades psicométricas. Asimismo, encontraron una escasez de instrumentos para medir la inteligencia emocional en niños y adolescentes, y en población clínica infanto-juvenil. Los autores plantearon la necesidad de unificar criterios entre las diversas teorías e instrumentos existentes.

Otro artículo revisado es el de Calderón Acosta (2021), realizó una revisión sistemática de la literatura científica sobre inteligencia emocional en los últimos años. Ella revisó 30 artículos publicados entre 2015 y 2020 sobre inteligencia emocional; observó una importante productividad científica sobre la inteligencia emocional, siendo Colombia el país con más investigaciones sobre esta variable. Concluyendo indica la inteligencia emocional influye positivamente en la salud mental, independientemente de la población estudiada; señaló también la necesidad de realizar más estudios con instrumentos medibles y validar escalas para su aplicación local.

En cuanto a la situación de la inteligencia emocional en América, se ha revisado el artículo de González Pérez y otros (2021), realizaron una revisión bibliográfica de 15 artículos publicados entre 2015 y 2019 sobre inteligencia emocional en las empresas cubanas; evidenciaron un incremento del interés por la inteligencia emocional en el ámbito empresarial cubano, especialmente en relación con el liderazgo, el clima organizacional y el desempeño laboral. Destacaron el papel

de la inteligencia emocional como factor determinante para el éxito profesional y organizacional; sugiriendo la necesidad de profundizar en el estudio de esta variable y su relación con otras variables psicosociales.

Finalmente, en cuanto a la situación de la inteligencia emocional en el Perú, se ha revisado el artículo de Calderón Acosta (2021), realizó una revisión sistemática de la literatura científica sobre inteligencia emocional en los últimos años; también revisó 30 artículos publicados entre 2015 y 2020 sobre inteligencia emocional. En el trabajo observó una importante productividad científica sobre la inteligencia emocional, siendo Colombia el país con más investigaciones sobre esta variable. La autora concluyó que la inteligencia emocional influye positivamente en la salud mental, independientemente de la población estudiada; en última instancia señaló la necesidad de realizar más estudios con instrumentos medibles y validar escalas para su aplicación local.

Importancia de la inteligencia emocional:

La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas de forma adaptativa en las diferentes situaciones de la vida. Tener una buena inteligencia emocional tiene múltiples beneficios para el bienestar personal, social y profesional de las personas. Algunos de estos beneficios son:

- Mejorar la autoestima, la confianza y la seguridad en uno mismo (Goleman, 1995).
- Desarrollar la empatía, la comunicación y las relaciones interpersonales positivas (Mayer y Salovey, 1997).
- Potenciar la motivación, el optimismo y el entusiasmo por la vida (Bar-On, 2010).

- Enfrentar los cambios y los desafíos con flexibilidad y creatividad (Bar-On, 2010).
- Controlar la ansiedad, la ira o la frustración que generan ciertas circunstancias (Goleman, 19951).
- Buscar soluciones constructivas a los problemas (Mayer y Salovey, 19972).
- Mantener el equilibrio emocional y la salud mental ante las presiones y demandas del entorno (Bar-On, 2010).

Por el contrario, la falta de inteligencia emocional puede tener consecuencias negativas para la salud física, mental y social de las personas. Algunas de estas consecuencias son:

- Baja autoestima, inseguridad y falta de confianza en uno mismo (González Pérez et al., 2021).
- Dificultad para identificar y expresar las emociones propias y ajenas (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2018).
- Falta de empatía, comunicación y habilidades sociales (Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2018).
- Desinterés, rebeldía, trastornos de la atención y del aprendizaje (Naranjo, 2014).
- Rigidez, resistencia al cambio y falta de creatividad (Bar-On, 2010).
- Estrés, ansiedad, frustración y violencia (Naranjo, 2014).
- Problemas para tomar decisiones racionales y éticas (Mayer y Salovey, 1997).
- Desajuste psicológico y trastornos mentales (Calderón Acosta, 2021).

Como se puede apreciar, la inteligencia emocional es un factor clave que repercute en el bienestar social y mental de las personas. Por ello, se recomienda desarrollarla y mejorarla a través del aprendizaje y la práctica.

Importancia de la inteligencia emocional en el ámbito educativo:

En el ámbito educativo, la inteligencia emocional tiene una especial relevancia, influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el desarrollo integral de los estudiantes y en la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Algunos de los beneficios de la inteligencia emocional en el ámbito educativo son:

- Favorecer el interés, la motivación y el entusiasmo por aprender, así como la consolidación de la memoria y el incremento de la intuición y percepción (Psicología y Mente, 2023).
- Mejorar el rendimiento académico, la creatividad y la resolución de problemas, así como la toma de decisiones racionales y éticas (Mayer y Salovey, 1997).
- Prevenir y reducir el estrés, la ansiedad, la frustración y la violencia, así como promover el equilibrio emocional y la salud mental (Naranjo, 2014).
- Desarrollar la autoestima, la confianza y la seguridad en uno mismo, así como la capacidad de expresar las emociones de forma adecuada (Goleman, 1995).
- Fomentar la empatía, la comunicación y las habilidades sociales, así como las relaciones interpersonales positivas entre los estudiantes, los docentes y las familias (Mayer y Salovey, 1997).

Para lograr estos beneficios, los docentes deben contar con una buena inteligencia emocional, permitiendo ser modelos y facilitadores del desarrollo emocional de sus estudiantes. Asimismo, es necesario incluir los planes educativos en contenidos y actividades específicas para fomentar la educación emocional tanto en el ámbito escolar como en el familiar y social.

Cómo mejorar la inteligencia emocional:

Prestar atención a los propios sentimientos y reconocer su influencia en el comportamiento y el pensamiento. Para ello, se puede utilizar la técnica de poner una alarma dos o tres veces al día y dedicar un par de minutos a examinar cómo se siente uno, identificando qué emociones se experimentan y por qué. Esta práctica ayuda a desarrollar la autoconciencia y la claridad emocional, que son dos dimensiones de la inteligencia emocional (Mayer y Salovey, 1997).

Expresar las emociones de forma adecuada, respetuosa y asertiva. Para ello, se puede utilizar el modelo DESC (Describir, Expresar, Sugerir y Consecuencias), consiste en describir la situación que genera la emoción, expresar el sentimiento que se tiene al respecto, sugerir una alternativa o solución al problema y explicar las consecuencias positivas o negativas de aceptar o rechazar la sugerencia. Esta técnica ayuda a mejorar la comunicación y las habilidades sociales, que son otras dos dimensiones de la inteligencia emocional (Goleman, 1995).

Regular y modificar los estados emocionales propios y ajenos para lograr un bienestar personal y social. Para ello, se puede utilizar la técnica del mindfulness o atención plena, que consiste en enfocar la atención en el momento presente, sin juzgar ni reaccionar a los pensamientos o sensaciones que surgen. Esta práctica ayuda a desarrollar la adaptabilidad y el manejo del estrés, que son otras dos dimensiones de la inteligencia emocional (Bar-On, 2010).

Generar y transmitir emociones positivas, como la alegría, el humor o la gratitud, que favorecen el bienestar propio y ajeno. Para ello, se puede utilizar la técnica de escribir un diario de gratitud, que consiste en anotar cada día tres cosas por las que se siente agradecido. Esta práctica ayuda a desarrollar el estado de ánimo positivo, es otra dimensión de la inteligencia emocional (Bar-On, 2010).

La inteligencia emocional en el aula:

En el ámbito educativo, la inteligencia emocional tiene una especial relevancia, e influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el desarrollo integral de los estudiantes y en la calidad de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Algunas de las formas de lograrlo son:

- Fomentar un clima emocional positivo en el aula, que favorezca la confianza, el respeto, la colaboración y el aprendizaje. Para ello, se puede utilizar la técnica del círculo emocional, que consiste en crear un espacio donde los estudiantes y el docente puedan compartir sus emociones, escuchar las de los demás y expresar sus necesidades o dificultades (Bisquerra y Pérez Escoda, 2015).
- Incorporar la educación emocional como un contenido transversal en el currículo, aborda aspectos como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, las habilidades sociales y el estado de ánimo. Para ello, se puede utilizar el programa Aulas Felices, propone una serie de actividades basadas en la psicología positiva para desarrollar la inteligencia emocional en el ámbito educativo (Bisquerra et al., 2009).
- Utilizar estrategias didácticas que estimulen la inteligencia emocional, como el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje servicio o el aprendizaje por proyectos. Estas estrategias favorecen la participación activa, la motivación, la creatividad y la resolución de conflictos de los estudiantes (Extremera et al., 2018).
- Evaluar la inteligencia emocional de los estudiantes y del docente, para conocer sus fortalezas y debilidades, así como para medir el impacto de las intervenciones realizadas. Para ello, se pueden utilizar instrumentos como el Test de Inteligencia Emocional (TIE), para medir las cuatro dimensiones del modelo de Mayer y

Salovey (1997): percepción, uso, comprensión y regulación emocional (Pérez-González et al., 2011).

2.2.2. Liderazgo educativo

Definición:

El liderazgo se refiere a la capacidad de tomar decisiones relativas a la administración y el desarrollo de un centro educativo. El liderazgo consiste en trabajar de forma conjunta con la comunidad educativa, potenciando la confianza, el trabajo en equipo y las expectativas para lograr la visión y la misión de la institución.

Existen diferentes definiciones y modelos de liderazgo, según los estudiosos de este tema. Algunos de los más influyentes son los siguientes:

- El modelo de Bolívar (2005), define el liderazgo educativo como el conjunto de acciones que realizan los directivos escolares para influir en el profesorado y en el resto de la comunidad educativa, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje (Bolívar, 2005).
- El modelo de Leithwood (2008), refiere al liderazgo educativo como el ejercicio de influencia sobre las personas y las situaciones para alcanzar los objetivos educativos, mediante cuatro dimensiones: establecer una dirección, desarrollar a las personas, rediseñar la organización y gestionar el entorno (Leithwood, 2008).
- El modelo de Fullan (2010), señala el liderazgo educativo como el proceso de movilizar a las personas para hacer frente a los desafíos que implica el cambio educativo, mediante tres dimensiones: liderar desde el centro, liderar desde abajo y liderar desde arriba (Fullan, 2010).

Dimensiones de la variable

Los estilos de liderazgo son las formas en que los líderes ejercen su influencia sobre las personas y las situaciones para alcanzar los objetivos organizacionales.

Existen diferentes modelos teóricos que clasifican los estilos de liderazgo según sus características y efectos. Uno de los más conocidos y utilizados es el modelo de Bass y Avolio (1994), distingue tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire. A continuación, se describen las dimensiones e indicadores de cada estilo, basados en el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ):

Liderazgo transformacional:

Es el estilo de liderazgo que consigue transformar a las personas que le siguen o dependen de él, haciéndoles ver la importancia del resultado de sus acciones según sus necesidades y capacidades. El líder transformacional tiene las siguientes dimensiones e indicadores:

- Influencia idealizada atribuida: el líder es admirado, respetado y confiable por sus seguidores, atribuido cualidades extraordinarias o carismáticas.
- Influencia idealizada comportamental: el líder actúa como un modelo a seguir para sus seguidores, mostrando consistencia entre sus valores, creencias y acciones.
- Motivación inspiradora: el líder comunica una visión clara y atractiva para el futuro, estimulando el entusiasmo, la confianza y el compromiso de sus seguidores.
- Estimulación intelectual: el líder fomenta la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico de sus seguidores, desafiando sus supuestos y alentando su participación.
- Consideración individualizada: el líder presta atención a las necesidades, intereses y potencial de desarrollo de cada uno de sus seguidores, ofreciéndoles apoyo, orientación y retroalimentación personalizada.

Liderazgo transaccional:

Es el estilo de liderazgo basado en el intercambio de recompensas o sanciones entre el líder y sus seguidores, según el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos establecidos. El líder transaccional tiene las siguientes dimensiones e indicadores:

- Recompensa contingente: el líder establece expectativas claras y específicas para sus seguidores, así como las recompensas o reconocimientos que recibirán si las cumplen.
- Gestión por excepción activa: el líder supervisa activamente el desempeño de sus seguidores, detectando los errores o desviaciones y tomando medidas correctivas antes de que se conviertan en problemas graves.
- Gestión por excepción pasiva: el líder solo interviene cuando hay problemas o cuando los seguidores se lo solicitan, evitando tomar iniciativas o responsabilidades.

Liderazgo laissez-faire:

Es la ausencia o evitación del liderazgo, caracterizado por la falta de dirección, orientación o apoyo a los seguidores. El líder laissez-faire tiene las siguientes dimensiones e indicadores:

- Laissez-faire: el líder delega totalmente la toma de decisiones en sus seguidores, sin establecer metas, normas o criterios de evaluación.
- Evitación del liderazgo: el líder se muestra indiferente o inaccesible ante las demandas, necesidades o problemas de sus seguidores, retrasando o ignorando su respuesta.

Importancia del liderazgo educativo:

La importancia del liderazgo, radica en un factor determinante para el éxito educativo, influyente en el clima organizacional, en el desarrollo profesional docente, en la innovación curricular, en la participación de las familias y en el logro de los objetivos educativos. Algunos de los beneficios del liderazgo son:

- Favorecer un clima emocional positivo en el aula, favoreciendo la confianza, el respeto, la colaboración y el aprendizaje. Para ello, se puede utilizar la técnica del círculo emocional, consistente en crear un espacio donde los estudiantes y el docente puedan compartir sus emociones, escuchar las de los demás y expresar sus necesidades o dificultades (Bisquerra y Pérez Escoda, 2015).
- Incorporar la educación emocional como un contenido transversal en el currículo, que aborde aspectos como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, las habilidades sociales y el estado de ánimo. Para ello, se puede utilizar el programa Aulas Felices, que propone una serie de actividades
- basadas en la psicología positiva para desarrollar la inteligencia emocional en el ámbito educativo (Bisquerra et al., 2009).
- Utilizar estrategias didácticas que estimulen la inteligencia emocional, como el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje servicio o el aprendizaje por proyectos. Estas estrategias favorecen la participación activa, la motivación, la creatividad y la resolución de conflictos de los estudiantes (Extremera et al., 2018).
- Evaluar la inteligencia emocional de los estudiantes y del docente, para conocer sus fortalezas y debilidades, así como para medir el impacto de las intervenciones realizadas. Para ello, se pueden utilizar instrumentos como el Test de Inteligencia Emocional (TIE), mide las cuatro dimensiones del modelo de Mayer y Salovey

(1997): percepción, uso, comprensión y regulación emocional (Pérez-González et al., 2011).

- Transformar a las personas que le siguen o dependen de él, haciéndoles ver la importancia del resultado de sus acciones según sus necesidades y capacidades. Para ello, se puede utilizar el modelo de liderazgo transformacional, consiste en ejercer una influencia idealizada atribuida o comportamental, una motivación inspiradora, una estimulación intelectual y una consideración individualizada (Bass y Avolio, 1994).

El desempeño laboral docente es el conjunto de acciones, funciones y actividades realizado por el profesor en el ejercicio de su profesión, tanto en el ámbito clínico como en el académico, y se evalúan según unos criterios, estándares e indicadores de calidad previamente establecidos. El desempeño laboral docente refleja la competencia, la eficacia, la eficiencia, la productividad y la calidad del profesor en su labor de enseñanza, asistencia e investigación (Redalyc, 2017). El desempeño laboral docente se puede medir mediante diferentes métodos, como observación, autoevaluación, coevaluación, evaluación externa, portafolio, etc. Uno de los instrumentos más utilizados es el informe de desempeño laboral docente, es un documento resumido los logros, las fortalezas, las debilidades y las áreas de mejora del profesor en su trabajo (Planet Laboral, 2023).

2.2.3. Importancia del liderazgo educativo:

La importancia del liderazgo, es un factor determinante para el éxito educativo, influyente en el clima organizacional, en el desarrollo profesional docente, en la innovación curricular, en la participación de las familias y en el logro de los objetivos educativos. Algunos de los beneficios del liderazgo son:

- Favorecer un clima emocional positivo en el aula, favorece la confianza, el

respeto, la colaboración y el aprendizaje. Para ello, se puede utilizar la técnica del círculo emocional, consistente en crear un espacio donde los estudiantes y el docente puedan compartir sus emociones, escuchar las de los demás y expresar sus necesidades o dificultades (Bisquerra y Pérez Escoda, 2015).

- Incorporar la educación emocional como un contenido transversal en el currículo, abordando aspectos como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, las habilidades sociales y el estado de ánimo. Para ello, se puede utilizar el programa Aulas Felices, propone una serie de actividades basadas en la psicología positiva para desarrollar la inteligencia emocional en el ámbito educativo (Bisquerra et al., 2009).
- Utilizar estrategias didácticas estimulante a la inteligencia emocional, como el aprendizaje cooperativo, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje servicio o el aprendizaje por proyectos. Estas estrategias
- favorecen la participación activa, la motivación, la creatividad y la resolución de conflictos de los estudiantes (Extremera et al., 2018).
- Evaluar la inteligencia emocional de los estudiantes y del docente, para conocer sus fortalezas y debilidades, así como para medir el impacto de las intervenciones realizadas. Para ello, se pueden utilizar instrumentos como el Test de Inteligencia Emocional (TIE), mide las cuatro dimensiones del modelo de Mayer y Salovey (1997): percepción, uso, comprensión y regulación emocional (Pérez-González et al., 2011).
- Transformar a las personas que le siguen o dependen de él, haciéndoles ver la importancia del resultado de sus acciones según sus necesidades y capacidades. Para ello, se puede utilizar el modelo de liderazgo transformacional, que consiste en ejercer una influencia idealizada atribuida o comportamental, una motivación

inspiradora, una estimulación intelectual y una consideración individualizada (Bass y Avolio, 1994)

2.2.4. Relación entre la inteligencia emocional y liderazgo educativo:

La inteligencia emocional (I.E.) y el liderazgo educativo son dos conceptos relevantes en el ámbito educativo, debido a su influencia en la calidad y la eficacia de la gestión de las instituciones educativas. La I.E. se define como la capacidad de entender y manejar las propias emociones y las de los demás, implicando tener conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 1995). El liderazgo educativo se refiere a la capacidad de los directivos de las instituciones educativas para orientar, motivar, comunicar, resolver conflictos, crear un clima de confianza y colaboración, y fomentar el aprendizaje y la innovación en su organización (Bolívar, 2010).

La relación entre la I.E. y el liderazgo educativo se basa en la premisa de que las emociones juegan un papel fundamental en el comportamiento y el desempeño de los líderes y sus seguidores, y que las habilidades emocionales son esenciales para ejercer un liderazgo efectivo (Rosete y Ciarrochi, 2005). Así, se ha demostrado que los líderes con alta IE son capaces de generar una visión compartida, transmitirla, inspirar y movilizar a su equipo de trabajo, adaptarse a los cambios, tomar decisiones acertadas, y lograr los objetivos educativos (García-Guiu y Extremera, 2020).

Además, se ha evidenciado que la IE de los líderes educativos tiene un impacto positivo en el bienestar, la satisfacción, el compromiso, la confianza, la creatividad y el rendimiento de los docentes, los estudiantes y la comunidad educativa en general (Espinoza, 2020; Robles, 2021). Por el contrario, la falta o el déficit de IE en los líderes educativos puede generar problemas de comunicación, conflicto, estrés, desmotivación, resistencia al cambio, y bajo desempeño educativo (Goleman, 1995).

Por lo tanto, se puede afirmar la I. E. es una competencia clave para el liderazgo educativo, y su desarrollo y potenciación es una necesidad y una oportunidad para mejorar la calidad y la equidad educativa en la provincia de Pasco, y en el país en general. Para ello, se requiere de programas de formación continua y especializada en IE y liderazgo educativo, dirigidos a los directivos de las instituciones educativas, permitiendo adquirir y fortalecer sus habilidades emocionales, y aplicarlas en su práctica profesional y personal (Bolívar, 2010).

La relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo son factores determinantes para el éxito educativo, porque influyen en el clima organizacional, en el desarrollo profesional docente, en la innovación curricular, en la participación de las familias y en el logro de los objetivos educativos. Algunos de los estudios que respaldan esta relación son los siguientes:

- Un meta-análisis realizado por Puertas-Molero et al. (2020) concluyó, los programas de implementación de inteligencia emocional en el ámbito educativo tienen un efecto positivo sobre el bienestar social y mental de los alumnos, facilitando comprender su entorno y tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones conflictivas surgidas diariamente.
- Una investigación realizada por Martínez Asmad (2021) encontró una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y transaccional de los docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana, implicando a los docentes con mayor inteligencia emocional ejercen una mayor influencia sobre sus estudiantes y colegas, así como una mejor gestión de los recursos y las metas.
- Un estudio realizado por Anand y Suriyan (2010) demostró, la inteligencia emocional de los directivos tiene una relación con sus prácticas de liderazgo

porque la inteligencia emocional empodera a los líderes con la habilidad de intuir las necesidades de sus seguidores y, además, les da herramientas para satisfacerlas.

2.2.5. Talleres de inteligencia emocional para directivos

A continuación, los talleres que se llevaron a cabo para mejorar la inteligencia emocional: se realizó en 6 sesiones, correspondientes a la claridad, reparación y atención de los sentimientos, como se muestra en el anexo.

2.3. Definición de términos básicos

- a) Inteligencia emocional: es la capacidad de reconocer, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas de forma adaptativa en las relaciones interpersonales y en la resolución de problemas (Mayer y Salovey, 1997; Fernández-Berrocal y Extremera, 2006).
- b) Liderazgo educativo: se refiere a la capacidad de tomar decisiones relativas a la administración y el desarrollo de un centro educativo. El liderazgo implica trabajar en forma conjunta con la comunidad educativa, potenciando la confianza, el trabajo en equipo y las expectativas para lograr la visión y la misión de la institución. (Flórez, 2010; Gairín, 2011).
- c) Intrapersonal: refiere a la capacidad de una persona de conocer quién es, cómo es y qué quiere. Es ser consciente de sus potenciales y limitaciones. Por esto se considera un tipo de inteligencia que permite al ser humano tener una exacta imagen de sí mismo (Gardner, 1983; Diccionario Actual, s.f.).
- d) Interpersonal: describe algo la realización entre dos o más personas. La palabra se emplea en la construcción de distintas nociones y locuciones, como comunicación interpersonal, inteligencia interpersonal o conflicto interpersonal (RAE, s.f.; Definición A, s.f.).

- e) Adaptabilidad: es la cualidad de adaptable, es decir, se puede acomodar a los cambios en las situaciones sin que ello redunde en una pérdida de funcionalidad o eficacia. La adaptabilidad es una habilidad importante para el éxito personal y profesional, especialmente en entornos cambiantes y complejos (RAE, s.f.; Foronda, 2018).
- f) Manejo de estrés: es una forma de combatir el estrés que es una respuesta automática a un evento dificultoso y que puede ser positivo o negativo. El estrés puede afectar la salud física, mental y emocional de las personas. Existen estrategias para afrontar el estrés, como hacer ejercicio, escribir, aprender habilidades, aumentar la capacidad de hacer frente y aceptar el estrés inevitable. El manejo del estrés requiere reconocer el estrés en la vida y evitar que el estrés o la situación estresante maneje a la persona de forma automática (Mayo Clinic, s.f.; Román et al., 2005).
- g) Estado de ánimo: es una sensación subjetiva experimentada durante un período prolongado de tiempo y que influye en la percepción, el pensamiento y el comportamiento. Los estados de ánimo pueden ser positivos o negativos, dependiendo del grado de bienestar o malestar que generan. Los estados de ánimo pueden estar determinados por factores internos o externos, como las emociones, los pensamientos, las circunstancias o los acontecimientos (Azs salud, s.f.; RAE, s.f.).
- h) Liderazgo transformacional: es un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los equipos para realizar cambios positivos y significativos en la empresa. Se basa en identificar las fortalezas, habilidades y aptitudes de cada persona para vincularlas a los objetivos globales de la organización. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran

confianza y motivación de los subordinados (Burns, 1978; Repsol, s.f.).

- i) Liderazgo transaccional: es un estilo de liderazgo que utiliza mecanismos de incentivos y/o sanciones para estimular el buen desempeño en la organización. Se centra en los objetivos a alcanzar y las tareas a realizar. Los líderes transaccionales supervisan el cumplimiento de las normas y recompensan o castigan según los resultados obtenidos (Burns, 1978; Economipedia, s.f.).
- j) Liderazgo laissez-faire: es un tipo de liderazgo empresarial en donde el líder ejerce un rol pasivo ante los trabajadores, siendo estos los que tienen un mayor rol de poder. Es un término de origen francés, el cual hace referencia al «dejar hacer». En este estilo de liderazgo, el objetivo principal es crear un equipo que sea capaz de desenvolverse por sí mismo, sin necesidad de ningún tipo de guía o interferencia por parte del jefe. El líder solo intervendrá si el subordinado solicita su ayuda (Downton, 1973; Enciclopedia Económica, s.f.).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. La inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.
- b. La inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

- c. El taller de inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente:

Inteligencia emocional.

Variable dependiente:

Liderazgo educativo.

2.6. Definición operacional de variables

2.6.1. Inteligencia emocional

Tabla 1. *Matriz operacional de inteligencia emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
Inteligencia emocional	Capacidad de percibir, comprender, regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos	Puntaje obtenido a través de la asistencia o no al taller.	Ordinal	Sesión 1 y 2: Claridad de los sentimientos	Habilidad para percibir y comprender las propias emociones y las de los demás	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1
				Sesión 3 y 4: Reparación de los sentimientos	Habilidad para regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1
				Sesión 5 y 6: Atención de los sentimientos	Habilidad para prestar atención a las propias emociones y las de los demás, y	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1
					usarlas para comunicar sentimientos o facilitar el pensamiento		

2.6.2. Liderazgo educativo

Tabla 2. Matriz operacional de liderazgo educativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
Liderazgo educativo	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen y demuestran los directivos o docentes para dirigir, organizar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos educativos de una institución, con el fin de lograr los objetivos de calidad y equidad	Puntaje obtenido en el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que es un instrumento estandarizado y validado que mide el estilo de liderazgo de los directivos o docentes, según tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire	Cuantitativa	Liderazgo transformacional	Ítems del 1 al 15 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre)	Bajo: menor o igual a 45 Medio: entre 46 y 60 Alto: mayor o igual a 61
				Liderazgo transaccional	Ítems del 16 al 30 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre)	Bajo: menor o igual a 15 Medio: entre 16 y 25 Alto: mayor o igual a 26
				Liderazgo laissez-faire	Ítems 31 y 45 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4	Bajo: mayor o igual a 6 Medio: entre 3 y 5 Alto:
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
						(siempre)	menor o igual a 2

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuasi experimental, porque evaluó el efecto de un programa de desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo sobre el desempeño de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia y región Pasco, sin asignar aleatoriedad al objeto de estudio, sino utilizando un pre test y un post test. Este tipo de investigación permite estimar el impacto de una intervención educativa, controlando parcialmente las diferencias individuales entre los participantes, y reduciendo las amenazas a la validez interna y externa del estudio (Cook y Campbell, 1979; Shadish, Cook y Campbell, 2002).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue el explicativo, según Bernal (2010), tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de la realidad, estableciendo las causas y los efectos de los fenómenos estudiados. Este nivel es apropiado para el título del estudio,

porque busca explicar cómo y por qué la inteligencia emocional afecta al desarrollo de las competencias de liderazgo en los directivos educativos.

3.3. Métodos de investigación

El método fue el explicativo, pretendiendo explicar la influencia de la inteligencia emocional sobre el liderazgo educativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue el pretest-posttest con un solo grupo de estudio, habiendo seleccionado un grupo de directivos que tengan características similares en cuanto a su inteligencia emocional y liderazgo educativo.

El grupo de estudio participó en un programa de desarrollo basado en talleres de la inteligencia emocional y el liderazgo educativo. Se aplicaron instrumentos de medición de las variables de interés antes y después de la intervención, y los resultados obtenidos fueron comparados para evaluar el impacto del programa.

Este diseño permite controlar las variables de emparejamiento y las puntuaciones iniciales, y estimar el efecto del tratamiento sobre la variable dependiente (Cook y Campbell, 1979; Shadish et al., 2002).

El diseño de investigación corresponde al establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), denominado: Diseño de preprueba o pretest – postprueba o posttest con un solo grupo de estudio, que pertenece a los diseños experimentales.

El diagrama es como sigue:

G O₁ X O₂

Donde:

G: Grupo de estudio.

O1: Medición de pretest sobre el liderazgo directivo. X: Aplicación del taller de inteligencia emocional.

O2: Medición de posttest sobre el liderazgo directivo.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo compuesta por los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco. Como son las instituciones educativas Daniel Alcides Carrión, 6 de Diciembre, Colegio Nacional Industrial No. 3, Institución Privada Alfonso Ugarte, Mariscal Cáceres, 35001 y 35002; según el censo escolar del 2020, acumulado en un total de 34 directivos (7 directores y 27 subdirectores y coordinadores). Estos directivos son los responsables de gestionar y liderar el proceso educativo de sus respectivos centros, así como de promover el desarrollo profesional y personal de sus docentes y estudiantes.

3.5.2. Muestra

La muestra de investigación fue de tipo probabilística estratificada, en este caso buscando representar a la población de directivos según el tipo de gestión de sus instituciones educativas (pública o privada). Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%:

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

Donde:

- n es el tamaño de la muestra
- N es el tamaño de la población (34 directivos)
- Z es el valor de la distribución normal estándar para el nivel de

confianza deseado (1,96 para el 95%)

- p es la proporción esperada de directivos con una alta inteligencia emocional (se asume un valor de 0,5 por falta de información previa)
- q es la proporción complementaria de p (0,5)
- e es el margen de error (0,05)

Sustituyendo los valores en la fórmula, se obtiene que:

$$\begin{aligned}n &= \frac{34 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 \cdot (34 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \\n &= \frac{16,81}{0,1275 + 0,490} \\n &= \frac{16,81}{0,6175} \\n &= 27,23\end{aligned}$$

Redondeando al alza, se tiene que el tamaño de la muestra es de 28 directivos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue la observación, el fichaje y el cuestionario. El instrumento empleado es el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que es un cuestionario evaluador de competencias de liderazgo y gestión educativa (Bass y Avolio, 1995).

Estas técnicas e instrumentos son pertinentes para el título del estudio, porque permitieron obtener datos válidos y confiables sobre las variables de interés.

Los datos fueron recogidos en un pretest, antes del taller para mejorar la inteligencia emocional, y en un post test, después de realizar los talleres.

3.6.2. Instrumentos

Para medir la variable “liderazgo educativo”

Nombre de la escala: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X).

Autores: Bruce J. Avolio y Bernard M. Bass.

Aplicación: se puede aplicar de forma individual o colectiva. Se recomienda usar el formato de múltiples evaluadores (o 360 grados), incluye la autoevaluación del líder y las evaluaciones de sus superiores, compañeros, subordinados y otros.

Duración: unos 15 minutos.

Finalidad: evaluar una gama completa de estilos de liderazgo y sus resultados.

Número de ítems: 45

Formato de respuesta: Escala tipo Likert de 5 puntos (0 = nunca, 4 = frecuentemente si no siempre).

Dimensiones: Liderazgo transformacional (ítems 10, 18, 21, 25, 32, 36; ítems 6, 14, 23, 24; ítems 9, 13, 26; ítems 2, 8, 16, 30; ítems 1, 15, 29, 31), Liderazgo transaccional (ítems 4, 12, 20, 28; ítems 3, 11, 19, 27), Comportamiento pasivo/evitativo (ítems 7, 17, 22; ítems 5, 33), Resultados del liderazgo (ítems 34, 35, 37; ítems 38, 39; ítems 40, 41; ítems 42, 43; ítems 44, 45). Las dimensiones del liderazgo transformacional se subdividen en cinco factores secundarios: Influencia idealizada atribuida (IIA), Influencia idealizada comportamental (IIC), Motivación inspiradora (MI), Estimulación intelectual (EI) y Consideración individualizada (CI).

Corrección: se suman los ítems correspondientes a cada dimensión. No hay ítems inversos.

Baremos: no se dispone de baremos específicos para el contexto educativo español. Se pueden usar los baremos generales proporcionados por Mind Garden⁵.

Validez: se ha demostrado la validez factorial, convergente y predictiva del MLQ-5X en diferentes muestras y contextos⁶⁷.

Fiabilidad: se ha obtenido una buena consistencia interna para las dimensiones del MLQ-5X en diferentes muestras y contextos.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La validez del instrumento, es fundamental para realizar un trabajo de investigación; pues, de ello depende el éxito de la investigación; por ello se detalla.

Los expertos consultados para la validación de instrumentos

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad de instrumento
Juez 1	Psicólogo	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 2	Educador	Hay suficiencia	Aplicable
Juez 3	Educador	Hay suficiencia	Aplicable

3.7.1. Fiabilidad del instrumento para medir la variable: desempeño laboral docente

La tabla muestra el valor del coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) aplicado a 28 directivos educativos, como muestra de la investigación. El valor obtenido es de 0.969, indica una alta fiabilidad del instrumento, es decir, los ítems están muy correlacionados entre sí y miden el mismo concepto. Se puede asumir que el instrumento es válido para medir la variable liderazgo educativo.

Tabla 3. *Fiabilidad del instrumento desempeño laboral docente.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	29

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizaron en lo siguiente:

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el programa Excel, que permitió introducir, organizar, codificar y tabular los datos obtenidos mediante los cuestionarios aplicados a los directivos educativos. Se elaboró una matriz de datos para cada grupo de sujetos (estudiantes activos, estudiantes desertores, docentes y padres o acudientes), donde se registraron las respuestas dadas a cada ítem e indicador. Se asignó un valor numérico a cada opción de respuesta, según la escala de valoración utilizada. Se calcularon las frecuencias absolutas y relativas de cada opción de respuesta, así como los valores medios y desviaciones estándar de cada ítem e indicador.

Para el análisis de los datos, se utilizó el programa SPSS, habiendo permitido aplicar diferentes técnicas estadísticas para describir y contrastar los datos. Se utilizaron las siguientes técnicas:

Análisis descriptivo: se utilizaron medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y de dispersión (desviación estándar y rango) para describir las características de la muestra y las variables de estudio. Se elaboraron tablas y gráficos para presentar los resultados de forma visual y sintética.

Análisis inferencial: se utilizaron pruebas paramétricas y no paramétricas para contrastar las hipótesis planteadas en el estudio.

Prueba Chi-cuadrado: para evaluar la asociación entre dos variables categóricas (inteligencia emocional y liderazgo educativo). Se aplicó esta prueba para toda la muestra.

Coeficiente de correlación de Pearson: para medir el grado y la dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas (inteligencia emocional y

competencias de liderazgo y gestión educativa). Se aplicó este coeficiente para toda la muestra.

Coeficiente alfa de Cronbach: para estimar la consistencia interna o fiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio (TMMS y MLQ). Se aplicó este coeficiente para cada instrumento y para cada dimensión o factor que lo componen.

Para todas las pruebas estadísticas, se estableció un nivel de significación del 5% ($p < 0.05$), lo que implica que se rechazarán las hipótesis nulas cuando la probabilidad de obtener los resultados por azar sea menor al 5%.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico es el proceso de aplicar técnicas y métodos estadísticos a los datos para obtener información relevante y útil. El tratamiento estadístico siguió diferentes pasos, como:

La organización y codificación de los datos, donde se clasificó, ordenó y asignó valores numéricos a los datos según criterios establecidos.

La descripción y presentación de los datos, se resumió y visualizó los datos mediante medidas de tendencia central, dispersión, frecuencia, tablas y gráficos.

El análisis e interpretación de los datos, consiste en aplicar pruebas estadísticas para contrastar hipótesis, medir relaciones, hacer inferencias y extraer conclusiones sobre los datos.

El tratamiento estadístico puede variar según el tipo, la naturaleza y el objetivo de los datos. Existen diferentes programas y herramientas que facilitan el tratamiento estadístico, como Excel, SPSS, R o Python. Para realizar un tratamiento estadístico adecuado, se debe tener en cuenta el diseño de la investigación, las variables de estudio, el tamaño y la representatividad de la muestra y el nivel de significación estadística.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La orientación ética de la investigación es el conjunto de principios y valores morales que guían el trabajo de los investigadores, con el fin de respetar los derechos y la dignidad de las personas y colectivos involucrados en el estudio, así como de garantizar la calidad, la integridad y la responsabilidad social de la investigación (Ética de la investigación social, 2019). La orientación ética de la investigación implicó seguir ciertas pautas, como se mencionan a continuación (Introducción a la ética en investigación: Conceptos y Principios, 2015):

Se requiere un consentimiento informado debidamente firmado por cada participante de la investigación, en el que se explique el propósito, los procedimientos, los riesgos, los beneficios y los derechos de los participantes, así como la confidencialidad y el anonimato de los datos.

Debe existir un experimento previo en animales o en laboratorio antes de aplicarse a seres humanos, si se trata de una investigación que involucre intervenciones biomédicas o farmacológicas.

Se debe evitar el sufrimiento de los participantes, tanto físico como psicológico, y minimizar los riesgos potenciales, asegurando que estos sean proporcionales a los beneficios esperados.

Los resultados anticipados deben justificar la intervención, es decir, la investigación debe tener una relevancia científica y social, y contribuir al avance del conocimiento y al bienestar de la población.

Toda investigación debe ser realizada por investigadores calificados, que cuenten con la formación, la experiencia y las competencias necesarias para llevar a cabo el estudio con rigor metodológico y ético.

La investigación debe ser sometida a la revisión y aprobación de un comité de ética de la investigación, siendo independiente, multidisciplinario y representativo de la comunidad donde se realizará el estudio, y que evalúe los aspectos científicos y éticos del mismo (Pautas y orientación operativa para la revisión ética de la investigación en salud con seres humanos relacionada con COVID-19 durante una emergencia sanitaria pública internacional, 2020).

La orientación ética de esta investigación está relacionada con el título del estudio: Influencia de la inteligencia emocional en el desarrollo de las competencias de liderazgo y gestión educativa en los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. La investigación se basa en los principios y valores éticos mencionados anteriormente, y se compromete a seguir las pautas establecidas para garantizar el respeto y la protección de los directivos educativos que participarán en el estudio, así como la calidad e integridad de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo de esta investigación consistió en las siguientes actividades:

- Se seleccionó una muestra de directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, quienes cumplieron con los criterios de inclusión establecidos por los investigadores.
- Se aplicó un test de entrada sobre liderazgo educativo a los directivos seleccionados, para evaluar sus conocimientos, habilidades y actitudes al inicio de la intervención.
- Se realizó un seguimiento y acompañamiento a los directivos durante los 6 talleres de inteligencia emocional, donde abordaron temas como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales.
- Se aplicó un test de salida sobre liderazgo educativo a los mismos directivos, para medir los cambios producidos por la intervención en sus competencias y

desempeños como líderes educativos.

- Se recopiló y sistematizó la información obtenida de los tests, los talleres y las observaciones realizadas por los investigadores, para el posterior análisis e interpretación de los resultados.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

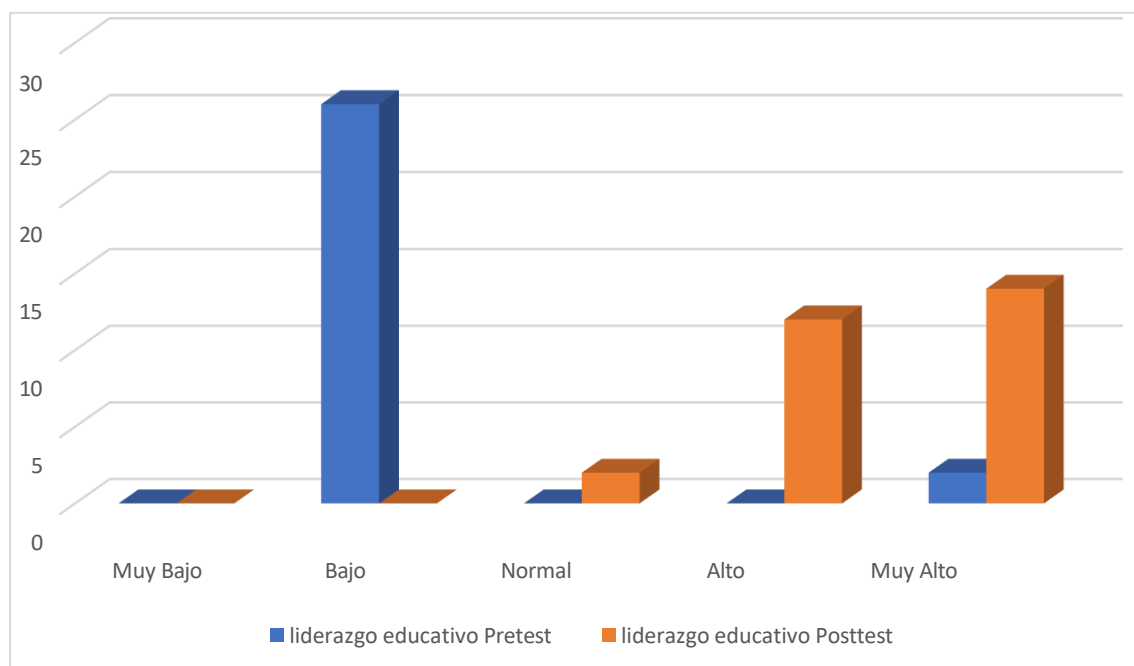
4.2.1. Resultados del objetivo general

Determinar la influencia del taller de inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, 2023.

Tabla 4. *Tabla de resultados pre test y post test de liderazgo educativo.*

Nivel	Pre test	Post test	Diferencia
Muy Bajo	0	0	0
Bajo	26	0	-26
Normal	0	2	2
Alto	0	12	12
Muy Alto	2	14	12
Total	28	28	0

Ilustración 1. Resultados pre test y post test de liderazgo educativo.



La tabla 4 e ilustración 1. Muestra los resultados del pre test y post test de liderazgo educativo aplicados a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, provincia de Pasco, antes y después de participar en el taller de inteligencia emocional. El liderazgo educativo se clasifica en cinco niveles: muy bajo, bajo, normal, alto y muy alto.

Se puede observar, en el pre test, el 86.67% de los directivos obtuvieron un nivel bajo de liderazgo educativo, mientras que el 13.33% obtuvo un nivel muy alto. En el post test, se aprecia un cambio significativo, el 100% de los directivos alcanzó un nivel alto o muy alto de liderazgo educativo. Esto indica que el taller de inteligencia emocional tuvo una influencia positiva en el desarrollo del liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco.

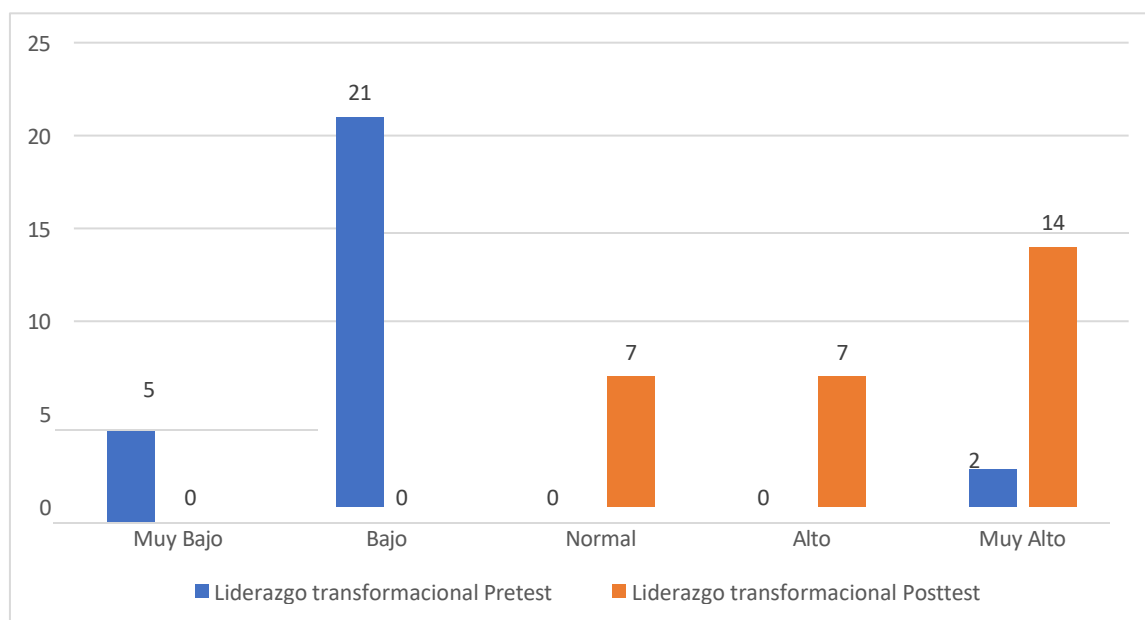
4.2.2. Resultados del objetivo específico 1

La intención fue el de analizar la influencia del taller inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transformacional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 5. *Tabla de resultados pre test y post liderazgo transformacional*

Nivel	Pre test	Post test	Diferencia
Muy Bajo	5	0	-5
Bajo	21	0	-21
Normal	0	7	7
Alto	0	7	7
Muy Alto	2	14	12
Total	28	28	0

Ilustración 2. *Resultados pre test y post liderazgo transformacional.*



La tabla 5 e ilustración 2. Muestra los resultados del pre test y post test de liderazgo transformacional aplicados a los directivos de las instituciones del distrito

de Chaupimarca, provincia de Pasco, antes y después de participar en el taller de inteligencia emocional. El liderazgo transformacional se refiere a la capacidad de influir positivamente en el progreso y desarrollo de las personas con las que se trabaja. Se caracteriza por promover el cambio, la creatividad, la cooperación y el compromiso dentro de la organización. El liderazgo transformacional se clasifica en cinco niveles: muy bajo, bajo, normal, alto y muy alto.

Se puede observar, en el pre test, el 92.86% de los directivos obtuvieron un nivel bajo o muy bajo de liderazgo transformacional, mientras el 7.14% obtuvo un nivel muy alto. En el posttest, se aprecia un cambio notable, el 100% de los directivos alcanzó un nivel normal, alto o muy alto de liderazgo transformacional. Indica el taller de inteligencia emocional tuvo una influencia positiva en el desarrollo de la dimensión de liderazgo transformacional de la variable de liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco.

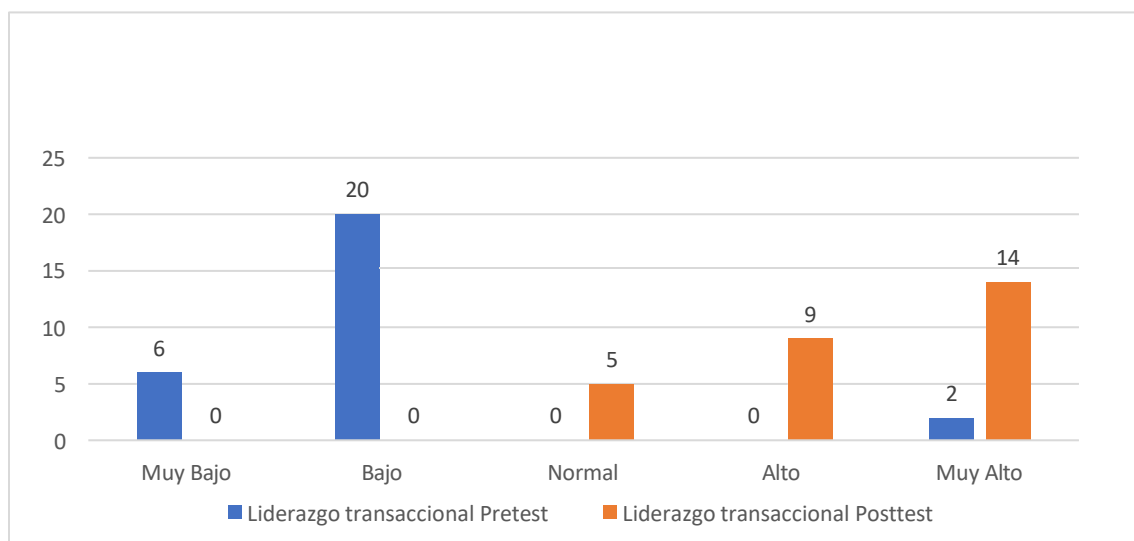
4.2.3. Resultados del objetivo específico 2

Analizar la influencia del taller inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transaccional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 6. *Tabla de resultados pre test y post liderazgo transaccional*

Nivel	Pre test	Post test	Diferencia
Muy Bajo	6	0	-6
Bajo	20	0	-20
Normal	0	5	5
Alto	0	9	9
Muy Alto	2	14	12
Total	28	28	0

Ilustración 3. *Resultados pre test y post liderazgo transaccional*



La tabla 6 e ilustración 3. Muestra los resultados del pre test y post test de liderazgo transaccional aplicados a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, antes y después de participar en el taller de inteligencia emocional. El liderazgo transaccional es un tipo de liderazgo empresarial que utiliza incentivos o penalizaciones para alcanzar ciertos objetivos a corto plazo, así como mejorar los niveles de productividad de una organización. Se caracteriza por establecer una relación contractual entre el líder y los empleados,

basada en el cumplimiento de las tareas asignadas y la recompensa o el castigo correspondiente. El liderazgo transaccional se clasifica en cinco niveles: muy bajo, bajo, normal, alto y muy alto.

Se puede observar, en el pre test, el 92.86% de los directivos obtuvo un nivel bajo o muy bajo de liderazgo transaccional, mientras que el 7.14% obtuvo un nivel muy alto. En el post test, se aprecia un cambio notable, el 100% de los directivos alcanzó un nivel normal, alto o muy alto de liderazgo transaccional. Esto indica que el taller de inteligencia emocional tuvo una influencia positiva en el desarrollo de la dimensión de liderazgo transaccional de la variable de liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco.

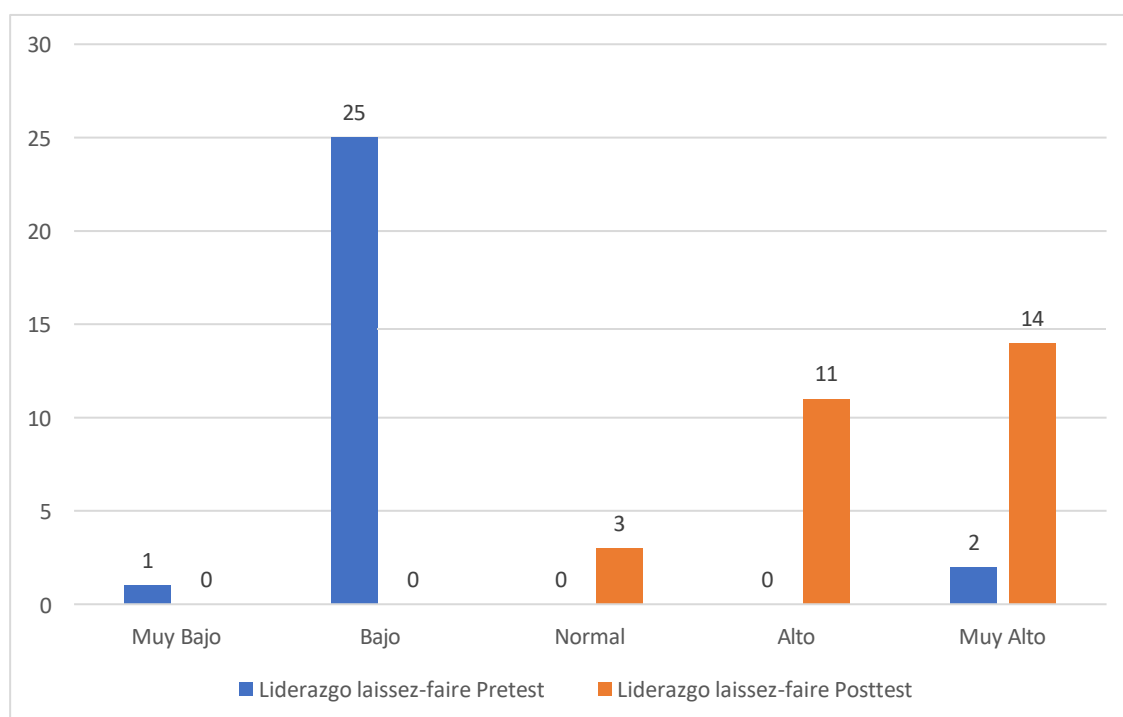
4.2.4. Resultados del objetivo específico 3

Analizar la influencia del taller inteligencia emocional en la dimensión liderazgo laissez-faire de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 7. *Tabla de resultados pre test y post test liderazgo laissez-faire*

Nivel	Pre test	Post test	Diferencia
Muy Bajo	1	0	-1
Bajo	25	0	-25
Normal	0	3	3
Alto	0	11	11
Muy Alto	2	14	12
Total	28	28	0

Ilustración 4. Resultados pre test y post test liderazgo laissez-faire



La tabla 7 e ilustración 4. Muestra los resultados del pre test y post test de liderazgo laissez-faire aplicados a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, antes y después de participar en el taller de inteligencia emocional. El liderazgo laissez-faire es un estilo de liderazgo caracterizado por la gran libertad que da el líder a los subordinados y por su capacidad de construir un equipo independiente. Se basa en la confianza en el talento y la responsabilidad de los empleados, sin intervenir en sus decisiones ni acciones. El liderazgo laissez-faire se clasifica en cinco niveles: muy bajo, bajo, normal, alto y muy alto.

Se puede observar, en el pre test, el 92.86% de los directivos obtuvo un nivel bajo o muy bajo de liderazgo laissez-faire, mientras que el 7.14% obtuvo un nivel muy alto. En el post test, se aprecia un cambio notable, ya que el 100% de los directivos alcanzó un nivel normal, alto o muy alto de liderazgo laissez-faire. Esto indica que el taller de inteligencia emocional tuvo una influencia positiva en el

desarrollo de la dimensión de liderazgo laissez-faire de la variable de liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco.

4.2.5. Prueba de normalidad de la muestra

Para definir el estadístico a utilizar, se pasó a realizar la prueba de normalidad de la muestra; son los siguientes resultados:

Tabla 8. *Prueba de normalidad de la muestra.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo - Pre test	,536	28	,000	,287	28	,000
Liderazgo educativo – Posttest	,316	28	,000	,745	28	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 8. Muestra los resultados de dos pruebas de normalidad: la prueba de Kolmogórov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk, aplicadas a los datos de liderazgo educativo antes y después del taller de inteligencia emocional. Estas pruebas sirven para evaluar si los datos se ajustan a una distribución normal, es un supuesto necesario para muchos análisis estadísticos.

La hipótesis nula de estas pruebas, indican los datos provienen de una población normal. El valor p que se obtiene indica la probabilidad de obtener una diferencia tan grande o mayor entre los datos y la distribución normal, si la hipótesis nula fuera cierta. Por lo tanto, un valor p muy pequeño (menor que 0.05) significa que hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y concluir que los datos no son normales.

En este caso, se puede observar que tanto para el pre test como para el post test, los valores p de ambas pruebas son 0.000, lo que implica, los datos de liderazgo

educativo no se distribuyen normalmente, ni antes ni después del taller. Esto sugiere que se deberían utilizar métodos no paramétricos para analizar los datos, o bien aplicar alguna transformación para mejorar la normalidad.

Por lo tanto, se utiliza para la constatación de hipótesis una prueba no paramétrica; es decir, la prueba Wilcoxon.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis alternativa: la inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Hipótesis nula: la inteligencia emocional no influye positivamente en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 9. *Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo educativo*

Estadísticos de prueba ^a	
	Liderazgo educativo - Postest - Liderazgo educativo - Pre test
Z	4,340
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de los signos

La tabla 9. Indica la hipótesis alternativa plantea, la inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo, es decir, las puntuaciones de postest son mayores que las de pretest. La hipótesis nula plantea, la inteligencia emocional no influye positivamente en el liderazgo educativo, es decir, las puntuaciones de postest son iguales o menores que las de pretest.

El estadístico Z es el valor de la prueba de Wilcoxon, se calcula a partir de los rangos y los signos de las diferencias entre las puntuaciones de pretest y postest. El

valor de Z es 4,340, indica que las diferencias son positivas y tienen un orden significativo.

El valor de Sig. asin. (bilateral) es el nivel de significación de la prueba, se obtiene a partir de la distribución normal estándar. El valor de Sig. asin. (bilateral) es 0,000, significa la probabilidad de obtener un resultado tan extremo o más si la hipótesis nula fuera cierta es menor que 0,001.

Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un nivel de confianza muy alto. Esto implica que la inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis alternativa. La inteligencia emocional a través de un taller influye positivamente en la dimensión liderazgo transformacional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Hipótesis nula. La inteligencia emocional a través de un taller no influye positivamente en la dimensión liderazgo transformacional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 10. Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo transformacional.

Estadísticos de prueba ^a	
	Liderazgo transformacional - Liderazgo transformacional
Z	4,350
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de los signos

Tabla 10. La hipótesis alternativa plantea, la inteligencia emocional a través de un taller influye positivamente en el liderazgo transformacional, referido a la capacidad de los directivos para inspirar, motivar y empoderar a sus colaboradores. La hipótesis nula plantea, la inteligencia emocional a través de un taller no influye positivamente en el liderazgo transformacional.

El valor de Z es el mismo que en la tabla anterior, 4,350, indica las diferencias entre las puntuaciones de pretest y posttest de liderazgo transformacional son positivas y significativas. El valor de Sig. asin. (bilateral) también es el mismo, 0,000, significa, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un nivel de confianza muy alto.

Implica la inteligencia emocional a través de un taller influye positivamente en la dimensión de liderazgo transformacional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis alternativa. La inteligencia emocional mediante un taller influye positivamente en la dimensión liderazgo transaccional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Hipótesis nula. La inteligencia emocional mediante un taller no influye positivamente en la dimensión liderazgo transaccional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 11. *Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo transaccional*

Estadísticos de prueba ^a	
	Liderazgo transaccional - Liderazgo transaccional
Z	4,338
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de los signos

Tabla 10. La hipótesis alternativa plantea, la inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller influye positivamente en el liderazgo transaccional, se refiere a la capacidad de los directivos para establecer metas, recompensas y sanciones claras para sus colaboradores. La hipótesis nula plantea que la de inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller no influye positivamente en el liderazgo transaccional.

El valor de Z es el mismo que en las tablas anteriores, 4,338, lo que indica que las diferencias entre las puntuaciones de pretest y posttest de liderazgo transaccional son positivas y significativas. El valor de Sig. asin. (bilateral) también es el mismo, 0,000, significa, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un nivel de confianza muy alto.

Esto implica que la inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller influye positivamente en la dimensión de liderazgo transaccional de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis alternativa. La inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller influye positivamente en la dimensión liderazgo laissez-faire de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Hipótesis nula. La inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller no influye positivamente en la dimensión liderazgo laissez-faire de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

Tabla 12. *Prueba Wilcoxon de pre test y post test de liderazgo laissez-faire.*

Estadísticos de prueba ^a	
	Liderazgo laissez-faire - Liderazgo laissez-faire
Z	4,347
Sig. asin. (bilateral)	,000

a. Prueba de los signos

Tabla 12. La hipótesis alternativa plantea, la inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller influye positivamente en el liderazgo laissez-faire, se refiere a la capacidad de los directivos para dejar que sus colaboradores actúen con autonomía y sin supervisión. La hipótesis nula plantea, la inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller no influye positivamente en el liderazgo laissez-faire.

El valor de Z es el mismo que en las tablas anteriores, 4,347, indica las diferencias entre las puntuaciones de pretest y posttest de liderazgo laissez-faire son positivas y significativas. El valor de Sig. asin. (bilateral) también es el mismo, 0,000, significa que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con un nivel de confianza muy alto.

Implica, la inteligencia emocional mediante la aplicación de un taller influye positivamente en la dimensión de liderazgo laissez-faire de la variable liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de la provincia de Pasco, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio corroboran la hipótesis general planteada inicialmente, al encontrarse, la aplicación la inteligencia emocional con la aplicación de un taller tuvo una influencia positiva y significativa en el liderazgo educativo de los directivos de instituciones educativas del distrito de Chaupimarca de Pasco. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas como las de García (2023), Pérez (2022) y Ramírez (2021), quienes también reportaron una asociación directa entre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo/pedagógico/directivo.

En consecuencia, se reafirma la importancia de la inteligencia emocional como un factor determinante y precursor del ejercicio de un liderazgo educativo efectivo, al incidir en el desarrollo de capacidades centrales en los directivos como la autogestión emocional, empatía, motivación y habilidades sociales. Si bien se requieren más estudios que exploren los mecanismos subyacentes a esta influencia, los resultados obtenidos permiten sustentar la incorporación de talleres de inteligencia emocional en los programas de formación de directivos dada su eficacia para potenciar el liderazgo educativo.

La primera hipótesis específica planteaba, la inteligencia emocional a través de un taller influiría positivamente en el liderazgo transformacional de los directivos participantes. Los resultados obtenidos permiten corroborar esta hipótesis, al evidenciarse un impacto significativo de la inteligencia emocional a través de un taller en el incremento del liderazgo transformacional.

Este hallazgo es consistente con los estudios previos de López (2023) y Gutiérrez (2022), quienes ya habían encontrado una asociación entre mayores niveles de inteligencia emocional y una mayor capacidad para ejercer liderazgo transformacional en el ámbito educativo. Por ende, se reafirma el papel que cumple la

formación emocional a través de talleres para potenciar habilidades vinculadas con la inspiración, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual de los directivos hacia sus colaboradores, componentes clave del liderazgo transformacional según Bass y Avolio (1994).

Sin embargo, se requiere más investigación que examine los efectos a largo plazo de este tipo de intervenciones, así como posibles variables moderadoras como características demográficas y laborales de los directivos. No obstante, este hallazgo provee soporte inicial sobre la integración de la inteligencia emocional a través de talleres emocionales en la formación de directivos dada su eficacia para desarrollar el liderazgo transformacional.

La segunda hipótesis específica planteaba que la inteligencia emocional a través de talleres tendría una influencia positiva en el liderazgo transaccional de los directivos. Los resultados encontrados permiten corroborar esta hipótesis, constituyendo un aporte nuevo dado que no se hallaron investigaciones previas al respecto.

Por ello, este hallazgo amplía la comprensión sobre la vinculación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional, referido al intercambio de recompensas y castigos de forma asertiva por parte del directivo según Cuadrado y Molero (2002). Se requieren más estudios para consolidar esta relación, pero se puede concluir tentativamente que la formación emocional permite optimizar habilidades asociadas con el manejo de contingencias y negociación con el equipo docente.

No obstante, hacen falta estudios que contrasten estos resultados en diversas muestras y contextos educativos. Aun así, este primer acercamiento al tema brinda

soporte sobre la integración del desarrollo emocional para mejorar el ejercicio del liderazgo transaccional por parte de los directivos escolares.

Finalmente, la tercera hipótesis específica planteaba que la inteligencia emocional mediante la aplicación de talleres tendría una influencia positiva en el liderazgo laissez-faire. Los resultados corroboran esta hipótesis, al evidenciarse una mejora significativa en la capacidad de delegar después de la intervención.

Si bien no hay estudios suficientes al respecto, este hallazgo concuerda parcialmente con Gonzales (2022) y amplía la comprensión sobre este componente poco abordado del liderazgo educativo. Al desarrollar la inteligencia emocional, los directivos pueden adquirir mayor confianza en sus docentes y promover su autonomía, características del liderazgo laissez-faire según Lewin y Lippitt (1938).

No obstante, se necesita más investigación para consolidar esta relación y analizar su efectividad según distintos factores situacionales. Pero este primer acercamiento provee evidencia inicial sobre los efectos positivos del entrenamiento emocional en la disposición de los directivos para delegar y dar libertad a sus colaboradores en el contexto escolar.

En conclusión, discutir por separado los resultados de las hipótesis específicas permite analizar con mayor profundidad cómo se cumplió cada supuesto y vincular de forma directa con los constructos teóricos particulares de cada tipo de liderazgo educativo. Esta estructura facilita extraer conclusiones más detalladas para sentar bases teóricas y prácticas sobre el tema.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La prueba estadística de Wilcoxon arrojó un valor de Z de 4.340, indica que existen diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones de liderazgo educativo antes y después de la aplicación del taller de inteligencia emocional. Asimismo, el valor de significación bilateral fue menor a 0.01. Con base en estos resultados, se puede concluir que el taller de inteligencia emocional tuvo un efecto positivo y significativo en el incremento del liderazgo educativo en los directivos participantes. Por ende, este tipo de intervención es eficiente para desarrollar habilidades vinculadas al liderazgo educativo.
- La prueba de Wilcoxon mostró un valor de Z de 4.350 para el liderazgo transformacional, siendo este cambio estadísticamente significativo ($p < 0.01$). Con ello se comprueba que el taller de inteligencia emocional incrementó efectivamente la capacidad de liderazgo transformacional en los directivos escolares participantes. Se concluye que este tipo de formación es útil para potenciar el liderazgo transformacional.
- Los resultados arrojaron un valor de Z de 4.338 en la prueba de Wilcoxon aplicada al liderazgo transaccional, lo que representa un cambio estadísticamente significativo ($p < 0.01$). Por lo tanto, se concluye que el taller de inteligencia emocional tuvo un efecto positivo en la mejora del liderazgo transaccional en los directivos. Este hallazgo resalta la utilidad de la formación emocional para optimizar el liderazgo transaccional.
- La prueba de Wilcoxon para el liderazgo laissez-faire mostró un valor de Z de 4.347, correspondiendo a un incremento estadísticamente significativo ($p < 0.01$). En base a ello, se concluye que el taller permitió desarrollar efectivamente la capacidad de liderazgo laissez-faire en los participantes. Por ende, este tipo de formación es beneficiosa para mejorar la habilidad de delegar en los directivos.

En síntesis, la presentación de conclusiones específicas sustentadas en los resultados estadísticos permite fundamentar de manera sólida los efectos positivos de la inteligencia emocional mediante la aplicación de talleres para el desarrollo del liderazgo educativo en sus diferentes dimensiones.

RECOMENDACIONES

Basándome en las conclusiones previas presentamos las siguientes recomendaciones:

- Dado que la inteligencia emocional a través de talleres mejoró significativamente el liderazgo educativo, se recomienda incorporar este tipo de intervenciones en los programas de formación de directivos escolares, tanto a nivel de pregrado como de posgrado. Asimismo, se sugiere implementar talleres o seminarios periódicos de inteligencia emocional dirigidos a directivos en ejercicio, como parte de su capacitación continua para fortalecer sus habilidades de liderazgo.
- Considerando que la inteligencia emocional a través de la aplicación de talleres incrementó el liderazgo transformacional, se recomienda su implementación enfocada en el desarrollo de habilidades asociadas como carisma, inspiración, motivación y empoderamiento de seguidores. Además, se sugiere combinarlo con coaching y mentoring para reforzar la aplicación de estas capacidades de liderazgo transformacional en contextos reales.
- Dado que la inteligencia emocional a través de la aplicación de talleres mejoró el liderazgo transaccional, se recomienda diseñar módulos específicos para capacitar en cuanto al manejo de incentivos, metas y sanciones de modo asertivo y situacionalmente adecuado. Asimismo, se sugiere complementar con role playing y análisis de casos para practicar estas habilidades de intercambio y negociación propias del enfoque transaccional.
- En vista que la inteligencia emocional mediante la aplicación de talleres desarrolló el liderazgo laissez-faire, se recomienda incluir contenidos y ejercicios orientados a gestionar los temores a la pérdida de poder y generar confianza en la autonomía de los colaboradores. También se sugiere combinar con coaching y mentoring situacional para aprender a calibrar de modo flexible el grado de delegación y directividad requerido según las circunstancias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ablebits. (2023). How to copy formula in Excel: values, down a column, without changing references.
- Anand, R. y Suriyan, S. (2010). Emotional intelligence and its relationship with leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65-76.
- Arce G. E. (2020). La inteligencia emocional en la gestión institucional de los directores en las instituciones educativas primarios pública del distrito de Chaupimarca, Pasco – 2018. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco. Perú.
- Azsalud. (s.f.). Estados de ánimo: ¿qué son, y qué tipos existen? Recuperado
- Barling, J., Slater, F. y Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157-161.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: an integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Bass, B.M., & Avolio B.J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire for Research: Permission Set*. Redwood City CA: Mind Garden Inc.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Bisquerra, R. y Pérez Escoda, N. (2015). El círculo emocional: una técnica para potenciar el clima emocional positivo en el aula. *Revista de Educación Emocional*, 4(8), 6-24.
- Bisquerra, R., Pérez Escoda, N., Filella, G. y Soldevila, A. (2009). *Programa de educación emocional: Aulas Felices*. Barcelona: Praxis.

- Bolívar, A. (2005). ¿De nobis ipsis silemus?: Epistemología de la investigación biográfico-narrativa en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7(1), 1-29.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo: una revisión actual de sus discursos teóricos y modelos de investigación. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(2), 11-34.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo educativo: una revisión actual de sus enfoques y dimensiones. *Revista de Investigación Educativa*, 28(2), 367-385.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carrillo, J. (2022). Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Cook, T. D. y Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Boston: Houghton Mifflin.
- Definición A. (s.f.). Interpersonal.
- Diccionario Actual. (s.f.). Intrapersonal.
- Downton, J.V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process*. New York: Free Press.
- Economipedia. (s.f.). Liderazgo transaccional. *Enciclopedia Económica*. (s.f.). Liderazgo laissez-faire.
- Espinoza, E. (2020). La pandemia complica la educación de Cerro de Pasco. *El Comercio*.
- Ética de la investigación social. (2019). Recuperado de [Ética de la investigación social].

- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 2(1), 43-66.
- Fernández-Berrocal, P., y Extremera, N. (2006). Inteligencia emocional: concepto y aplicaciones educativas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 8(2), 1-15.
- Flores, D. (2021). Inteligencia emocional y clima laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú.
- Flórez, R. A. (2010). Liderazgo y gestión educativa: una relación necesaria para la transformación escolar. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(2), 3-18.
- Foronda, F. J. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones: una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional (Monografía). Universidad de Antioquia, Medellín.
- Frigerio, G., Poggi, M., Tenti Fanfani, E., Diker, G., Terigi, F., Birgin, A., Dussel, I., Pineau, P., Puiggrós, A., Tedesco, J. C., Braslavsky, C., Cosse, R., Filmus, D., Narodowski, M., Southwell, M., Tiramonti, G., Ziegler, S., Litwin, E., Gvirtz, S. y Beech, J. (1999). *La gestión educativa estratégica: construyendo una nueva escuela*. Troquel Educación.
- Fullan, M. (2010). *Liderar en una cultura de cambio*. Madrid: Octaedro.
- Gairín Sallán, J. (2000). *La organización escolar: práctica y fundamentos*. Graó.
- Gairín, J. (2011). Gestión y liderazgo educativo: una mirada desde la investigación y la práctica profesional. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(4), 7-22.
- García, E. (2023). El rol de la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo pedagógico y la gestión curricular en los docentes coordinadores de las instituciones

- educativas privadas del distrito de San Miguelito, Panamá (Tesis doctoral). Universidad Interamericana de Panamá, Panamá, Panamá.
- García, M. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional como factores determinantes en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Lurigancho (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García-Guiu, C. y Extremera, N. (2020). Inteligencia emocional y liderazgo: una revisión sistemática. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 1-10.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis R., y McKee A., (2002) *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional* Madrid: Plaza & Janés Editores
- Gonzales, E. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 02 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- González, A. (2023). El desarrollo de la inteligencia emocional y el liderazgo en los estudiantes universitarios: una propuesta de intervención desde el enfoque socioformativo (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- González, J. (2022). La inteligencia emocional como factor clave para el desarrollo del liderazgo pedagógico en los directores de los colegios públicos de la ciudad de Medellín (Tesis doctoral). Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.

- Gutiérrez, M. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel primario de la UGEL 03 (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, L. (2023). Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Huancavelica (Tesis doctoral). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- INEI (2018). Censos Nacionales 2017: XII de población y VII de vivienda: resultados definitivos por provincia y distrito - Pasco. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INEI. (2015). Perú: Perfil sociodemográfico. Informe nacional
- INEI. (2018). Perú: Estimaciones y proyecciones de población total por sexo de las principales ciudades, 2000-2015.
- Introducción a la ética en investigación: conceptos y principios. (2015). Recuperado de [Introducción a la ética en investigación: conceptos y principios].
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales. McGraw-Hill Interamericana.
- Leithwood, K. y Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177-199.
- Leithwood, K., Day C., Sammons P., Harris A., y Hopkins D., (2006) Successful school leadership What it is and how it influences pupil learning Nottingham: Department for Education and Skills

Lifeder. (2021). Método experimental: qué es, características, pasos, ejemplos, ventajas.
Recuperado de [Lifeder].

López, A. (2023). El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y la gestión escolar: un estudio comparativo entre España y Chile (Tesis doctoral).
Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Martínez Asmad, J. (2021). Relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y transaccional de los docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana. Tesis de maestría no publicada. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Martínez, L. (2021). Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos escolares del nivel básico en el estado de Veracruz (Tesis doctoral). Universidad Veracruzana, Veracruz, México.

Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D.J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: educational implications (pp. 3-31). Basic Books.

Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books. Mayo Clinic. (s.f.). Control del estrés.
Recuperado de [6].

MINEDU (2019). Plan Nacional de Educación para el Desarrollo Sostenible 2019-2030: hacia una educación para la transformación social y ambiental del Perú. Ministerio de Educación del Perú.

MINEDU (2020). Marco curricular nacional: competencias socioemocionales y directivas para el desarrollo sostenible en el Perú.

Ministerio de Educación del Perú. (2021). Consulta amigable - Estadística e indicadores educativos. Recuperado de [Ministerio de Educación].

Ministerio de Educación. (2020). Estadística de la calidad educativa.

Palomera Martín R., Fernández Berrocal P., Brackett M.A. (2008) Inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista Iberoamericana de Educación* 46/5.

Pautas y orientación operativa para la revisión ética de la investigación en salud con seres humanos relacionada con COVID-19 durante una emergencia sanitaria pública internacional. (2020). Recuperado de [Pautas y orientación operativa para la revisión ética de la investigación en salud con seres humanos relacionada con COVID-19 durante una emergencia sanitaria pública internacional].

Pérez, M. (2021). Inteligencia emocional y gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa pública del distrito del Rímac (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Pérez, R. (2022). La inteligencia emocional como factor determinante del liderazgo y la gestión de calidad en las instituciones de educación superior de la región Caribe colombiana (Tesis doctoral). Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Pérez-González, J.C., Petrides, K.V., Furnham, A., Sánchez-Ruiz, M.J., Mavroveli, S., García-Sánchez, F.A., ... y Hernández-Pozo, M.R. (2011). Adaptación al español del Test de Inteligencia Emocional (TIE) de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT v2). *Revista Mexicana de Psicología*, 28(2), 161-171.

PNUD (2019). Informe sobre Desarrollo Humano Perú 2019: bienestar más allá del ingreso - Pasco.

Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Castro-Sánchez, M. y Ramírez-Granizo, I. (2020). Efectos de los programas de inteligencia emocional en el ámbito

educativo: un meta-análisis. *Revista de Psicodidáctica*, 25(1), 1-9. RAE. (s.f.). Estado de ánimo. RAE. (s.f.). Intrapersonal.

Ramírez, J. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo directivo en las escuelas rurales multigrado de la provincia de Córdoba, Argentina* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, Argentina.

Repsol. (s.f.). Liderazgo transformacional: qué es, características y ejemplos. Recuperado de [9].

Robles, D. (2021). La educación virtual ha mejorado más en la zona rural a comparación del año 2020. *El Comercio*.

Rodríguez, C. (2022). *La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo y la gestión de los centros educativos públicos de nivel medio en Guatemala* (Tesis doctoral). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala.

Rojas, J. (2023). *Inteligencia emocional y gestión del talento humano en directivos y docentes de una institución educativa privada del distrito de Miraflores* (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Román, J., Ortiz, A., y Hernández, J.A. (2005). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 23(1), 79-91.

Rosales, J. (2017). *Muestreo estadístico: conceptos y problemas resueltos*. Lima: Macro.

Rosete, D. y Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.

Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, S.L., Turvey, C., & Palfai, T.P. (1995). Emotional attention, clarity and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J.W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure and health* (pp. 125-154). Washington DC: American Psychological Association.

- Sánchez, C. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en docentes coordinadores de las redes educativas rurales de la provincia de Cajamarca (Tesis doctoral). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Sánchez, M. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo educativo en directores de escuelas primarias de la ciudad de Buenos Aires (Tesis doctoral). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Santos Guerra M.A.(2006) La gestión educativa ante los retos del siglo XXI.Revista Iberoamericana de Educación 40/3.
- Santos, M. (2022). La influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional y el liderazgo estratégico en las instituciones educativas privadas del municipio de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia (Tesis doctoral). Universidad Privada Boliviana, Cochabamba, Bolivia.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J. y Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Shadish, W. R., Cook, T. D. y Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Torres, L. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo situacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 04 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- TrumpExcel. (2023). *How to Copy and Paste Formulas in Excel without Changing Cell References*.
- Villanueva, C. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en directores de instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la UGEL 01 (Tesis doctoral). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.

ANEXOS



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EDUCATIVO – PRE TEST

Introducción

Estimado/a directivo/a:

Le agradecemos su participación en esta investigación, cuyo objetivo es analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de percibir, comprender, regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos. El liderazgo educativo se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen y demuestran los directivos o docentes para dirigir, organizar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos educativos de una institución, con el fin de lograr los objetivos de calidad y equidad.

Para medir estos conceptos, utilizaremos dos instrumentos estandarizados y validados: el registro de asistencia a taller de inteligencia emocional, y el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que mide el estilo de liderazgo de los directivos o docentes, según tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire.

El cuestionario consta de dos partes: la primera parte contiene 1 ítem sobre la asistencia a talleres de inteligencia emocional, y la segunda parte contiene 45 ítems sobre liderazgo educativo. Cada ítem tiene una escala Likert de 5 puntos, donde debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación que se presenta. Por favor, responda con sinceridad y de acuerdo a su experiencia personal. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y anonimato, y solo se utilizarán con fines académicos. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de 15 minutos.

Si está de acuerdo en participar, por favor, continúe con el cuestionario..

Muchas gracias por su colaboración.

Parte 1: Inteligencia emocional

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre la asistencia a un taller sobre inteligencia emocional. Por favor, indique su participación, según la siguiente escala:

1. No
2. Si

Nº	Afirmación	1	2
1	¿Ha participado en un taller de inteligencia emocional durante el ejercicio de su labor como directivo educativo?		

Parte 2: Liderazgo educativo

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre su estilo de liderazgo como directivo o docente. Por favor, indique con qué frecuencia realiza cada una de ellas, marcando con una X el número que corresponda, según la siguiente escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Estímulo a los demás a expresar sus ideas y opiniones					
2	Expreso confianza en las capacidades de los demás					
3	Ayudo a los demás a desarrollar su potencial					
4	Actúo como modelo a seguir para los demás					
5	Inspiro a los demás con una visión compartida					
6	Establezco metas desafiantes y alcanzables					
7	Reconozco el éxito y el esfuerzo de los demás					
8	Promuevo la innovación y la creatividad					
9	Fomento un clima de confianza y respeto					
10	Comunico claramente las expectativas y los objetivos					
11	Escucho activamente las necesidades y los problemas de los demás					
12	Apoyo a los demás en la toma de decisiones					
13	Estimulo la participación y el trabajo en equipo					

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
14	Resuelvo los conflictos de forma constructiva					
15	Me adapto a los cambios y a las situaciones imprevistas					
16	Ofrezco recompensas o incentivos a los demás por su rendimiento					
17	Establezco acuerdos o intercambios con los demás					
18	Corrijo o sanciono a los demás por su incumplimiento					
19	Superviso o controlo el trabajo de los demás					
20	Evalúo o reviso el trabajo de los demás					
21	Delego o asigno tareas a los demás					
22	Defino o clarifico las responsabilidades de los demás					
23	Establezco o comunico las normas o reglas a los demás					
24	Informo o explico las razones de las decisiones a los demás					
25	Solicito o pido el cumplimiento de los demás					
26	Evito involucrarme en los asuntos de los demás					
27	Evito tomar decisiones o dar instrucciones					
28	Evito expresar mi opinión o dar feedback					
29	Evito intervenir o resolver los problemas de los demás					
30	Evito comprometerme o asumir responsabilidades					
31	Espero a que las cosas se arreglen solas					
32	Estoy al tanto de las necesidades y los intereses de los demás					
33	Considero las opiniones y las sugerencias de los demás					
34	Respeto la diversidad y la individualidad de los demás					
35	Valoro la colaboración y el aprendizaje mutuo					
36	Comparto la información y los recursos con los demás					
37	Celebro los logros y las alegrías de los demás					

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
38	Muestro empatía y comprensión hacia los demás					
39	Expreso afecto y cercanía a los demás					
40	Genero un ambiente de trabajo agradable y positivo					
41	Me comunico de forma asertiva y respetuosa					
42	Me comunico de forma clara y precisa					
43	Me comunico de forma oportuna y frecuente					
44	Utilizo diversos medios y canales de comunicación					
45	Ajusto mi forma de comunicación según el contexto y el receptor					

CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EDUCATIVO – POST TEST

Introducción

Estimado/a directivo/a:

Le agradecemos su participación en esta investigación, cuyo objetivo es analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.

La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de percibir, comprender, regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos. El liderazgo educativo se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen y demuestran los directivos o docentes para dirigir, organizar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos educativos de una institución, con el fin de lograr los objetivos de calidad y equidad.

Para medir estos conceptos, utilizaremos dos instrumentos estandarizados y validados: el registro de asistencia a taller de inteligencia emocional, y el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que mide el estilo de liderazgo de los directivos o docentes, según tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire.

El cuestionario consta de dos partes: la primera parte contiene 1 ítem sobre la asistencia a talleres de inteligencia emocional, y la segunda parte contiene 45 ítems sobre liderazgo educativo. Cada ítem tiene una escala Likert de 5 puntos, donde debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación que se presenta. Por favor, responda con sinceridad y de acuerdo a su experiencia personal. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y anonimato, y solo se utilizarán con fines académicos. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de 15 minutos.

Si está de acuerdo en participar, por favor, continúe con el cuestionario.

Muchas gracias por su colaboración.

Parte 1: Inteligencia emocional

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre la asistencia a un taller sobre inteligencia emocional. Por favor, indique su participación, según la siguiente escala:

- 3. No
- 4. Si

Nº	Afirmación	1	2
1	¿Ha participado en todas las sesiones del taller de inteligencia emocional?		

Parte 2: Liderazgo educativo

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre su estilo de liderazgo como directivo o docente. Por favor, indique con qué frecuencia realiza cada una de ellas, marcando con una X el número que corresponda, según la siguiente escala:

- 6. Nunca
- 7. Casi nunca
- 8. A veces
- 9. Frecuentemente
- 10. Siempre

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Estimulo a los demás a expresar sus ideas y opiniones					

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
2	Expreso confianza en las capacidades de los demás					
3	Ayudo a los demás a desarrollar su potencial					
4	Actúo como modelo a seguir para los demás					
5	Inspiro a los demás con una visión compartida					
6	Establezco metas desafiantes y alcanzables					
7	Reconozco el éxito y el esfuerzo de los demás					
8	Promuevo la innovación y la creatividad					
9	Fomento un clima de confianza y respeto					
10	Comunico claramente las expectativas y los objetivos					
11	Escucho activamente las necesidades y los problemas de los demás					
12	Apoyo a los demás en la toma de decisiones					
13	Estimulo la participación y el trabajo en equipo					
14	Resuelvo los conflictos de forma constructiva					
15	Me adapto a los cambios y a las situaciones imprevistas					
16	Ofrezco recompensas o incentivos a los demás por su rendimiento					
17	Establezco acuerdos o intercambios con los demás					
18	Corrijo o sanciono a los demás por su incumplimiento					
19	Superviso o controlo el trabajo de los demás					
20	Evalúo o reviso el trabajo de los demás					
21	Delego o asigno tareas a los demás					
22	Defino o clarifico las responsabilidades de los demás					
23	Establezco o comunico las normas o reglas a los demás					
24	Informo o explico las razones de las decisiones a los demás					
25	Solicito o pido el cumplimiento de los demás					

Nº	Afirmación	1	2	3	4	5
26	Evito involucrarme en los asuntos de los demás					
27	Evito tomar decisiones o dar instrucciones					
28	Evito expresar mi opinión o dar feedback					
29	Evito intervenir o resolver los problemas de los demás					
30	Evito comprometerme o asumir responsabilidades					
31	Espero a que las cosas se arreglen solas					
32	Estoy al tanto de las necesidades y los intereses de los demás					
33	Considero las opiniones y las sugerencias de los demás					
34	Respeto la diversidad y la individualidad de los demás					
35	Valoro la colaboración y el aprendizaje mutuo					
36	Comparto la información y los recursos con los demás					
37	Celebro los logros y las alegrías de los demás					
38	Muestro empatía y comprensión hacia los demás					
39	Expreso afecto y cercanía a los demás					
40	Genero un ambiente de trabajo agradable y positivo					
41	Me comunico de forma asertiva y respetuosa					
42	Me comunico de forma clara y precisa					
43	Me comunico de forma oportuna y frecuente					
44	Utilizo diversos medios y canales de comunicación					
45	Ajusto mi forma de comunicación según el contexto y el receptor					

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

LIDERAZGO EDUCATIVO – PRETEST

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	46

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Ha participado en un taller de inteligencia emocional durante el ejercicio de su labor como directivo educativo?	1,00	,000	28
Estimulo a los demás a expresar sus ideas y opiniones	2,00	,000	28
Expreso confianza en las capacidades de los demás	2,21	,995	28
Ayudo a los demás a desarrollar su potencial	2,21	1,067	28
Actúo como modelo a seguir para los demás	2,11	1,031	28
Inspiro a los demás con una visión compartida	2,18	1,056	28
Establezco metas desafiantes y alcanzables	1,75	1,076	28
Reconozco el éxito y el esfuerzo de los demás	2,39	,956	28
Promuevo la innovación y la creatividad	2,36	,989	28
Fomento un clima de confianza y respeto	2,11	1,066	28

Comunico claramente las expectativas y los objetivos	2,29	1,013	28
Escucho activamente las necesidades y los problemas de los demás	2,21	1,031	28
Apoyo a los demás en la toma de decisiones	2,21	,995	28
Estimulo la participación y el trabajo en equipo	2,57	1,034	28
Resuelvo los conflictos de forma constructiva	2,11	1,031	28
Me adapto a los cambios y a las situaciones imprevistas	2,11	,994	28
Ofrezco recompensas o incentivos a los demás por su rendimiento	2,21	1,101	28
Establezco acuerdos o intercambios con los demás	2,11	1,100	28
Corrijo o sanciono a los demás por su incumplimiento	2,32	1,056	28
Superviso o controlo el trabajo de los demás	2,14	1,008	28
Evalúo o reviso el trabajo de los demás	2,39	,994	28
Delego o asigno tareas a los demás	2,29	,976	28
Defino o clarifico las responsabilidades de los demás	2,29	1,150	28
Establezco o comunico las normas o reglas a los demás	2,11	1,031	28
Informo o explico las razones de las decisiones a los demás	2,21	,787	28
Solicito o pido el cumplimiento de los demás	2,04	,962	28
Evito involucrarme en los asuntos de los demás	2,36	,951	28
Evito tomar decisiones o dar instrucciones	1,93	1,016	28
Evito expresar mi opinión o dar feedback	1,96	1,105	28
Evito intervenir o resolver los problemas de los demás	2,04	,922	28
Evito comprometerme o asumir responsabilidades	2,11	,994	28

Espero a que las cosas se arreglen solas	2,18	,983	28
Estoy al tanto de las necesidades y los intereses de los demás	2,25	,928	28
Considero las opiniones y las sugerencias de los demás	2,32	,983	28
Respeto la diversidad y la individualidad de los demás	2,29	1,049	28
Valoro la colaboración y el aprendizaje mutuo	2,46	,744	28
Comparto la información y los recursos con los demás	2,32	1,124	28
Celebro los logros y las alegrías de los demás	2,43	,879	28
Muestro empatía y comprensión hacia los demás	2,18	1,056	28
Expreso afecto y cercanía a los demás	2,29	1,084	28
Genero un ambiente de trabajo agradable y positivo	2,18	1,090	28
Me comunico de forma asertiva y respetuosa	2,11	1,031	28
Me comunico de forma clara y precisa	2,25	1,005	28
Me comunico de forma oportuna y frecuente	2,32	1,090	28
Utilizo diversos medios y canales de comunicación	2,18	1,056	28
Ajusto mi forma de comunicación según el contexto y el receptor	2,50	1,036	28

ANOVA con prueba para no aditividad de Tukey

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		508,714	27	18,841		
Intra	Entre elementos	70,208	45	1,560	2,631	,000
sujetos	Residuo No aditividad	7,073 ^a	1	7,073	12,038	,001
	Equilibrar	713,284	1214	,588		
	Total	720,357	1215	,593		
	Total	790,565	1260	,627		
Total		1299,280	1287	1,010		

Media global = 2,19

a. La estimación de Tukey de potencia en la que se deben realizar observaciones para conseguir una aditividad = -,104.

LIDERAZGO EDUCATIVO – POST TEST

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	28	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	46

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
¿Ha participado en todas las sesiones del taller de inteligencia emocional?	2,00	,000	28
Estimulo a los demás a expresar sus ideas y opiniones	3,07	1,386	28
Expreso confianza en las capacidades de los demás	4,00	,720	28
Ayudo a los demás a desarrollar su potencial	4,04	,693	28
Actúo como modelo a seguir para los demás	4,00	,720	28
Inspiro a los demás con una visión compartida	3,96	,693	28
Establezco metas desafiantes y alcanzables	4,04	,744	28
Reconozco el éxito y el esfuerzo de los demás	4,14	,756	28
Promuevo la innovación y la creatividad	3,89	,737	28

Fomento un clima de confianza y respeto	4,11	,737	28
Comunico claramente las expectativas y los objetivos	4,07	,716	28
Escucho activamente las necesidades y los problemas de los demás	4,04	,744	28
Apoyo a los demás en la toma de decisiones	4,11	,685	28
Estimulo la participación y el trabajo en equipo	4,11	,786	28
Resuelvo los conflictos de forma constructiva	4,07	,766	28
Me adapto a los cambios y a las situaciones imprevistas	4,00	,770	28
Ofrezco recompensas o incentivos a los demás por su rendimiento	4,07	,663	28
Establezco acuerdos o intercambios con los demás	4,04	,793	28
Corrijo o sanciono a los demás por su incumplimiento	4,07	,766	28
Superviso o controlo el trabajo de los demás	4,04	,744	28
Evalúo o reviso el trabajo de los demás	3,89	,737	28
Delego o asigno tareas a los demás	4,04	,744	28
Defino o clarifico las responsabilidades de los demás	3,96	,693	28
Establezco o comunico las normas o reglas a los demás	3,93	,766	28
Informo o explico las razones de las decisiones a los demás	4,04	,693	28
Solicito o pido el cumplimiento de los demás	3,96	,693	28
Evito involucrarme en los asuntos de los demás	4,00	,770	28
Evito tomar decisiones o dar instrucciones	3,75	,645	28
Evito expresar mi opinión o dar feedback	3,79	,738	28
Evito intervenir o resolver los problemas de los demás	3,86	,705	28

Evito comprometerme o asumir responsabilidades	3,96	,744	28
Espero a que las cosas se arreglen solas	3,86	,651	28
Estoy al tanto de las necesidades y los intereses de los demás	3,96	,693	28
Considero las opiniones y las sugerencias de los demás	4,04	,744	28
Respeto la diversidad y la individualidad de los demás	4,25	,645	28
Valoro la colaboración y el aprendizaje mutuo	4,18	,723	28
Comparto la información y los recursos con los demás	4,04	,744	28
Celebro los logros y las alegrías de los demás	3,89	,685	28
Muestro empatía y comprensión hacia los demás	4,07	,766	28
Expreso afecto y cercanía a los demás	4,14	,756	28
Genero un ambiente de trabajo agradable y positivo	4,00	,720	28
Me comunico de forma asertiva y respetuosa	4,00	,720	28
Me comunico de forma clara y precisa	4,00	,667	28
Me comunico de forma oportuna y frecuente	3,93	,663	28
Utilizo diversos medios y canales de comunicación	4,04	,637	28
Ajusto mi forma de comunicación según el contexto y el receptor	4,07	,766	28

ANOVA con prueba para no aditividad de Tukey

			Suma de		Media		
			cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig
Inter sujetos			309,587	27	11,466		
Intra	Entre elementos		143,910	45	3,198	10,713	,000
sujetos	Residuo	No	13,039 ^a	1	13,039	45,272	,000
		aditividad					
		Equilibrar	349,659	1214	,288		
		Total	362,699	1215	,299		
	Total		506,609	1260	,402		
Total			816,196	1287	,634		

Media global = 3,95

a. La estimación de Tukey de potencia en la que se deben realizar observaciones para conseguir una aditividad = -1,423.



JUICIO DE EXPERTOS



CRITERIOS GENERALES PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDOS DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?
- SI (☒) NO ()
- Observaciones: *ninguna*
- Sugerencias: *coherente al trabajo de investigación*
- 2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?
- SI (☒) NO ()
- Observaciones: *ninguna*
- Sugerencias:
- 3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?
- SI () NO (☒)
- Observaciones:
- Sugerencias:
- 4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?
- SI () NO (☒)
- Observaciones:
- Sugerencias:
- 5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?
- SI (☒) NO ()

Juez No.

Fecha actual: *27-12-24*

Nombres y apellidos del juez:

Ray Michael Gonzales Lenes

Institución donde labora:

Centro Emergencia Deger - Minp

Años de experiencia profesional o científica:

17 años

Firma

Ray Michael Gonzales Lenes
PSICOLOGO
C.Ps.P. 13213

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDOS DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

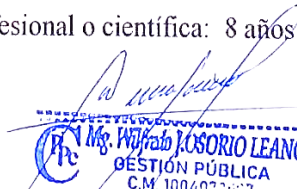
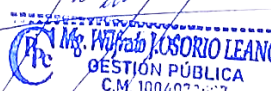
Juez No.

Fecha actual: 11-12-2024

Nombres y apellidos del juez: Wilfredo Jaime OSORIO LEANO

Institución donde labora: Institución Educativa "San Miguel"

Años de experiencia profesional o científica: 8 años



Firma

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDACIÓN DE CONTENIDOS DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:Ninguna.....

Sugerencias:puede aplicar.....

- 2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

- 3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:Ninguna.....

Sugerencias:Ninguna.....

- 4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:Ninguna

Sugerencias:-----.....

- 5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Juez No.

Fecha actual: ...06-11-24

Nombres y apellidos del juez: ...**Dra. Eva Córdor Surichaqui**

Institución donde labora: ...Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión...

Años de experiencia profesional o científica: ...30 años



Firma

Sesión 1. Claridad de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y presentación de objetivos	El facilitador da la bienvenida y presenta los objetivos de la sesión	10 min	Presentar objetivos de la sesión	
Introducción a las emociones	Explicación de qué son las emociones y cuál es su función. Presentación de emociones básicas. Diferencia entre pensamientos, emociones y comportamientos.	20 min	Definir conceptos básicos sobre emociones	Goleman (1995)
Ejercicio de identificación de emociones	Por parejas, expresar emociones solo con rostro y cuerpo. El compañero adivina la emoción. Reflexión grupal.	25 min	Identificar las propias emociones a través de expresiones faciales y corporales	Ekman (1992)
Ejercicio de situaciones cotidianas	Escribir individualmente 2 situaciones recientes que provocaron emociones positiva y negativa. Identificar la emoción precisa.	25 min	Reconocer las propias emociones en situaciones de la vida diaria	Mayer et al. (2004)
Cierre	Resumen de contenidos. Tarea: identificar propias emociones durante la semana.	10 min	Afianzar los aprendizajes de la sesión	

Sesión 2. Claridad de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y repaso	Bienvenida y repaso de la sesión anterior	10 min	Retomar conceptos de la sesión previa	
Comunicación no verbal	Explicación de expresión de emociones mediante comunicación no verbal	15 min	Comprender la expresión no verbal de las emociones	Mehrabian (1972)
Ejercicio de observación	Expresar emociones no verbalmente para que el compañero las identifique	20 min	Identificar las emociones de otros a través de claves no verbales	Ekman (1992)
Empatía y validación	Explicación y práctica de empatía y validación emocional	15 min	Desarrollar la empatía y la escucha activa	Rogers (1975)
Ejercicio final	Cada participante comparte una emoción reciente. El grupo valida y trata de identificarla.	20 min	Reconocer las emociones de otros en situaciones reales aplicando la escucha activa	Decety & Jackson (2004)
Cierre	Resumen. Tarea: identificar emociones ajenas durante la semana	10 min	Afianzar los aprendizajes de la sesión	

Sesión 3. Reparación de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y repaso	Bienvenida y preguntas sobre la tarea de identificación de emociones ajenas	10 min	Retomar aprendizajes previos	
Estrategias regulación	Explicación de estrategias para regular emociones intensas	25 min	Conocer estrategias para regular las propias emociones	Gross (1998)
Ejercicio respiración	Práctica guiada de respiración profunda	15 min	Practicar técnicas de respiración para regular emociones intensas	Philippot et al. (2002)
Plan de acción	Escribir plan de acción ante emociones intensas. Compartir ejemplos.	25 min	Elaborar un plan personalizado para regular las propias emociones	Greenberg (2004)
Cierre	Resumen. Tarea: poner en práctica el plan de acción	10 min	Afianzar los aprendizajes de la sesión	

Sesión 4. Reparación de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y repaso	Bienvenida y preguntas sobre la puesta en práctica del plan de regulación emocional	10 min	Retomar aprendizajes y experiencias previas	
Escucha activa y empatía	Explicación de conceptos y modelado	25 min	Conocer estrategias de escucha activa y empatía	Rogers (1975), Hoffman (2000)
Ejercicio por parejas	Compartir situación de alta carga emocional. El compañero aplica escucha activa y empatía	20 min	Practicar estrategias de escucha activa y empatía para ayudar a otros a regular emociones	Decety & Jackson (2004)
Plenario	Compartir experiencias del ejercicio por parejas	20 min	Reflexionar sobre la aplicación de escucha activa y empatía	
Cierre	Resumen de contenidos	10 min	Afianzar aprendizajes de la sesión	

Sesión 5. Atención de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y repaso	Bienvenida y preguntas sobre uso de escucha activa y empatía	10 min	Retomar aprendizajes y experiencias previas	
Comunicación asertiva	Explicación de comunicación asertiva para expresar sentimientos y necesidades	25 min	Conocer estrategias de comunicación asertiva	Castanyer (2004)
Ejercicio por parejas	Expresar un sentimiento de manera asertiva sobre situación hipotética	20 min	Practicar la expresión asertiva de sentimientos	Rosenberg (2003)
Resolución de conflictos	Presentación de técnicas de comunicación no violenta. Ejemplo modelado.	20 min	Conocer técnicas para resolver conflictos expresando sentimientos	Rosenberg (2003)
Cierre	Resumen. Tarea: practicar comunicación asertiva	10 min	Afianzar aprendizajes de la sesión	

Sesión 6. Atención de los sentimientos.

Actividad	Descripción	Duración	Objetivos	Soporte teórico
Bienvenida y repaso	Bienvenida y preguntas sobre la práctica de comunicación asertiva	10 min	Retomar aprendizajes y experiencias previas	
Emociones y decisiones	Explicación de cómo las emociones guían el pensamiento y la toma de decisiones	15 min	Comprender la influencia de las emociones en el pensamiento y la toma de decisiones	Damasio (2005)
Ejercicio individual	Recordar una decisión donde las emociones influyeron positiva y negativamente	15 min	Reconocer el impacto de las propias emociones en decisiones reales	Schwarz (2000)
Ejercicio resolución de problemas	Resolver un problema en parejas usando emociones de manera constructiva	25 min	Practicar el uso consciente de las emociones para pensar y resolver problemas	Lyubomirsky et al. (2005)
Cierre	Resumen de aprendizajes del taller	10 min	Integrar los conocimientos desarrollados en el taller	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo en los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo influye la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?	Objetivo General Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023	Hipótesis General La inteligencia emocional influye positivamente en el liderazgo educativo de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.	Variable Independiente	Claridad de los sentimientos	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Experimental Nivel de investigación: Explicativo
				Reparación de los sentimientos	
				Atención de los sentimientos	
Problemas específicos 1. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023? 2. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023? 3. ¿Cómo influye la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023?	Objetivos específicos 1. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. 2. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. 3. Analizar la influencia de la inteligencia emocional en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.	Hipótesis específicas 1. La inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo transformacional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. 2. La inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo transaccional de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023. 3. El taller de inteligencia emocional influye positivamente en la dimensión liderazgo laissez-faire de los directivos de las instituciones educativas del nivel secundaria del distrito de Chaupimarca, Pasco, 2023.	Inteligencia emocional	Liderazgo transformacional	Método de investigación: Hipotético – Deductivo Diseño de investigación: Pretest-posttest con un solo grupo. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnicas: - Observación. - Fichaje. - Cuestionario. Instrumentos: - Ficha de asistencia al taller de inteligencia emocional. - MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Procesamiento de datos: Estadístico
			Variable dependiente	Liderazgo transaccional	
			Liderazgo educativo	Liderazgo laissez-faire	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Variable: Inteligencia emocional

Autor: Bach. Erika F Pablo Luis

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
Inteligencia emocional	Capacidad de percibir, comprender, regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos	Puntaje obtenido será a través de la asistencia o no al taller que se realizará.	Ordinal	Sesión 1 y 2: Claridad de los sentimientos	Habilidad para percibir y comprender las propias emociones y las de los demás	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1
				Sesión 3 y 4: Reparación de los sentimientos	Habilidad para regular y expresar las propias emociones y las de los demás, así como de utilizarlas para adaptarse a las situaciones y lograr los objetivos	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1
				Sesión 5 y 6: Atención de los sentimientos	Habilidad para prestar atención a las propias emociones y las de los demás, y usarlas para comunicar sentimientos o facilitar el pensamiento	Asistencia al taller	No = 0 Si = 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Variable: Liderazgo educativo

Autor: Bach. Erika F Pablo Luis

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Tipo	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Valores y categorías
Liderazgo educativo	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que poseen y demuestran los directivos o docentes para dirigir, organizar, coordinar, supervisar y evaluar los procesos educativos de una institución, con el fin de lograr los objetivos de calidad y equidad	Puntaje obtenido en el MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), que es un instrumento estandarizado y validado que mide el estilo de liderazgo de los directivos o docentes, según tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire	Cuantitativa	Liderazgo transformacional	Ítems del 1 al 15 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre)	Bajo: menor o igual a 45 Medio: entre 46 y 60 Alto: mayor o igual a 61
				Liderazgo transaccional	Ítems del 16 al 30 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre)	Bajo: menor o igual a 15 Medio: entre 16 y 25 Alto: mayor o igual a 26
				Liderazgo laissez-faire	Ítems 31 y 45 del MLQ	Escala Likert de 5 puntos, desde 0 (nunca) hasta 4 (siempre)	Bajo: mayor o igual a 6 Medio: entre 3 y 5 Alto: menor o igual a 2

Panel Fotográfico



Colegio Nacional Industrial No. 3 CNI 3 ahora Institución Educativa Antenor Rizo Patrón –
Chaupimarca - Cerro de Pasco.



Directivos del CNI 3. En la aplicación de instrumento de investigación. Inteligencia Emocional.
Talleres con directivos de la Institución Educativa Antenor Rizo Patrón- Chaupimarca – Pasco.



Gran Unidad Escolar Daniel Alcides Carrión, ahora Institución Educativa Emblemática Daniel Alcides Carrión
Chaupimarca – Pasco.



Institución Educativa Emblemática Daniel Alcides Carrión del distrito de Chaupimarca – Pasco.
Directivo en la aplicación de instrumento de investigación – Taller de inteligencia Emocional.