

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRIA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN MODALIDAD INTERNACIONAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN MUJERES CON CARGOS
DIRECTIVOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO.

Tesis para optar el grado de **Maestra** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora:

Bachiller Kathia Noemi Vasquez Limo

Asesores:

Doctor Arthur Giuseppe Serrato Cherres

<https://orcid.org/0000-0003-3525-6607>

Maestro Wesly Rudy Balbin Ramos

<https://orcid.org/0000-0002-3454-7747>

Perú

2023

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública y Poblaciones vulnerables

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Multiculturalidad. Equidad de género.

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ	18180326
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	MG. GUILLERMO ERNESTO DUFFOO HART	06636177
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. RAUL ALBERTO FLORES CASAFRANCA	07937771
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

27/3/23, 01:03

Turnitin - Informe de Originalidad - Tesis

[Visualizador de documentos](#)

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 27-mar.-2023 00:21 -05
 Identificador: 2047725752
 Número de palabras: 16102
 Entregado: 1

Tesis Por Arthur Giuseppe Serrato Cherras

Índice de similitud	Similitud según fuente
13%	Internet Sources: 12% Publicaciones: 3% Trabajos del estudiante: 6%

excluir citas Excluir bibliografía excluyendo las coincidencias < 250 de las palabras

modo: ver informe en vista quickview (vista clásica) imprimir actualizar descargar

3% match (Internet desde 06-nov.-2020)
<http://repositorio.uss.edu.pe>

3% match (Julio César Acosta-Prado, Rodrigo Arturo Zárate-Torres, Arnold Alejandro Tafur-Mendoza, Ricardo Prada-Ospina et al. "Impact of leadership practices on manager's pathways to goal attainment: the mediating effect of emotional intelligence", International Journal of Organizational Analysis, 2022)
[Julio César Acosta-Prado, Rodrigo Arturo Zárate-Torres, Arnold Alejandro Tafur-Mendoza, Ricardo Prada-Ospina et al. "Impact of leadership practices on manager's pathways to goal attainment: the mediating effect of emotional intelligence", International Journal of Organizational Analysis, 2022](#)

2% match (Internet desde 21-dic.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103806/Zurita_BAM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

2% match (Internet desde 22-jun.-2019)
<http://repositorio.ucv.edu.pe>

2% match (trabajos de los estudiantes desde 21-mar.-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21](#)

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el 2021. Tesis para optar el grado MAESTRO en: Dirección y Gestión del Talento Humano Autor: Bachiller Vásquez Limo, Kathia Noemí Asesor: Magister Balbín Ramos, Wesly Rudy Dr. Serrato Cherras, Arthur Giuseppe Perú 2023 Resumen La presente investigación se realizó con el objetivo científico de determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el 2021. En dicha investigación se utilizó un enfoque de tipo descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformada por 45 mujeres. Como [instrumento, se utilizó el cuestionario. Los resultados con respecto al nivel de](#) inteligencia emocional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo demostraron que el 88.9% manifestó que tiene un buen nivel de inteligencia emocional y solo el 11.1% un nivel regular. Con respecto al nivel de liderazgo transformacional demuestran que el 95.6% manifestó que tienen un buen nivel de liderazgo transformacional y solo el 4.4% tienen un nivel regular. Se concluye que si existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo 2021. Palabras claves: Inteligencia, emociones, liderazgo, transformacional. Abstract The present investigation was carried out with the scientific objective of determining the relationship that exists between emotional intelligence and

https://www.turnitin.com/newreport_classic.asp?lang=es&oid=2047725752&ft=1&bypass_cv=1

1/25

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo científico de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. La metodología fue básica de enfoque cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 45 empleados que laboran en una Universidad Privada de Chiclayo, considerada finita. La muestra exhaustiva estuvo conformada por 45 trabajadoras con cargo directivos de una Universidad Privada de Chiclayo. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios para determinar la relación entre las variables. Dichos instrumentos fueron validados por profesionales expertos en la materia. Así mismo, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba del alfa de Crombach, para el liderazgo transformacional $\alpha = 0.73$, mientras que para la Inteligencia emocional $\alpha = 0.81$, dándole un nivel excelentemente confiable. Los resultados permitieron identificar que el 93 % de las mujeres en puestos directivos califica positivamente su inteligencia emocional, mientras que solo el 7 % la califica como regular. Por lo cual, se concluyó que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo, con un índice de confiabilidad del 95%.

Palabras claves: Inteligencia, emociones, liderazgo, transformacional.

Abstract

The present investigation was carried out with the scientific objective of determining the relationship between emotional intelligence and transformational leadership in women with managerial positions at a private university in Chiclayo. The methodology was basic with a quantitative approach of a correlational level and a cross-sectional non-experimental design. The population was made up of 45 employees who work in a Private University of Chiclayo, considered finite. The exhaustive sample consisted of 45 workers with managerial positions of a Private University of Chiclayo. The technique used was the survey and two questionnaires were used as an instrument to determine the relationship between the variables. Professionals who are experts in the field validated these instruments. Likewise, the reliability of the instruments was determined through a Cronbach's alpha test, for transformational leadership $\alpha = 0.73$, while for Emotional Intelligence $\alpha = 0.81$, giving it an excellently reliable level. The results made it possible to identify that 93% of women in managerial positions rate their emotional intelligence positively, while only 7% rate it as regular. Therefore, it was concluded that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and transformational leadership in women in management positions at a private university in Chiclayo, with a reliability rate of 95%.

Keywords: Intelligence, emotions, leadership, transformational.

Dedicatoria y agradecimientos

A Dios de manera eterna, por brindarme sabiduría, animo, perseverancia y paciencia en el cumplimiento de mis objetivos.

A mi madre por las palabras de aliento en los momentos de desánimo y el acompañamiento constante en cada meta trazada.

A mi novio, por siempre tener las palabras idóneas para impulsarme a seguir avanzando en cada sueño personal y profesional.

A la Universidad Privada del Norte, por liderar en la formación de grandes profesionales, así mismo, agradecer de manera muy especial a mi asesor temático, el Dr. Serrato, por la orientación y apoyo constante en la revisión de mi investigación, por los consejos y palabras de aliento en el proceso. Al Mg. Balbin por marcar adecuadamente las pautas para iniciar y culminar exitosamente este estudio de aporte a más profesionales de la misma línea.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Dedicatoria y agradecimientos.....	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación.....	4
I.2.1. Pregunta general	4
I.2.2. Preguntas específicas.....	4
I.3. Objetivos de la investigación.....	4
I.3.1. Objetivo general	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	5
I.4. Justificación de la investigación	5
I.5. Alcance de la investigación	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
II.1. Antecedentes	7
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
II.2. Bases teóricas	15
II.3. Marco conceptual	19
III. HIPÓTESIS.....	21
III.1. Declaración de hipótesis.....	21
III.1.1. Hipótesis general	21
III.1.2. Hipótesis específicas	21
III.2. Operacionalización de variables	22
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	24
IV.1. Tipo de investigación	24
IV.2. Nivel de investigación	24
IV.3. Diseño de investigación.....	24

IV.4. Método de investigación.....	25
IV.5. Población.....	25
IV.6. Muestra.....	25
IV.7. Técnicas de recolección de datos	26
IV.7.1. Técnica	26
IV.7.2. Instrumento.....	26
IV.8. Presentación de resultados	28
V. RESULTADOS.....	29
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	38
VI.1. Discusión.....	38
VI.2. Conclusiones	44
VI.3. Recomendaciones.....	46
Lista de referencias	47
Apéndice	56

Índice de tablas y figuras

Tabla N° 1: Operacionalización de la variable inteligencia emocional	22
Tabla N° 2: Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.....	23
Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
Tabla N° 4: Validación de juicio de expertos.....	27
Tabla N° 5: Nivel de confiabilidad del instrumento.....	27
Tabla N° 6: Tabla cruzada de ambas variables	29
Tabla N° 7: Prueba chi-cuadrado de hipótesis general.....	30
Tabla N° 8: Tabla cruzada de hipótesis específica 1	31
Tabla N° 9: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 1	32
Tabla N° 10: Tabla cruzada de hipótesis específica 2	33
Tabla N° 11: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 2.....	34
Tabla N° 12: Tabla cruzada de hipótesis específica 3	35
Tabla N° 13: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 3.....	36
Tabla N° 14: Tabla cruzada de hipótesis específica 4	37
Tabla N° 15: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 4.....	38
Tabla N° 16: Prueba chi-cuadrado de hipótesis general.....	82
Tabla N° 17: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 1	83
Tabla N° 18: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 2.....	84
Tabla N° 19: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 3.....	85
Tabla N° 20: Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 4.....	86

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

La inteligencia emocional juega un rol muy importante en las organizaciones, ya que ello permite a los colaboradores llegar a ser grandes líderes transformacionales (Gallardo, 2017). Además indica que las grandes entidades transnacionales, buscan un perfil profesional altamente capacitados, que demuestren una actitud positiva y un buen poder de liderazgo y que estén completamente seguros cuando tengan que tomar decisiones sin dejarse llevar por las emociones, ya que tales líderes tendrán que fomentar un buen clima laboral para su personal y así sean ejemplo de superación y motivación para su equipo de trabajo, y así se logren las metas propuestas dentro de la organización.

Sandoval (2021) manifiesta que la mayoría de los líderes que han tenido éxito en el mundo, poseen un elevado nivel de inteligencia emocional y por ende son más competentes, ya que se suelen relacionar más interpersonalmente y los resultados de su desempeño son buenos. Además, indica que los grandes líderes deben mostrar lucidez, ser conscientes y tener una comprensión lógica del impacto que ocasionan sus emociones en las demás personas que lo rodean, ya que el éxito o fracaso de la planificación de acciones en el contexto laboral muchas veces van de la mano con una buena gestión de sus emociones.

Es por ello por lo que este estudio buscó determinar cómo se asocia significativamente el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional de las mujeres en cargos directivos en universidades privadas Ciudad de Chiclayo.

En el contexto internacional Arriaga et al. (2018), manifestó que al revisar la presencia de mujeres que ocupan cargos directivos de alta dirección universitaria en dieciséis universidades públicas chilenas, encontró que 206 cargos directivos son ocupados por

féminas, donde el 34,9% de mujeres que ocupan cargos directivos son pertenecientes de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, el 34,3% de Magallanes, el 34,3% de Playa Ancha, el 32% de la Universidad Tecnológica Metropolitana, el 21% de Tarapacá, el 20,6% de Atacama, el 19,6% de La Serena, el 19% de Antofagasta, el 22,2% de Los Lagos, el 20% de la U de la frontera, el 22,1% de la U de Chile, el 22,8% de Santiago de Chile, el 21,4% de Valparaíso, el 22,2% de Arturo Prat, y el 15,2%.

De acuerdo con Cardozo (2020) preciso que tres universidades de Asunción tienen una relación favorable entre género y cargos directivos, y se evidencia en los resultados de la entrevista que se realizó a 6 mujeres con cargos directivos, donde manifestaron que el 78% de mujeres pertenecientes a la Universidad San Ignacio de Loyola tienen cargos directivos, en la Universidad Americana el 47% y en la Universidad del Norte el 37% de las mujeres son quienes ocupan cargos directivos. Asimismo, manifestó que, aunque un gran porcentaje de mujeres lograron ocupar espacios políticos universitarios, ninguna fémina ha logrado posicionarse como rectora. de mujeres pertenecientes de la Universidad de Talca.

En el ámbito internacional, el deseo constante de las mujeres de insertarse y competir en el mundo laboral ha sido objeto de consideración y análisis, dado que se busca eliminar los fraudes más comunes, es el resultado de aplicar métodos matemáticos y estadísticos a las características de identificación física de una persona. El equilibrio entre la cantidad de mujeres y hombres en direcciones de alto mando y toma de decisiones incluye establecer políticas y acciones a nivel global, nacional y local que contribuyan significativamente a promover paridad de género en la colectividad. Siendo de vital importancia para lograr la equidad de géneros en referencia a las oportunidades (UNESCO, 2018).

A nivel mundial, UNESCO (2018), manifiesta que los hombres continúan dominando la dirección e iniciativa en la vida económica política y pública. El 20% son miembros de la

legislatura, unicamerales, el 19% son jefes de estado o de gobierno y el 18 son ministras. De 43 países incluidos que participaron del análisis, las féminas se hacen cargo al menos del 25% de los cargos del directorio en empresas privadas, con la excepción de Suecia, Noruega y Finlandia, siendo en Asia occidental y oriental el porcentaje mucho menor. También podemos notar que en los países mencionados las mujeres no cumplen el rol principal como la toma de decisiones en su familia o alguna institución social.

De acuerdo con Grant (2019) en Colombia se evidencia como la mujer está teniendo un espacio más participativo en el ámbito empresarial y cómo es que estadísticamente ya vemos más mujeres ejerciendo liderazgo desde puestos directivos. Tal es así que el avance referido a la diversidad de género en el ámbito empresarial ha evidenciado como la figura femenina ha alcanzado un 29% en sus porcentajes de ubicación en puestos de alta dirección. Así mismo, se ha incrementado cinco puntos en el porcentaje de mujeres que se desempeñan en puestos directivos a nivel mundial, desde el 24% obtenido en el 2018.

De acuerdo con Aredo (2020) en el Perú existe discriminación laboral hacia las mujeres, debido a que se cree que son el sexo más débil, es por ello por lo que la gran mayoría de los altos mandos directivos son ocupados o tomados por el sexo masculino. Aquí influye mucho la sociedad y la cultura, ya que existen patrones como el feminismo que aún subsisten. En otras palabras, ninguna forma de discriminación es aceptable. El único factor que los empleadores deben tener en cuenta es si el solicitante posee las habilidades y competencias requeridas para desempeñar el puesto que solicita. Como resultado, no deben utilizar ningún criterio de exclusión ilógico.

Asimismo, en el Perú, según el informe realizado por INEI (2019) Perú hacia la igualdad de género permitió ver que el 26,3% de los ministerios en el país son presidida por una mujer, siendo estos: Cultura, salud, Medio ambiente, desarrollo e integración social, mujer, y grupos

vulnerables. Las mujeres tienen prioridad sobre la intervención de la autoridad estatal. Sin embargo, nos manifiesta la inequidad de representación femenina dentro de los cargos directivos, siendo estos ocupados en un 73.7% por hombres. Las personas creen que son tratadas injustamente en el trabajo, algunos han experimentado casos en los que fueron marginados o tratados de manera diferente a los demás debido a causas de cualquier índole.

1.2. Pregunta de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Existe relación entre la evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo?

¿Existe relación entre la evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo?

¿Existe relación entre el uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo?

¿Existe relación entre la regulación de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer si existe relación entre la evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Establecer si existe relación entre la evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Establecer si existe relación entre el uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Establecer si existe relación entre la regulación de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio presenta justificación teórica, dado que la misma servirá de base para el estudio de futuras investigaciones en el campo del desarrollo de la inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional entre mujeres en posiciones de liderazgo (Hernández et al., 2018). Del mismo modo permitirá brindar mejoras en el campo empresarial y universitario, mediante la innovación y uso de las nuevas metodologías de trabajo.

Cuenta con justificación metodológica, ya que se hará uso de herramientas e instrumentos necesarios para la recopilación de la información, como son los cuestionarios elaborados por el autor, en base a las variables, dimensiones e indicadores, que nos permitirán determinar el nivel de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, beneficiando a las mujeres con cargos directivos (Ñaupas et al; 2018).

Presenta justificación social, ya que buscará resolver un problema que aqueja a un determinado sector social concerniente al liderazgo en mujeres con cargos directivos en

universidades, para eso se analizarán las variables concernientes a mi estudio, para conocer el estado actual de las mismas, brindando una respuesta adecuada (Hernández et al., 2018).

De este modo se beneficiará a las mujeres que dirigen las universidades de la ciudad de Chiclayo. Pues para el nivel empresarial se requieren profesionales líderes con alta capacidad para relacionarse, ser tolerantes a la frustración y tener un buen manejo de emociones, lo cual nos conlleva a pensar en que no solo se trata de tener un coeficiente intelectual óptimo para ejercer un cargo directivo, sino sobre todo una inteligencia emocional que permita alcanzar los objetivos (Goleman 1995)

1.5. Alcance de la investigación

Indica los resultados que lograrán a partir del estudio y que se hará para lograr los resultados siendo un estudio de tipo Correlacional, aplicado a mujeres en cargos de liderazgo en una universidad privada de Chiclayo porque su objetivo es identificar relaciones no causales o asociaciones entre dos o más variables, inteligencia emocional y liderazgo transformador (Ñaupas et al., 2018).

Este trabajo aporta de manera significativa a la organización donde se realiza el estudio y los grupos de interés del mismo sector o sectores diferenciados que buscan conocer cuánto aporta la población femenina a su entidad.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Salomone (2016) en su investigación *Conexión entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en trabajadores*. El objetivo fue examinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en los trabajadores, en su estudio descriptivo se utiliza la metodología de investigación transversal ex post facto. Con una muestra de 341 empleados Mediante el uso de la escala de Inteligencia Emocional de Boston modificada por Ascary en el (2012), su objetivo es comprender la relación entre los resultados cuantitativos. Con validez y confiabilidad, el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial ajustado por Vega & Zavala en el (2004). Perfil utilitario (43%) en IE con la zona pertinente en control emocional así como un entorno óptimo (47%) en Liderazgo Transformacional con necesidades evolutivas en factores como estimulación intelectual y efectos de idealización; Áreas identificadas que necesitan mejorar las habilidades efusivas, como el uso de las relaciones sociales y la afinidad, así como la necesidad de estimular intelectualmente a los seguidores, la imagen de un líder con motivación transformadora e inspiradora, especialmente entre los trabajadores Los hallazgos respaldan la existencia de un vínculo positivo y estadísticamente significativo entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional de los empleados. Los hallazgos del estudio respaldan la noción de que los líderes transformacionales pueden ejercer el rol de liderazgo que se encuentra en varias divisiones organizacionales. Además, los empleados con los niveles más altos de inteligencia emocional y aquellos con el nivel educativo más alto hablan de las características distintivas del liderazgo transformacional.

Según Cortés & Gallego (2016) en su estudio titulado *Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo*. El objetivo fue describir la relación

existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo, y desarrollar una meta conjunta hacia intenciones organizacionales teniendo en cuenta. El modelo completo de liderazgo se traduce en liderazgo transformacional, motivacional e inteligencia emocional una capacidad para distinguir y regular las emociones de cada sujeto. El liderazgo es la capacidad de influir en los demás en una variedad de formas. El liderazgo transformacional es un modelo donde las influencias establecen lazos con los colaboradores. Se desarrolla a través del entrenamiento y el progreso personal. Se ha descubierto que las personas que practican este tipo de liderazgo necesitan inteligencia emocional para regular sus propias emociones y transmitir emociones positivas a los demás. Se concluye que no existen estudios dignos de mención que demuestren una relación entre estas variables. Las críticas a estos modelos y teorías, a su vez, muestran un vacío en la creación de modelos multidimensionales que confirmen la veracidad de estos avances.

De acuerdo con Inmaculada (2018) en su estudio *Inteligencia emocional liderazgo transformacional y bienestar laboral una propuesta de intervención de directores españoles*. Como objetivo diseñó un programa de intervención para el entrenamiento en inteligencia emocional y analizar su impacto en las habilidades de liderazgo transformacional, con el fin de mejorar la felicidad laboral en el contexto laboral. El tipo de estudio es descriptivo con diseño cuasi experimental factorial la población fueron 28 directores utilizó como instrumento la escala inteligencia emocional de Grupal WEIP-S, con 16 ítems sobre liderazgo transformacional e inteligencia emocional. Se propone una intervención con diferentes directores de centros de educación primaria públicos y coordinados de Jaén. Las actividades desarrolladas en este programa están dirigidas a expresar emociones en menor fuerza de una manera menos intensa en el trabajo, desarrollándose capacidades para reconocer, manifestar emociones. Los resultados pueden sugerir una relación positiva e

importante entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y la influencia que presentan del bienestar en el contexto laboral.

Se examinó la inteligencia emocional utilizada por los líderes para sostener una visión organizacional, según Moscoso. Se utilizó una estrategia cuantitativa con un diseño descriptivo correlacional no experimental debido a que el objetivo de la metodología es describir la relación entre las dos variables de estudio. Como parte de la metodología de la encuesta se utilizó un instrumento con una serie de 30 preguntas basadas en ítems y dimensiones predeterminados y fue entregado a una muestra de 332 estudiantes. La evaluación del cuestionario se basó en la escala de Likert. La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el Alfa de Cronbach y se realizó un análisis factorial exploratorio de validez mediante el método de máxima verosimilitud con rotación directa. Los hallazgos del estudio indican una relación significativa y positiva entre las variables, lo que se sustenta en la inteligencia y el liderazgo transformacional.

Pereda et al. (2018) En su investigación *La Inteligencia emocional como habilidad directiva Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba. – España*, analizó a la inteligencia emocional como una capacidad directiva en el entorno del gobierno local en España. Basado en trabajo de campo en diferentes unidades a nivel de la ciudad. El estudio utilizó un diseño correlacional, donde 362 empleados públicos conformaron la muestra, la cual fue seleccionada mediante un método no probabilístico, y quienes fueron sujetos de la técnica de encuesta y cuestionario. Los hallazgos revelaron una evaluación fragmentada del liderazgo y la inteligencia emocional en los servidores públicos. determinando que existe una conexión entre las variables de estudio.

De acuerdo con Silva (2018) et al. En su estudio *Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo*. Ayudó a brindar una visión general de la relación entre variables, examinó el estado del arte en cuanto al impacto que tiene la inteligencia emocional en las

personas a partir de los diferentes tipos de liderazgo. Concluyendo, que es de gran trascendencia destacar que en diversos artículos científicos y académicos pudo reconocerse la correlación entre las variables, que no se aprecia en los diferentes estilos de liderazgo. De igual forma, se puede demostrar que la inteligencia emocional es una parte considerable para los líderes. Es por esto por lo que puede expresarse que la Inteligencia Emocional, influye en el liderazgo transformacional, ya que para el mismo son de gran importancia las emociones de las personas que ejercen el liderazgo, puesto que esto lo convierte en un ser más sensible, y empático.

Según Navarro & Vergara (2018) en su estudio *Liderazgo femenino en el escenario educativo*, el objetivo fue definir el estado del trabajo de investigación sobre el liderazgo femenino en el campo de la educación, donde se utiliza un enfoque cualitativo con énfasis en la revisión de la literatura, en donde se analizan artículos posteriores en diversas bases de datos científicas. En este análisis se priorizaron aspectos relacionados con los aportes, experiencias y desafíos relacionados con el liderazgo de las mujeres en este campo. Usando la encuesta y un cuestionario como técnica de estudio, que se aplicó a una muestra seleccionada de manera no probabilística, equivalente a 70 docentes de centros educativos. Los resultados indican que, a través de este trabajo, hay una reflexión direccional sobre la importancia de abogar por la consolidación de este tema en torno a diferentes escenarios, especialmente en el contexto de la educación relacionada con la participación en la sociedad.

Según los autores Albán & Jacome (2020) en su investigación *Análisis de la inteligencia emocional en el liderazgo de los soldados ecuatorianos* mencionan que el objetivo fue determinar la inteligencia emocional y el liderazgo de hombres y mujeres ecuatorianos. Siendo un elemento importante de la institución y las relaciones que existen entre ellos. Las facultades importantes el liderazgo, y la sinergia y residencia para alcanzar las metas, siendo importante las relaciones interpersonales utilizando métodos, y alcanzando herramientas que

permitan enfrentar estos retos. Y mejorar las competencias e incentivar estas relaciones para cumplimiento de la misión. Concluyen que enseñar será el liderazgo basado en empatía logrando un equilibrio hasta alcanzar lo deseado por la organización.

De acuerdo con García (2020) en su investigación *Inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales*, instauró la distinción de la inteligencia emocional como una de las habilidades más esenciales para potenciar la comunicación organizacional y el liderazgo efectivo, la base metodológica presenta un estudio cuantitativo que incluye perspectivas descriptivas, correlacionales y causales. La principal conclusión de este trabajo se refiere al tratamiento de la inteligencia emocional, como una habilidad individual con impacto social en las sociedades, que claramente consolidar el desempeño de los directivos a través de una gestión emocional efectiva y recíproca, no solo amplía el potencial de comunicación y persuasión de un líder, pero también afectan significativamente las relaciones, la conducta y las labores de los colaboradores en una corporación.

II.1.2. Antecedentes nacionales

Cutipa & Ortega (2016) en su investigación *Inteligencia emocional y liderazgo en oficinas de armas con mando de trapas de a la tercera división militar del ejército*, encontraron un vínculo entre el liderazgo y la inteligencia emocional entre el personal del ejército en Arequipa. El estudio adoptó una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo correlacional no experimental. El enfoque elegido es una encuesta, y la herramienta es un cuestionario entregado a la muestra, que fue elegida al azar, representa a 206 oficiales del ejército, entre tenientes, capitanes, comandantes, subtenientes y mayores. Según los resultados, el 30% de los participantes del estudio tienen un nivel moderado de inteligencia emocional, y el 40% de los participantes tiene liderazgo transformacional, el 85% tiene liderazgo transaccional y el 40% tiene liderazgo pasivo. dirección. Por otro lado, el liderazgo

transformacional se correlacionó significativamente ($p < 0,05$) con la inteligencia emocional. De la conclusión del estudio quedó claro que había una fuerte correlación entre los mandos jerárquicos del ejército y los diferentes estilos de liderazgo e inteligencia emocional.

Tisnado (2017) en su estudio *Inteligencia Emocional y su relación con el tipo de liderazgo de enfermeras con cargos directivos del Hospital nacional dos de mayo*. El objetivo fue investigar si la inteligencia emocional en enfermeras está asociada con su capacidad de liderazgo. El estudio utilizó un diseño correlacional, no descriptivo y un enfoque cualitativo. La muestra, que representa a 32 enfermeras del Hospital Nacional Mayo-Lima en cargos jerárquicos, fue seleccionada de manera no probabilística. Un cuestionario entregado a la muestra sirve tanto como metodología como herramienta en una encuesta. Emplea la prueba ni paramétrica de Pearson. Resultados: De las 29 enfermeras que respondieron a la encuesta, 29 enfermeras (90%) demostraron liderazgo transformacional, 28 enfermeras (87%) demostraron liderazgo transaccional y 25 enfermeras (78%) demostraron liderazgo dirección no activa. El 68,8 por ciento (22 enfermeras) exhiben una inteligencia emocional moderada. Por otro lado, los estilos de liderazgo como el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo de evitación pasiva se correlacionaron fuertemente con la inteligencia emocional, donde se halló un valor $p = 0.05$. Concluye que es claro que la inteligencia emocional se correlaciona con el estilo de gestión de las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima.

Según Pinado (2018) en su estudio *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la Institución Educativa N°20395 de Huaral 2016. Huaral, Perú*, identificó relación entre el liderazgo el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en corporaciones educativa. La investigación sigue una perspectiva cualitativa correlacional no empírico descriptivo. Utilizando es una encuesta y un cuestionario compuesto por una serie de preguntas evaluados bajo la escala dicotómica, en base a la confiabilidad de Rho de

Spearman, el cual fue aplicado al total de la población compuesto por 48 profesores de la institución. Como resultados pudo verse que hay una correlación significativa alta de 0,749 ($p\text{-valor} = .000 < .05$), entre las variables de estudio, evidenciándose mediante la prueba Rho de Spearman. Como conclusión pudo verse correlación entre las variables estudiadas en los profesores y la autonomía personal en los docentes.

López (2018) en su investigación *Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de Colegios de la Provincia de la Oroya*. El objetivo fue determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en docentes de escuelas en Oroya. La investigación presentó una metodología científica, transversal transaccional, con enfoque cualitativa con diseño correlacional, no descriptivo. La técnica utilizada fue una encuesta y la herramienta es un cuestionario aplicado a la muestra fue elegida de modo no probabilístico, siendo esta equivalente a 122 docentes de diversas instituciones. De los resultados pudo verse que hay una correlación significativa alta de 0,01 y $t_c (7,413) > t_t (1, 96)$, entre las variables de estudio, analizadas en el cuerpo docente que pertenecen a las corporaciones educativas en la provincia de Oroya.

De acuerdo con Santibáñez (2018) en su estudio *Actitudes de liderazgos empresariales para la participación gerencial de las mujeres en la medianas y grandes de las mujeres en las medianas y grandes empresas. Huancayo*. Determinó la correlación que hay entre la influencia directiva de las mujeres y el liderazgo en pymes en la ciudad de Huancayo. El estudio fue de enfoque cualitativa con diseño correlacional, descriptivo no experimental. Usando la encuesta y un cuestionario, aplicado a la muestra fue elegida de modo no probabilístico, siendo esta equivalente a mujeres con cargos directivos en Huancayo. Los resultados mostraron que hay una gran presencia cultural corporativa que facilita el avance de la mujer. El aspecto social se rige por costumbres que marcan pautas adecuadas en las conductas de promoción de la mujer en el campo de trabajo. Este estudio concluyó que hay

una gran trascendencia en referencia al liderazgo empresarial positivo en la dirección de las féminas en las pymes de la provincia de Huancayo.

Para Zegarra (2019) en su estudio *Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo*, manifiesta que los directores de las instituciones educativas deben demostrar un liderazgo transformacional en sus interacciones con la facultad y los estudiantes. El estudio utilizó un diseño correlacional, no descriptivo y una metodología cualitativa. La muestra, que es igual a 80 directores de instituciones educativas, fue seleccionada mediante una técnica de muestreo no probabilística, aplicándosele un cuestionario. Como conclusión pudo verse que existe una relación e influencia directa e indirecta del liderazgo del director en la participación de los profesores y la identificación y contribución de los alumnos en el aprendizaje. De manera similar, el liderazgo educativo se considera un factor importante en el cambio y una mayor participación de los estudiantes. Sin embargo, es obvio que se requiere un personal docente dedicado.

Para Martínez () en su investigación *Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana*, identificó la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en profesores de la universidad privada en Lima. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo observacional, analítico y transversal con un grado de correlación y un diseño no empírico. El método adoptado fue una encuesta, y la herramienta fue un cuestionario distribuido a todos los encuestados, o 92 profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud. Los resultados de la investigación mostraron que, de la dimensión Intrapersonal, el porcentaje general de la valoración es equivalente al 77.72%. En referencia a la autorregulación pudo verse que el 76.8% presentan un alto grado de conocimiento emocional de sí mismo. En referencia a la valuación y el modo de expresar las emociones pudo verse que el 80% de los docentes presentan tolerancia a la tensión, de igual

modo pudo verse que el 76.8% de los docentes presentan un control adecuado de sus impulsos. En conclusión, las variables de estudio, están relacionadas con respecto a profesores de universidades privadas.

Quispe () en su investigación *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de desaguadero*, tuvo como objetivo conocer la correlación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de secundaria. El estudio utilizó un enfoque de diseño correlacional descriptivo cuantitativo. El método utilizado fue una encuesta, y la herramienta fue un cuestionario distribuido a todos los miembros de la población, o 88 educadores de las corporaciones educativas. Según el Rho de Spearman ($p=0,467$), que equivale a un coeficiente de correlación de 46,7 por ciento, los resultados indicaron que existe una correlación moderada entre las variables de estudio analizadas.

II.2. Bases teóricas

La capacidad de reconocer, categorizar y evaluar las emociones propias y de los que le rodean, así cómo controlar las propias emociones, tanto buenas como mala, es lo que se denomina inteligencia emocional. Esto afecta qué tan bien se llevan las personas entre sí en cada situación, lo que tiene un gran impacto en qué tan bien trabajan juntos los equipos y qué tan satisfechos están los empleados con sus trabajos. Es una variedad de inteligencia social que está orientada emocionalmente. Definimos la inteligencia como la capacidad de adaptar el comportamiento y aprender cosas nuevas. La inteligencia emocional es la capacidad de comprender, reconocer, evaluar y regular los propios sentimientos y emociones. A las personas que tienen esta orientación les resulta más fácil llevarse bien con los demás y con su entorno. Permite comprender lo que pasan y sienten, y responde a sus

necesidades de forma adecuada porque se basa en la empatía, la conciencia social y la conciencia personal. (Chuquiuanca, et al.,)

La capacidad de resolver problemas o hacer sugerencias que sean apropiadas para contextos culturales, según Gardner (1983), es en lo que finalmente se convierte la inteligencia. Se ha incrementado el número de herramientas psicométricas basadas en la inteligencia cerebral para reflejar mejor las propiedades fundamentales del sistema nervioso. Es una característica distintiva del ser humano en la que cultiva diferentes formas de pensamiento, que se manifiestan tanto múltiples como singulares, propias de la sensibilidad de las diversas culturas humanas. Los hemisferios izquierdo y derecho del cerebro humano funcionan como una sola entidad interconectada. Sin embargo, el entorno educativo enfatiza principalmente el lado izquierdo y la capacidad lógica, verbal e intelectual que proporciona, socavando, un precioso hemisferio derecho con valiosas habilidades blandas arraigadas en la sensación, la intuición, la emoción y la expresión artística. Esto impide la sinergia entre los dos hemisferios del cerebro que necesitan estimulación y limita el desarrollo de todas las habilidades.

La inteligencia emocional, en palabras de Mayer, et al. (2001), es un conjunto de disposiciones y conductas de autopercepción vinculadas a las propias capacidades para reconocer, procesar y utilizar información con carga emocional. El término inteligencia emocional o IE se refiere a las diferencias individuales en lo bien que son capaces de comprender, expresar, usar y regular sus propias emociones y las de otras personas. Según Bar-On, quien, en 1997, señala que para que alguien tenga éxito en su contexto personal, social y profesional, debe ser capaz de reconocer y expresar sus emociones; así mismo, tener habilidades para comprender sus necesidades y aspiraciones tanto en sus aspectos positivos como negativos.

Un alto nivel de inteligencia emocional distingue a los líderes verdaderamente efectivos, según una investigación sobre el tema realizada por (Debeş, 2020) en Turquía, donde señala que la eficacia se puede ver en aumento en aquellos que pueden controlar sus emociones adecuadamente y pueden llegar a fomentar un entorno de trabajo que promueva la eficacia de una organización, asimismo la influencia de un buen líder en el clima de un ambiente escolar puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, por último cuando el líder escolar tiene un nivel alto de Inteligencia Emocional, los docentes tienen actitudes más felices.

Según Salovey & Mayer (1990), inteligencia emocional es “inteligencia social que comprende aquella que es capaz de supervisar los sentimientos y emociones propios y ajenos para diferenciarlos para orientar su pensamiento y acción”. (p. 19)

Para Bisquerra (2020) la inteligencia emocional se divide como un modelo de cuatro ramas interrelacionadas: Percepción emocional, indica que las emociones se perciben, identifican y se expresan, por medio del lenguaje, el comportamiento, obras de arte, música, entre otros; Facilitación emocional del pensamiento: aquí las emociones priorizan el razonamiento y encaminan la atención a la información importante. Asimismo, los estados de humor de las personas cambian su perspectiva; Comprensión emocional: habilidad para etiquetar emociones, reconocer las relaciones entre palabras y sentimientos; Regulación emocional: promueve el conocimiento emocional e intelectual, asimismo es la capacidad para distanciarse de las emociones.

Teoría de la inteligencia emocional por Daniel Goleman en 1996, el autor manifiesta que es una alternativa a la inteligencia intelectual, donde los individuos conocen sus sentimientos y los utilizan para guiar sus decisiones en la vida diaria. Implica tener un buen autocontrol y la capacidad de manejar emociones difíciles. Cuando experimenta contratiempos en el trabajo o mientras estudia para alcanzar un objetivo determinado, es importante mantenerse

motivado y mantener vivo su optimismo y esperanza. Para Goleman la importancia de evitar tres emociones negativas que pueden afectar la salud física y mental, como: la ira, la ansiedad y la depresión, nos convierte en víctimas de nuestras emociones, reaccionando constantemente de forma irracional, insultando, insultar e incluso atacar a las personas que nos rodean. (Rodríguez, 2022)

Por su parte Goleman (1996), indicó que la inteligencia emocional tiene que ver con dos tipos de inteligencia del individuo, las que se describen a continuación: Inteligencia individual, es la capacidad para relacionarse con nosotros mismos y está hecha de la autoconciencia, donde la automotivación y la autorregulación también está presente y van de la mano. Por último, la Inteligencia interpersonal, esta estará determinada por las relaciones entre las personas, donde los pilares fundamentales son las habilidades sociales y la empatía.

Según la teoría del liderazgo transformacional de 1985 de Bass y Burns, es un proceso en el que los líderes y seguidores trabajan juntos para lograr los resultados deseados. Implica la responsabilidad del líder de inspirar y transformar a quienes lo siguen a través del carisma, el fervor intelectual y la consideración reflexiva. También tendrá éxito en la transformación de la motivación humana de la motivación ordinaria para impulsarla hacia el compromiso. (Alemán, 2016)

Por otro lado, Bass en 1985, manifestó que el liderazgo transformacional está representado por 4 componentes básicos: influencia idealizada o liderazgo carismático, una característica clave de los líderes con una visión clara y un sentido de propósito, que son capaces de ganarse el respeto, la confianza y la seguridad de sus seguidores, y que también logran forjar un fuerte sentido de identificación personal.; *consideración individualizada*, aquí los líderes diagnostican las necesidades y habilidades de sus seguidores, con la finalidad de darles una atención personalizada, también aumentan la seguridad y requieren que los seguidores

asuman mayores niveles de responsabilidad, para maximizar su rendimiento; estimulación intelectual, donde los líderes se concentran en métodos ambiguos con el objetivo de fomentar la creatividad y enfatizar pensamientos de suposiciones a los problemas, utilizando la intuición como una lógica más formal para la resolución de problemas; y liderazgo inspirador, donde los líderes animan, aumentan el optimismo y el entusiasmo, comunican sus visiones de futuros practicables a sus seguidores. (Bass, 1985)

Según Bass (1999), sustentó que los colaboradores se guían por un liderazgo transformacional, y desempeño óptimo que supere sus expectativas cuando sean motivados. Asimismo, el autor manifiesta que existen 5 dimensiones que abogan por el liderazgo transformacional: consideración individual, difusión del conocimiento, atención personalizada, asistencia y manejo de conflictos.

En la misma línea, Shafique & Kalyar (2018), mencionan que, un líder transformacional se asemeja a un catalizador, por su capacidad de comunicación y su sentido de la innovación, el cambio y la innovación. Esta percepción a los demás. Infunde confianza y es un maestro motivador se alía con los demás y trata a todos por igual.

II.3. Marco conceptual

En cuanto, a las definiciones de terminologías que sostiene esta investigación se puede decir:

El Liderazgo es una manera de ejercicio del poder en la cual el líder influye en las decisiones de sus seguidores, porque estos han decidido seguirlo voluntariamente, pero además el líder genera los procesos necesarios para que el grupo se desarrolle. (Hurtado, 2019)

El líder transformacional es un catalizador, por su capacidad de comunicación y su sentido de la innovación, al cambio y la innovación. (Lamka, 2020). Así mismo, está enfocado en los valores y busca el verdadero desarrollo humano. (Bass & Rigió, 2006) citado por (Kittikunchotiwut, 2020).

La influencia idealizada, refiere que los líderes transformacionales son admirados y respetados como modelos a seguir. (Bass & Rigió, 2006) citado por (Kittikunchotiwut, 2020).

El Motivador inspirador (IM), manifiesta que los líderes transformacionales exhiben comportamientos que inspiran y motivan a quienes los rodean. (Bass & Rigió, 2006) citado por (Kittikunchotiwut, 2020).

La inteligencia interpersonal, sostiene que las relaciones con otras personas determinarán este tipo de inteligencia. Sus dos pilares son las habilidades sociales y la empatía, que hace referencia a tu capacidad para comprender las emociones de los demás. (Goleman, 1995 citado en Estela 2019)

La Inteligencia individual, es la capacidad de relacionarnos con nosotros mismos está involucrada. La autoconciencia es de lo que está hecho, es cómo reconocemos nuestras emociones y nuestras fortalezas y debilidades. (Goleman, 1996)

La inteligencia emocional, según Goleman en 1996, refiere que es una alternativa a la inteligencia intelectual.

Difusión del conocimiento: Bass en 1999 refiere que es la programación del conocimiento entre especialistas constituye un tipo de discurso diferente.

La atención personalizada, según Bass en 1999, manifiesta que son estrategias esenciales en las empresas con fin de aumentar las conversiones de ventas y clientes.

El manejo de conflictos, alega Bass en 1999 que el manejo de conflictos busca llegar a tratos entre personas en la organización para resolver de manera pacífica los problemas, considerando los intereses de una y de las otras personas.

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

III.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Existe relación entre la evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Existe relación entre el uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Existe relación entre la regulación de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Tabla 2. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel de rango
Liderazgo transformacional	(Bass, 1985). En este caso el líder motiva, acompañan e inspiran a los colaboradores, generando cambios que permitan un desarrollo en una corporación. De este modo, los colaboradores presentarán un mayor grado de creatividad con mira al futuro que les permita resolver problemas.	la variable liderazgo transformacional será medida mediante un cuestionario de 20 preguntas, el cual será formulado en base a las dimensiones e indicadores, medidos con la escala de Likert y con una puntuación que va desde Totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo	Influencia idealizada	Valores y principios importantes	1	Likert Buena : 74-100 Regular: 47 – 73 Deficiente: 20-46	Totalmente en desacuerdo
				Sentimiento de orgullo	2		
				Sentido del deber	3		
				Interés propio	4		
				Respeto	5		
				Consideración en toma de decisiones	6		
				Sentido de autoridad y confianza	7		
				Misión común	8		
			Motivación inspiracional	Optimista	9		En desacuerdo
				Entusiasta	10		
				Convincente	11		
				Confianza	12		
			Estimulación intelectual	Proporciona estrategias	13		Ni de acuerdo ni desacuerdo
				Diferentes Perspectivas	14		
				Reconocimiento de Problemas	15		
				Sugerencias	16		
			Consideración individualizada	Dedicación de tiempo	17		De acuerdo
				Trato amable	18		
				Consideración	19		
				Ayuda	20		

Fuente: Elaboración Propia

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, dado que hará uso de teorías científicas para su desarrollo y busca conocer la influencia entre ambas variables, aplicadas en un momento concreto, sin manipular ninguna variable (CONCYTEC, 2018). El enfoque es cuantitativo, dado que la información recopilada será analizada de modo estadístico y representado en tablas y gráficos que nos permitirán dar respuesta a las hipótesis previamente planteadas (Hernández et al., 2014).

IV.2. Nivel de investigación

Es correlacional dado que su objetivo es estudiar la relación entre dos variables. De acuerdo con (Bernardo, et al. 2019). En este sentido, la investigación proporciona pistas sobre la relación que puede existir entre dos o más cosas, o qué tan bien uno o más datos pueden predecir un resultado específico.

IV.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, dado que se fundamenta en categorías, conceptos, sucesos, variables o comunidades, los cuales transcurren en contextos en los cuales el investigador no realiza una intervención directa. Es decir, no se manipularán las variables de estudio. Será de corte transversal, ya que el tiempo en que se estudiaron los datos de las variables recopiladas fue un periodo de tiempo breve. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

IV.4. Método de investigación

Según Guevara et al. (2020) Este estudio emplea el método descriptivo, que se centra y aborda el tema de la realidad que se investiga a través de análisis estadísticos, tablas y gráficos. Es descriptivo porque no tocará el tema del estudio; en su lugar, utilizará gráficos y tablas para describir los resultados de la investigación.

El método inductivo también se utiliza porque explica y comprende casos específicos que nos ayudan a pensar las proposiciones de nuestras variables antes de que los datos o individuos lleguen a un enunciado general (Guevara et al. 2020).

Se usó el enfoque cuantitativo, debido que los datos fueron procesados de forma numérica y se hizo uso de la estadística inferencial (Hernández, Fernández, & Baptista, 2018).

IV.5. Población

Hernández et al. (2018) denota la colección de personas, cosas o temas de estudio ya existentes. Estaba integrado por 45 empleados que laboran en una universidad privada de Chiclayo y se encuentran en cargos directivos.

IV.6. Muestra

Como se expresó previamente la población de estudio está conformada por 45 empleados que laboran en una universidad privada de Chiclayo, la cual dada la cantidad de miembros es considerada finita. De acuerdo con Hernández et al. (2018) Para los casos de estudio donde se trabaje con una población finita, se considerará como muestra a toda la población, llamándose muestra exhaustiva. En ese sentido, cabe mencionar que la muestra estuvo conformada por 45 trabajadoras con cargo directivos de una Universidad Privada en Chiclayo.

IV.7. Técnicas de recolección de datos

IV.7.1. Técnica

La técnica utilizada es la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario para medir cada una de las variables de estudio, los cuales se encuentran valorados en la escala de Likert, y nos permitirán recopilar información consistente sobre mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Autor
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario	Bach. Vásquez Limo, Kathia Noemí
Inteligencia emocional	Encuesta	Cuestionario	

Fuente: Elaboración Propia

IV.7.2. Instrumento

Los instrumentos fueron dos cuestionarios elaborados para cada una de las variables de análisis, los cuales nos permitirán determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. Dichos instrumentos fueron validados por profesionales expertos en la materia, lo cuales dan juicio relevante y pertinente sobre estos. Así mismo, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba del alfa de Crombach. De lo cual, se obtuvo que para el cuestionario del liderazgo transformacional se obtuvo un Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.73$, mientras que para el cuestionario Inteligencia emocional obtuvo un Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.81$, dándole un nivel excelentemente confiable.

Validez: Los instrumentos fueron sometidos al juicio de cuatro expertos en el tema de investigación, el cual emitieron juicio sobre la pertinencia, relevancia y claridad (Dorantes, 2016).

Tabla 4. Validación de juicio de expertos

N°	Expertos	Especialidad del experto	Opinión
1	Víctor Santa Cruz Carpio	Dr. en educación	Aplicable
2	José Luis Rodas Cabanillas	Dr. en educación	Aplicable
3	Luis Alfonso Vives Coronado	Mg. En Gestión del Talento Humano	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad: Respecto a la consistencia interna se usó el Alfa de Cronbach, para el cuestionario del liderazgo transformacional se obtuvo un Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.73$, mientras que para el cuestionario Inteligencia emocional obtuvo un Alfa de Cronbach, $\alpha = 0.81$, dándole un nivel excelentemente confiable.

Tabla 5. Nivel de confiabilidad del instrumento

Nivel	Puntaje
Confiable	0.60 – 0.65
Muy confiable	0.66 – 0.71
Excelente confiable	0.72 – 0.99
Confiable perfecto	1.0

Fuente: Chávez y Rodríguez (2018)

IV.8. Presentación de resultados

Los resultados recolectados mediante el instrumento fueron vaciados al software Microsoft Excel, para calcular la sumatoria de todos los valores, y mediante la baremación se determinaron los niveles de ambas variables.

Esto con el fin de presentar los resultados mediante tablas y figuras, además de determinar la relación de las variables mediante la prueba Chi-cuadrado, donde se plantearon las hipótesis y el nivel de significancia.

V. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Prueba Chi – Cuadrado

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

H1: Si existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Tabla 6. Tabla cruzada de ambas variables

Fuente: Elaboración propia

			Liderazgo transformacional		
			Buena	Regular	Total
Inteligencia emocional	Buena	Recuento	40	0	40
		Recuento esperado	38,2	1,8	40,0
	Regular	Recuento	3	2	5
		Recuento esperado	4,8	,2	5,0
Total		Recuento	43	2	45
		Recuento esperado	43,0	2,0	45,0

Análisis:

$$SI: C > = g1$$

Se rechaza H0

En la tabla Chi² ubicamos el valor de $X^2 = 3.8415$

$$G1 = (2-1) *(2-1) =1$$

Si $X2c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Donde:

C: Valor de análisis

gl: Valor de tabla

Decisión

Si $X^2c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 7. Prueba chi-cuadrado de hipótesis general

	Valor	Pruebas de chi-cuadrado			
		gl	Significación asintótica (Bilateral)	Significación exacta (Bilateral)	Significación exacta (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,744 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad	8,650	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,634	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,010	,010
Asociación lineal por lineal	16,372	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Como $X^2c = 16.744 \geq 3.8415$, entonces se rechaza la H_0 .

Conclusión, con un nivel de confianza del 95 por ciento, se concluye que existe sustento estadístico para demostrar si existe asociación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo en el año .

Hipótesis específica 1:

Comprobar con un nivel de confianza del 95%, cual es la relación que existe entre la dimensión evaluación de las propias emociones (SEA) y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

H1: Si existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Tabla 8. Tabla cruzada de hipótesis específica 1

			Liderazgo transformacional		
			Buena	Regular	Total
Dimensión evaluación de las propias emociones	Buena	Recuento	42	0	42
		Recuento esperado	40,1	1,9	42,0
	Regular	Recuento	1	2	3
		Recuento esperado	2,9	,1	3,0
Total	Recuento		43	2	45
	Recuento esperado		43,0	2,0	45,0

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

$$SI: C > = gl$$

Se rechaza H0

En la tabla Chi² ubicamos el valor de $X^2 = 3.8415$

$$Gl = (2-1) *(2-1) =1$$

Si $X^2c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Donde:

C: Valor de análisis

gl: Valor de tabla

Decisión

Si $X^2c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Tabla 9. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 1

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,302a	1	,000		
Corrección de continuidad	15,707	1	,000		
Razón de verosimilitud	12,545	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,003	,003
Asociación lineal por lineal	28,651	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Como $X^2c = 29.302 \geq 3.8415$, rechaza la H_0 .

Conclusión, la dimensión evaluación de las propias emociones (EAE) y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo se correlacionan positivamente, con un 95 por ciento de confiabilidad sirviendo como prueba estadística.

Hipótesis específica 2:

Comprobar con un nivel de confianza del 95%, cual es la relación que existe entre la dimensión evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo ;

H1: Si existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Tabla 10. Tabla cruzada de hipótesis específica 2

		Liderazgo transformacional			
		Buena	Regular	Total	
Dimensión evaluación de la emoción de otros	Buena	Recuento	43	0	43
		Recuento esperado	41,1	1,9	43,0
	Regular	Recuento	0	2	2
		Recuento esperado	1,9	,1	2,0
Total		Recuento	43	2	45
		Recuento esperado	43,0	2,0	45,0

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

$$SI: C \geq gl$$

Se rechaza H0

En la tabla Chi² ubicamos el valor de $X^2 = 3.8415$

$$Gl = (2-1) * (2-1) = 1$$

Si $X^2 \geq 3.8415$, se rechazará H0

Donde:

C: Valor de análisis

gl: Valor de tabla

Decisión

Si $X^2 \geq 3.8415$, se rechazará H0

Tabla 11. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 2

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,000a	1	,000		
Corrección de continuidad	24,534	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,364	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	40,000	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Como $X^2_c = 45.00 \geq 3.8415$, se rechaza la H_0 .

Conclusión: Existe evidencia estadística 95% de confiabilidad para sustentar la siguiente conclusión: Si las mujeres ocupan cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo, existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional.

Hipótesis específica 3:

Comprobar con un nivel de confianza del 95%, cual es la relación que existe entre la dimensión uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación positiva entre la dimensión uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

H_1 : Si existe una relación positiva entre la dimensión uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

Tabla 12. Tabla cruzada de hipótesis específica 3

			Liderazgo transformacional		
			Buena	Regular	Total
Dimensión Uso de la emoción	Buena	Recuento	40	0	40
		Recuento esperado	38,2	1,8	40,0
	Regular	Recuento	3	2	5
		Recuento esperado	4,8	,2	5,0
Total		Recuento	43	2	45
		Recuento esperado	43,0	2,0	45,0

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

SI: $C \geq gl$

Se rechaza H0

En la tabla χ^2 ubicamos el valor de $X^2 = 3.8415$

$Gl = (2-1) * (2-1) = 1$

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Donde:

C: Valor de análisis

gl: Valor de tabla

Decisión

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Tabla 13. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 3

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,744a	1	,000		
Corrección de continuidad	8,650	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,634	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,010	,010
Asociación lineal por lineal	16,372	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Como $X^2_c = 16.744 \geq 3.8415$ se rechaza la H_0 .

Conclusión, Al 95% de nivel de confianza, existe evidencia estadística que valida: Existe una relación positiva entre la dimensión Uso de las Emociones y el liderazgo transformador de las mujeres en posiciones de liderazgo.

Hipótesis específica 4:

Comprobar con un nivel de confianza del 95%, cual es la relación que existe entre la dimensión regulación de la emoción (ROE) y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación positiva entre la dimensión regulación de la emoción (ROE) y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

H1: Si existe una relación positiva entre la dimensión regulación de la emoción (ROE) y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Tabla 14. Tabla cruzada de hipótesis específica 4

		Liderazgo transformacional			
		Buena	Regular	Total	
Dimensión regulación de la emoción	Buena	Recuento	41	0	41
		Recuento esperado	39,2	1,8	41,0
	Regular	Recuento	2	2	4
		Recuento esperado	3,8	,2	4,0
Total	Recuento	43	2	45	
	Recuento esperado	43,0	2,0	45,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Análisis:

$$SI: C \geq gl$$

Se rechaza H0

En la tabla Chi² ubicamos el valor de $X^2 = 3.8415$

$$Gl = (2-1) \cdot (2-1) = 1$$

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H0

Donde:

C: Valor de análisis

gl: Valor de tabla

Tabla 15. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 4

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,453a	1	,000		
Corrección de continuidad	11,295	1	,001		
Razón de verosimilitud	10,819	1	,001		
N de casos válidos	45				

Fuente: *Elaboración propia*

Como $X^2_c = 21.453 \geq 3.8415$, entonces se rechaza la H_0 .

Conclusión, con un nivel de confianza del 95%, existe evidencia estadística que valida lo siguiente: Existen asociaciones positivas entre los aspectos de regulación emocional (ROE) y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

Se determinó la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. En la medida en que se valoren y expresen las propias emociones. De acuerdo con los resultados de la Tabla 1, el 93 % de las mujeres en puestos directivos califica positivamente su inteligencia emocional, mientras que solo el 7 % la califica como regular. La investigación de (Salomone, 2018) es comparable a este estudio. Con un tamaño de muestra de 341 empleados, el objetivo de su estudio fue conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional. La investigación es descriptiva y tiene un diseño transversal ex post facto.

Los resultados cuantitativos mediante la aplicación de la escala de Inteligencia Emocional de Boston ajustada por (Ascary, 2012), demostraron que el (43%) en Inteligencia Emocional con la zona pertinente en control emocional, así como un entorno óptimo (47%) en Liderazgo Transformacional con necesidades evolutivas en factores como estimulación intelectual. Tales hallazgos se discuten con la Teoría de la inteligencia emocional propuesta por Daniel Goleman en 1996, quien manifiesta que aquí los individuos conocen sus sentimientos y los utilizan para guiar sus decisiones en la vida diaria. Además, indica que ello implica tener un buen autocontrol y la capacidad de manejar emociones difíciles, cuando se experimenta contratiempos en el trabajo o mientras se estudia para alcanzar un objetivo determinado.

Se determinó la relación entre la autoevaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo donde pudo verse que solo el 8,9 de las mujeres tienen un nivel regular de regulación emocional, en comparación con el 291,1 por ciento que puede controlar bien sus emociones. Este estudio es comparable al de (Albán & Jácome, 2020). El objetivo es que hombres y mujeres lideren con inteligencia emocional. siendo un componente crucial de la organización y las conexiones que existen entre ellos. Las habilidades clave son las de liderazgo, sinergia y permanencia para cumplir tareas, así como la importancia de las relaciones interpersonales en el uso de técnicas y adquisición de herramientas necesarias para enfrentar estos desafíos. Y mejorar las habilidades y apoyar estas conexiones para llevar a cabo la misión.

Se estableció si existe relación entre la evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo, donde se identificó que de la dimensión de la emoción. El 88,9 % de las mujeres utilizan sus emociones de manera efectiva para mejorar su desempeño, en comparación con solo el 11 % de los hombres, y solo el 11,1 % de las mujeres hacen lo mismo. La investigación de (Moscoso, 2020), que examinó cómo los líderes utilizan la inteligencia emocional para

mantener la visión organizacional, es comparable al estudio en consideración. Mientras que la metodología que empleó fue no experimental, correlacional, descriptiva y cuantitativa. Se utilizó el método de encuesta, y el instrumento fue un cuestionario de 30 ítems con dimensiones predeterminadas que se puntuó en una escala tipo Likert. Para evaluar la validez del análisis factorial exploratorio se utilizó el método de máxima verosimilitud y rotación directa junto con el Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos. Estos hallazgos demostraron una relación estadísticamente significativa y positivamente sesgada entre las variables del estudio y el liderazgo transformacional respaldado por inteligencia.

Se estableció si existe relación entre el uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. En lo que se refiere a la dimensión valoración de las emociones de otros, se identificó que el 4 el 95.6% de las mujeres manifestó que tienen un nivel bueno en la valoración de las emociones de otros y solo el 4.4% tiene un nivel regular. La investigación de los autores (Pereda, F. et al, 2020). Es comparable a este estudio. En su investigación, examina la inteligencia emocional como habilidad directiva en el contexto del gobierno local en España, influyendo en las variables de actuación humana que configuran las estructuras organizativas de la ciudad. En el estudio se utilizó un método cualitativo. El método utilizado es una encuesta con un tamaño de muestra de 362 empleados públicos. Los hallazgos revelaron que las evaluaciones de los empleados públicos sobre su liderazgo e inteligencia emocional eran inconsistentes. Como resultado, es claro que las variables de estudio están relacionadas entre sí.

Se determinó si las mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo tienen relación entre la regulación emocional y el liderazgo transformacional, donde pudo verse que el 88 por ciento de las mujeres en cargos directivos reportó tener un buen nivel de inteligencia emocional, mientras que solo el 11 por ciento reportó tener un nivel regular. Este estudio es comparable al de (Tisnado, J., 2017). Su investigación buscó determinar si

la inteligencia emocional y el liderazgo en enfermeras están relacionados. La investigación utilizó un diseño correlacional, no descriptivo y un enfoque cualitativo. Se utilizó como método una encuesta con cuestionario, y se administró a una muestra de 32 enfermeras que laboran en puestos jerárquicos del Hospital Nacional Mayo-Lima.

Utilizamos la prueba de correlación de Pearson. Resultados: De las 29 enfermeras que respondieron a la encuesta, el 90 por ciento (29 enfermeras) muestran liderazgo transformacional, el 87 por ciento (28 enfermeras) muestran liderazgo transaccional y el 78 por ciento (25 enfermeras) muestran liderazgo pasivo. de dirección La inteligencia emocional moderada es demostrada por el 68,8% de las enfermeras (22 enfermeras). Por otro lado, el liderazgo transformacional se correlacionó significativamente con la inteligencia emocional, con un valor de significación de ($p = 0,05$). afirmando que la inteligencia emocional y los estilos de gestión de las enfermeras están relacionados.

Con respecto al nivel de liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. El 95,6% de los encuestados dijo tener un buen nivel de liderazgo transformacional, mientras que solo el 4,4% tenía un nivel regular. La investigación de (Navarro, J. y Vergara, L., 2018) es comparable a este estudio. Definir el estado actual de la investigación sobre el liderazgo femenino en el campo de la educación es el principal objetivo de este trabajo. En este análisis se priorizaron aspectos de los aportes, experiencias y dificultades de las mujeres en el liderazgo en este campo. Se empleó el método de la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario entregado a 70 docentes de los centros educativos. Los hallazgos muestran que, como resultado de este trabajo, ha habido una discusión direccionalmente reflexiva sobre la importancia de apoyar la consolidación de este tema en varios escenarios, particularmente en el contexto de la educación relacionada con la participación en la sociedad.

Asimismo, estos resultados tienen que ver con la teoría de Bass y Burns (1985) citado por (Alemán, 2016), quienes manifestaron que el liderazgo transformacional es un proceso en el que los líderes y seguidores se apoyan entre sí para alcanzar resultados esperados.

Con respecto a la dimensión motivación inspiracional, los resultados demuestran en la Fig. 7 que: el 95.6% manifestó que tiene un nivel bueno y solo el 4.4% de ellos tienen un nivel regular. Este estudio tiene similitud con la investigación de (García, C., 2020). Sobre inteligencia emocional y género, demostró que desarrollar habilidades relacionadas con la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en aspectos sociales, académicos y profesionales, siendo esto necesario para un adecuado proceso de formación académica. (p. 2).

Con respecto a la dimensión estimulación intelectual, los resultados demuestran en la Fig. 8 que: el total de encuestados representado en un 100% manifestó que tiene un nivel bueno. Este estudio presenta similitud con la investigación de (Castilla del Pino, C, 2009). El sentimiento es una herramienta por la cual podía vincularse efectivamente a los objetos mediante un vínculo emocional, lo que permitía generar un sistema único y jerárquico de valores, manifestándose en sentimientos de pertenencia, culpa, respeto, amor, celos, soledad, vacío y emoción propia.

Con respecto a la dimensión consideración individualizada, los resultados demuestran en la Fig. 9 Que: el total de encuestados representado en un 100% manifestó que tiene un nivel bueno. Este estudio tiene similitud con la investigación de Del mismo modo (Salovey, P. et al, 2001). La inteligencia emocional permite reconocer y percibir las emociones y sentimientos personales y los de los demás, para regularlos y generar procesos que direccionen emociones.

Con respecto al nivel de liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo, los resultados demuestran en la Fig.10 que el 95.6% manifestó que tienen un buen nivel de liderazgo transformacional y solo el 4.4% tienen un nivel regular. Este estudio es comparable al realizado por (Pineda, H & Bonales , V, 2011). Para el cumplimiento de los objetivos que cada organización se propone en su área de actuación, es fundamental la formación y el desarrollo de habilidades directivas de quienes dirigen una empresa. Sin embargo, el ambiente organizacional general llevó a la insatisfacción. Dado esto, se puede argumentar que las habilidades gerenciales se han transformado en la característica definitoria de la eficacia y el desempeño en cualquier profesión y posición de liderazgo. Como resultado, se necesita un esfuerzo individual para desarrollar habilidades gerenciales. Se utilizó la prueba de hipótesis para determinar si existe un vínculo entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Debido a que $X^2_c = 16.744$ 3.8415 , H_0 es refutada.

Se concluye que al 95% de confiabilidad, hay evidencia estadística para comprobar que: Si existe una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .eset estudio tiene similitud con la investigación de (Cutipa , L & Ortega , A, 2016)la inteligencia emocional se asoció considerablemente con el liderazgo transformacional, significativos ($p \leq 0.05$). Como conclusión pudo verse que existe relación significativa entre los diversos tipos de liderazgo y la inteligencia emocional, en los militares con mandos jerárquicos en el ejército. Se calculó el alfa de Cronbach para ambas variables resultado variable independiente un alfa de 0.81y para la variable dependiente un alfa de 0.73 lo que quiere decir que el instrumento es excelente confiable.

VI.2. Conclusiones

El estudio analizó la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo . Se llegó a la conclusión de que, con un índice de confiabilidad del 95 por ciento, hubo respaldo estadístico para lo siguiente: Si hay una relación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres en cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo .

Se estableció la relación entre la evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .Y al 95% de confiabilidad, hay evidencia estadística para comprobar que si existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de las propias emociones y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Se identificó la relación entre la evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .Al 95% de confiabilidad, hay evidencia estadística para comprobar que: Si existe una relación positiva entre la dimensión evaluación de la emoción de otros y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Se estableció si existe relación entre el uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. Al 95% de confiabilidad, hay evidencia estadística para comprobar que: Si existe una relación positiva entre la dimensión uso de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

Se estableció si existe relación entre la regulación de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo. Al 95% de confiabilidad, hay evidencia estadística para comprobar que: Si existe una

relación positiva entre la dimensión regulación de la emoción y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo .

VI.3. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades directivos de universidades privadas en Chiclayo, programar e implementar capacitaciones con talleres referentes a inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

Se recomienda a las autoridades de universidades privadas en Chiclayo analizar y reflexionar referente a la problemática en relación con las variables que cada autoridad de las universidades debe reformular y hacer una reingeniería mediante capacitaciones con especialistas en el tema considerando las dimensiones.

Se recomienda además a las Autoridades ampliar investigaciones relacionadas con relación de inteligencia emocional y liderazgo transformación referente a otros factores sociales y culturales lo cual ayudara a mejorar el liderazgo en las mujeres con cargos directivos.

Se recomienda a las autoridades de las universidades privadas en Chiclayo impulsar de manera categórica la necesidad de incorporar programas de intercambio de experiencias con otras universidades con el fin de mejorar el liderazgo transformacional de mujeres con cargos directivos.

Por último, se recomienda a las autoridades de universidades privadas de Chiclayo promover programas y talleres de capacitación en lo que se refiere a inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

Lista de referencias

- Albán, A & Jacome, J. (2020). Análisis de la inteligencia emocional en el liderazgo de soldados ecuatorianos. (tesis de grado Universidad de Fuerzas Armadas). Repositorio digital de ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/24823>
- Alemán, J (2016) Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns. <https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/>
- Aredo, L (2020). Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. (tesis de maestría). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42763>
- Arriaga, S., Vallejos, R., Améstica, L., & Cornejo, E. (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. Páginas de Educación, Revista de la facultad de ciencias humanas. vol.11(2). DOI: <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Ascary, A (2012) Adaptation test .“The Boston naming test. Philadelphia”: Lippincott Williams & Wilkins,1983-2001
- Ascary, A (2012). El psicólogo en la cultura del trabajo: rol transformacional. México D.F. Editorial: Trillas 1(1) .
- Bar-On, R. (2000). Inteligencia Emocional y Social: Perspectivas del Inventario de Cociente Emocional (EQ-i). En R. Bar-On, & JDA Parker (Eds.), Manual de Inteligencia Emocional Pp. 363-387

- Bass, B., y Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Second Edition. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5XShort*. Published by Mindgarden, Inc.
- Bass, B. (1999) “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership”. En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13
- Bass, B. (1985) *Liderazgo y Desempeño Más allá de las expectativas*. Nueva York: la libertad Prensa
- Bisquerra, R. (2020). *Emociones: instrumentos de medición y evaluación*. Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570402.pdf>
- Cardozo, S. (2020) *Relación entre el género y los cargos directivos en tres universidades de la ciudad de Asunción – Paraguay*. *Revista Científica en Ciencias Sociales* 2(2).
- Castilla del Pino, C. (2009). *Teoría de los sentimientos*. Barcelona: Fabula Tusquets.
- Chaves, E., y Rodríguez, L. (2018) *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE)*. *Revistas ensayos y pedagógicos*. 13(1) 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chuquihuanca, N., Zeladita, J., Espinoza, T., Quispe, C., Cachicatari, E, & Cango, J. (). *Habilidades emocionales y liderazgo docente de posgrado* Guayaquil, Ecuador. Savez Editorial. <https://doi.org/10.53887/se.vi>
- CONCYTEC (2020), *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica. http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf

- Cortés, J. & Gallego, E. (2016). Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo RIP Revista interamericana de psicología ocupacional. Vol. 34(2). <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/183/0>
- Cutipa, L., & Ortega, A. (2016). Inteligencia emocional y liderazgo en oficinas de armas con mando de trapas de a la tercera división militar del ejército. (tesis de grado Universidad Nacional De San Agustín) Repositorio digital de la UNAS. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3511/Pscuralz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Debeş, G. (2020). El poder predictivo de la Inteligencia emocional sobre sí mismo, su eficacia: un caso de directores escolares. International Online Journal of Education and Teaching. 8(1), Pp. 148-167.
- Estela, E. (2019) Programa psicopedagógico para el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes del sexto ciclo de una Institución Pública - Santa Cruz (Tesis de grado Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional digital de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40559>
- Gallardo, C. (2017) Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa CENCOSUD, Lima, 2017. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4082>
- Gardner, H. 1983. Estados de ánimo. La teoría de las inteligencias múltiples. Nueva York: Libros básicos.
- García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. Scielo Cubana de Educación Superior, 5.
- García, R. (2020). Inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales. Panamá.

- (tesis de maestría universidad EAN) Repositorio digital de la EAN.
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10106/GarciaReinaldo2020.pdf?sequence=1>
- Grant Thornton. (2019). Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción. Grant Thornton. <https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/wib2019.pdf>
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: perspectives on a theory of performance. En C. Cherniss & D. Goleman (Eds.): The emotionally intelligent workplace pp. 235-245.
- Goleman, D. (1999). La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hernández, et al. (2018). metodología de la investigación científica. México: 5ta Edición U.Mc Graw Hill
- Hernández, R. et. al. (2017). metodología de la investigación 8° edición. México.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill educación.
- Hurtado, J. (2019) Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo. *Revista Desarrollo Gerencial*, 11(1). Pp. 190-208. DOI:10.17081/dege.11.1.3465

- INEI. (2015). Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas. Lima, Perú: IENI.
- INEI. (2019). Peru brechas de genero 2019 Avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Lima, Perú: INEI.
- Inmaculada, T. (2018). Inteligencia emocional liderazgo transformacional y bienestar laboral una propuesta de intervención de directores españoles. (tesis de maestria Universidad de Jaén). Repositorio digital U JAEN. https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/8306/1/Torres_Cazalilla_Inmaculada_TFM.pdf
- Jordán, P., & Lawrence, S. (2009) Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Worgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15, 452-469
- Kittikunchotiwut, P. (2020). Transformational Leadership and financial performance: the mediating roles of learning orientation and firm innovativeness. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*. 7(10), Pp. 769-781. DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.769>
- Lamka, D. (2020). Las 5 virtudes del líder transformacional. Editorial Hipertexto. <https://www.lavanguardia.com/libros/libro/las-5-virtudes-del-lider-transformacional-ebook-9789942384676>
- López, M. (2018). Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de Colegios de la Provincia de la Oroya -2018. Yaumi, Junín, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31421/lopez_mp.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Martínez, G. (). Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de lima metropolitana. Lima, Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9559/Relacion_MartinezAsmad_Giovanini.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mayer, P et al. (2001). Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. En: Fletcher, G. y Clark, M. S. (eds.). Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes. Oxford: Blackwell, págs. 279-307. New york: Bases Psicopedagógicas de la Educación Especial.
- Moscoso, J. (2020). Inteligencia emocional y Liderazgo en alumnos de post grado de una Universidad Pública. (U. J. Tabasco, Ed.) Revista de Investigación Educativa. Obtenido de <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3529>
- Navarro, J., y Vergara, L. (2018). Liderazgo femenino en el escenario educativo. Obtenido de https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/9liderazgo_femenino_escenario.pdf
- Ñaupas, H. et al. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis. 5ta edición. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud (2022) Salud mental: fortalecer nuestra respuesta <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

- Pereda, F et al. (2018). La inteligencia emocional como Habilidad directiva. (ISSN, Ed.)
Dialnet: Revista de Ciencias Sociales, 27(53), 98-120.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5827319>
- Pereda, F et al. (2020). La Inteligencia emocional como habilidad directiva Estudio aplicado
en los municipios de la provincia de Córdoba. -
España.[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-
86692018000100098&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-86692018000100098&script=sci_arttext)
- Pinado, A. (2018). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de
la Institución Educativa N°20395 de Huaral 2016. Huaral, Perú: (Tesis de grado
Universidad Cesar Vallejo) Repositorio digital institucional de la UCV
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20243/Pinazo_CA.pdf
f?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20243/Pinazo_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pineda, H., y Bonales, V. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima
organizacional. Investigación y Ciencia.
- Quispe, R. (). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las
instituciones educativas secundarias del ámbito de desaguadero. Puno, Perú:
Universidad nacional del altiplano. Obtenido de
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16768/Richard_Quispe_Nin
a.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16768/Richard_Quispe_Nina.pdf?sequence=1)
- Rodríguez, G. (2022) Inteligencia emocional y liderazgo docente: Revisión sistemática.
(Tesis de grado Universidad César Vallejo). Repositorio Institucional digital de la
UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87948>

- Salomone Silvina, L. (2018). Relación entre Liderazgo Transformacional e Inteligencia emocional en empleados. Argentina: Universidad Argentina de la Empresa.
- Salovey, P et al. (2001) Emotional intelligence: Conceptualization and measurement. En G.J.O. Fletcher y M. S. Clark (Eds.). Blackwell handbook of social psychology: Interpersonal processes (pp. 279-307). Malden, MA: Blackwell Publishers.
- Salovey, P., y Mayer, J.(1990): Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9, 185-211.
- Sandoval, K. (2021). Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres., <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9014?show=full>
- Santivañez, J. (2018). Actitudes de liderazgos empresariales para la participación gerencial de las mujeres en la medianas y grandes de las mujeres en las medianas y grandes empresas. Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5106/7/IV_PG_MBA_TE_Santivanez_Contreras_2018.pdf
- Shafique, I., y Kalyar, M. (2018) Linking Transformational Leadership, Absorptive Capacity, and Corporate Entrepreneurship. *Administrative Sciences*, Vol. 8(2), Pp. 1- 17. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/admsci8020009>
- Silva et al. (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300247

- Tisnado, J. (2017). Inteligencia Emocional y su relación con el tipo de liderazgo de enfermeras con cargos directivos del Hospital nacional dos de mayo. (tesis de maestría Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco). Repositorio digital de UHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2944>
- UNESCO. (2018). Desigualdad de Género en procesos Educativos. Estados Unidos: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000262714_spa
- UNESCO. (2018). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo. Liderazgo Educación, género y participación. Estados unidos: ONU.
- Vega, C., y Zavala, G.(2004) Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (mlq forma 5x corta) de b. Bass y B. Avolio al contexto organizacional Chileno .Repositorio institucional digital de la Universidad de Chile.https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3
- Zegarra, N. (2019). Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. Revista Scielo Investigación & Desarrollo.http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lng=es&nrm=iso

Apéndice

Validación de instrumentos

Señor(a) :

Presente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en: **Dirección y Gestión del Talento Humano, de** la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: **Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .**

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

1. Matriz de consistencia y Operacionalización de variables
2. Ficha de opinión de expertos
3. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Vásquez Limo, Kathia Noemi

Investigadora(a)

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo
- 1.2 Grado académico: Magister en Gestión Educativa, Doctor en Educación
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Estadística e investigación
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Jefe de investigación de Asesorías y Proyectos Santa Cruz SAC
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 1.6 Autor del instrumento: Vásquez Limo Katia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20 %	Regular 21- 40 %	Bueno 41-60%	Muy Bueno61-80	Excelente 81-100%
1.Claridad	Esta formulado con lenguaje claro					X
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3.Actualidad	Adecuado a la Alcance de ciencia y tecnología					X
4.Organización	Existe una organización Lógica					X
5.Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y claridad					X
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7.Consistencia	Basados en aspectos teóricos – Científicos de la tecnología educativa					X
8.Coherencia	Entre los Índices indicadores y las dimensiones					X
9.Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico					X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

0.90

Lima, 25 de Enero de 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

Conclusiones: Que el instrumento cumple es aplicable y coherente reúne las condiciones considera todas las dimensiones necesarias para resolver el objetivo de la investigación, y las preguntas están adecuadas y los ítems según criterio de precisión son muy precisos.



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN

Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo
 Código Orci: 0000-0001-5224-4435

D.N.I 16650384 Fech25/01/22

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

**Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos
directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .**

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Nombre: Dr. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
Especialidad: Lic. Estadístico, dedicado investigación científica Magister en Gestión Educativa y Doctor
en Educación
Fecha: 25 701 /2022

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Las preguntas están redactadas de forma Coherente y organizada y estructurada de acuerdo a las
dimensiones.

2. ESTRUCTURA:

El proceso es ordenado y sistemático cada pregunta responde a las dimensiones

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Se sugiere que las encuestas sea comprensible efectivas y eficientes

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



Mg. Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
Código Orci: 0000-0001-5224-4435

D.N.I 16650384

Nombre y Firma
Fecha: 25 / 01. /2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

Investigador:

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario:

....., que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Encuesta N° 1 Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo.

El Objetivo es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Valoración y expresión de las emociones propias						Ninguna
1. ¿Se comprende a sí mismo?					X	
2. ¿Cuenta con auto concepto adecuado?					X	
1. ¿Actúa con independencia?					X	
2. ¿Expresa sus emociones sin problemas?					X	
Dimensión regulación de la emoción (ROE)						
3. ¿Es capaz de controlar sus acciones?					X	
6. ¿Manifiesta optimismo?					X	
7. ¿Demuestra felicidad?					X	
8. ¿Analiza su comportamiento en los casos de presentar acciones hostiles?					X	

Dimensión Uso de la emoción para facilitar el desempeño, (UOE)					
9. ¿Reconoce y ensalza los logros y el esfuerzo?				X	
1. ¿Delega trabajo importante a su equipo?				X	
11. ¿Brinda acompañamiento constante a sus colaboradores?				X	
12. ¿Previene conflictos?				X	
13. ¿Escucha a sus colaboradores?				X	
14. ¿Desarrolla relaciones interpersonales?				X	
15. ¿Practica la responsabilidad social?				X	
16. ¿Promueve el compañerismo?				X	
Dimensión valoración y reconocimiento de las emociones en otros (OEA)					
17. Es reconocido por sus colaboradores como fuente de inspiración para crecer				X	
18. Mide los resultados de modo objetivo				X	
19. Comunicar de forma asertiva				X	
20. Dar y recibe críticas de forma constructiva				X	



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN

Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
 Código Orcid: 0000-0001-5224-4435

D.N.I 16650384 fecha 25/ 01 /2022

Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Influencia idealizada						Ninguna
1. ¿Reconoce Valores y principios importantes?					X	
2. ¿Tiene Sentimiento de orgullo?					X	
3. ¿Reconoce el Sentido del deber?					X	
4. ¿Reconoce su Interés propio?					X	
5. ¿Presenta Respeto?					X	
6. ¿Tiene consideración en la toma de decisiones?					X	
7. ¿Presenta Sentido de autoridad y confianza?					X	
8. ¿Presenta una Misión común?					X	
Dimensión Motivación inspiracional						
9. ¿Se considera Optimista?					X	
10. ¿Se considera Entusiasta?					X	
11. ¿Se considera Convincente?					X	
12. ¿Le brindan confianza dentro de la institución?					X	
Dimensión Estimulación intelectual						
13. ¿Proporciona estrategias?					X	
14. ¿Reconoce diferentes Perspectivas?					X	
15. ¿Le resulta fácil el reconocimiento de Problemas?					X	
16. ¿Brinda sugerencias?					X	

Dimensión Consideración individualizada						
17. ¿Dedica su tiempo dentro de la institución?					X	
18. ¿Brinda un trato amable?					X	
19. ¿Tiene consideración por las demás?					X	
20. ¿Brinda ayuda?					X	



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Víctor Oswaldo Santa Cruz Carpio
Código Orcid: 0000-0001-5224-4435

D.N.I 16650384

Lima, 25 de enero 2022

Señor(a) :

Presente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en: Dirección y Gestión del Talento Humano, de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: **Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .**

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

4. Matriz de consistencia y Operacionalización de variables
5. Ficha de opinión de expertos
6. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Vásquez Limo, Kathia Noemí

Investigadora(a)

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: Rodas Cabanillas José Luis
- 4.2 Grado académico: Magister en Gestión Educativa, Doctor en Educación
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Estadística e investigación
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Profesor Universitario Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 4.6 Autor del Instrumento: Vásquez Limo Kathia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

0.90

Lima, 25 de Enero de 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

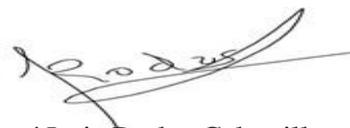
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

Conclusiones: Que el instrumento cumple es aplicable y coherente reúne las condiciones considera todas las dimensiones necesarias para resolver el objetivo de la investigación, y las preguntas están adecuadas y los ítems según criterio de precisión son muy precisos.

:



Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176 fecha 25 / 01/2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos
directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES

Nombre: José Luis Rodas Cabanillas

Especialidad: Lic. Estadístico, Profesor Universitario, Magister en Gestión Educativa y Doctor en Educación

Fecha: 25/01 /2022

V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

3. FORMA:

Las preguntas están redactadas de forma Coherente y organizada y estructurada de acuerdo a las dimensiones.

4. ESTRUCTURA:

El proceso es ordenado y sistemático cada pregunta responde a las dimensiones

VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Se sugiere que las encuestas sean comprensible efectivas y eficientes

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



: Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176

Nombre y Firma
Fecha: 25 / 01. /2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

Investigador:

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario:

....., que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Encuesta N° 1 Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo. El Objetivo es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Valoración y expresión de las emociones propias						Ninguna
1. ¿Se comprende a sí mismo?					X	
2. ¿Cuenta con auto concepto adecuado?					X	
3. ¿Actúa con independencia?					X	
4. ¿Expresa sus emociones sin problemas?					X	
Dimensión regulación de la emoción (ROE)						
5. ¿Es capaz de controlar sus acciones?					X	
6. ¿Manifiesta optimismo?					X	
7. ¿Demuestra felicidad?					X	

8. ¿Analiza su comportamiento en los casos de presentar acciones hostiles?					X	
Dimensión Uso de la emoción para facilitar el desempeño, (UOE)						
9. ¿Reconoce y ensalza los logros y el esfuerzo?					X	
10. ¿Delega trabajo importante a su equipo?					X	
11. ¿Brinda acompañamiento constante a sus colaboradores?					X	
12. ¿Previene conflictos?					X	
13. ¿Escucha a sus colaboradores?					X	
14. ¿Desarrolla relaciones interpersonales?					X	
15. ¿Practica la responsabilidad social?					X	
16. ¿Promueve el compañerismo?					X	
Dimensión valoración y reconocimiento de las emociones en otros (OEA)						
17. Es reconocido por sus colaboradores como fuente de inspiración para crecer					X	
18. Mide los resultados de modo objetivo					X	
19. Comunicar de forma asertiva					X	
20. Dar y recibe críticas de forma constructiva					X	



:

Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176

Fecha 25 / 01 / 2022

Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo.

El Objetivo es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Influencia idealizada						Ninguna
1. ¿Reconoce Valores y principios importantes?					X	
2. ¿Tiene Sentimiento de orgullo?					X	
3. ¿Reconoce el Sentido del deber?					X	
4. ¿Reconoce su Interés propio?					X	
5. ¿Presenta Respeto?					X	
6. ¿Tiene consideración en la toma de decisiones?					X	
7. ¿Presenta Sentido de autoridad y confianza?					X	
8. ¿Presenta una Misión común?					X	
Dimensión Motivación inspiracional						
9. ¿Se considera Optimista?					X	
10. ¿Se considera Entusiasta?					X	
11. ¿Se considera Convincente?					X	
12. ¿Le brindan confianza dentro de la institución?					X	
Dimensión Estimulación intelectual						
13. ¿Proporciona estrategias?					X	
14. ¿Reconoce diferentes Perspectivas?					X	
15. ¿Le resulta fácil el reconocimiento de Problemas?					X	
16. ¿Brinda sugerencias?					X	

Dimensión Consideración individualizada						
17. ¿Dedica su tiempo dentro de la institución?					X	
18. ¿Brinda un trato amable?					X	
19. ¿Tiene consideración por las demás?					X	
20. ¿Brinda ayuda?					X	



:

Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176 fecha 25 /01/ 2022

Señor(a) :

Presente. -

ASUNTO : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Tengo el alto honor de dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente y hacer de su conocimiento que soy estudiante de la maestría en: Dirección y Gestión del Talento Humano, de la Escuela de Post Grado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte; dónde estoy desarrollando la tesis: **Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .**

Por tal motivo, recorro a Ud. para solicitar su opinión profesional a fin de validar los instrumentos de mi investigación.

Para lo cual acompaño:

7. Matriz de consistencia y Operacionalización de variables
8. Ficha de opinión de expertos
9. Instrumento de investigación

Agradezco por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocido.

Atentamente,

Vásquez Limo, Kathia Noemi

Investigadora(a)

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VII. DATOS GENERALES

- 7.1 Apellidos y Nombres del Experto: Vives Coronado Luis Alfonso
- 7.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 7.3 Áreas de experiencia profesional: Psicología organizacional, educativa y clínica.
- 7.4 Cargo e Institución donde labora: Jefe de servicio psicológico USS
- 7.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario
- 7.6 Autor del Instrumento: Vásquez Limo Kathia

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento reúne las condiciones para ser aplicado

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

0.90

Lima, 17 de Enero de 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

Aportes y/o sugerencias:

Conclusiones: Que el instrumento cumple es aplicable y coherente reúne las condiciones considera todas las dimensiones necesarias para resolver el objetivo de la investigación, y las preguntas están adecuadas y los ítems según criterio de precisión son muy precisos.

:



Dr. José Luis Rodas Cabanillas

Código Orcid: 0000-0003-1372-4940

DNI. 16796176 fecha 25 / 01/2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos
directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES

Nombre: José Luis Rodas Cabanillas

Especialidad: Lic. Estadístico, Profesor Universitario, Magister en Gestión Educativa y Doctor en
Educación

Fecha: 25/01 /2022

VIII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

5. FORMA:

Las preguntas están redactadas de forma Coherente y organizada y estructurada de acuerdo a las
dimensiones.

6. ESTRUCTURA:

El proceso es ordenado y sistemático cada pregunta responde a las dimensiones

IX. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Se sugiere que las encuestas sean comprensible efectivas y eficientes

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



: Dr. Vives Coronado Luis Alfonso

DNI. 16745698

Nombre y Firma
Fecha: 17 / 01. /2022

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo en el .

Investigador:

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario:

....., que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Encuesta N° 1 Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo. El Objetivo es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Valoración y expresión de las emociones propias						Ninguna
1. ¿Se comprende a sí mismo?					X	
2. ¿Cuenta con auto concepto adecuado?					X	
3. ¿Actúa con independencia?					X	
4. ¿Expresa sus emociones sin problemas?					X	
Dimensión regulación de la emoción (ROE)						
5. ¿Es capaz de controlar sus acciones?					X	
6. ¿Manifiesta optimismo?					X	
7. ¿Demuestra felicidad?					X	

8. ¿Analiza su comportamiento en los casos de presentar acciones hostiles?					X	
Dimensión Uso de la emoción para facilitar el desempeño, (UOE)						
9. ¿Reconoce y ensalza los logros y el esfuerzo?					X	
10. ¿Delega trabajo importante a su equipo?					X	
11. ¿Brinda acompañamiento constante a sus colaboradores?					X	
12. ¿Previene conflictos?					X	
13. ¿Escucha a sus colaboradores?					X	
14. ¿Desarrolla relaciones interpersonales?					X	
15. ¿Practica la responsabilidad social?					X	
16. ¿Promueve el compañerismo?					X	
Dimensión valoración y reconocimiento de las emociones en otros (OEA)						
17. Es reconocido por sus colaboradores como fuente de inspiración para crecer					X	
18. Mide los resultados de modo objetivo					X	
19. Comunicar de forma asertiva					X	
20. Dar y recibe críticas de forma constructiva					X	



: Dr. Vives Coronado Luis Alfonso
 DNI. 16745698

Nombre y Firma
 Fecha: 17 / 01. /2022

Encuesta realizada a las mujeres con cargos directivos en una universidad privada de Chiclayo.

El Objetivo es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
Dimensión Influencia idealizada						Ninguna
1. ¿Reconoce Valores y principios importantes?					X	
2. ¿Tiene Sentimiento de orgullo?					X	
3. ¿Reconoce el Sentido del deber?					X	
4. ¿Reconoce su Interés propio?					X	
5. ¿Presenta Respeto?					X	
6. ¿Tiene consideración en la toma de decisiones?					X	
7. ¿Presenta Sentido de autoridad y confianza?					X	
8. ¿Presenta una Misión común?					X	
Dimensión Motivación inspiracional						
9. ¿Se considera Optimista?					X	
10. ¿Se considera Entusiasta?					X	
11. ¿Se considera Convincente?					X	
12. ¿Le brindan confianza dentro de la institución?					X	
Dimensión Estimulación intelectual						
13. ¿Proporciona estrategias?					X	
14. ¿Reconoce diferentes Perspectivas?					X	
15. ¿Le resulta fácil el reconocimiento de Problemas?					X	
16. ¿Brinda sugerencias?					X	

Dimensión Consideración individualizada						
17. ¿Dedica su tiempo dentro de la institución?					X	
18. ¿Brinda un trato amable?					X	
19. ¿Tiene consideración por las demás?					X	
20. ¿Brinda ayuda?					X	



: Dr. Vives Coronado Luis Alfonso
DNI. 16745698

Nombre y Firma
Fecha: 17 / 01. /2022

Alfa de Cronbach cuestionario Inteligencia emocional

Para determinar el alfa de Cronbach se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

$K = N^{\circ}$ de ítems

$\sum Vi =$ Sumatoria de la varianza de cada ítem

$Vt =$ Varianza Total de ítems

$\alpha =$ Alfa de Cronbach

Reemplazamos:

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left[1 - \frac{4.85}{21.06} \right]$$

$$\alpha = 1.05 [0.77]$$

$$\alpha = 0.81$$

Alfa de Cronbach	N ^o . de elementos
0.81	45

Interpretación

El valor del Alfa de Cronbach es $\alpha = 0.81$, lo que quiere decir que los resultados de los 45 mujeres a quienes se les aplicó el instrumento tienen un nivel de confiabilidad excelente confiable con respecto a los ítems considerados.

Alfa de Cronbach cuestionario liderazgo transformacional

Para determinar el alfa de Cronbach se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

K = N° de ítems

$\sum Vi$ = Sumatoria de la varianza de cada ítem

Vt = Varianza Total de ítems

α = Alfa de Cronbach

Reemplazamos:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{3.63}{11.86} \right]$$

$$\alpha = 1.05 [0.69]$$

$$\alpha = 0.73$$

Alfa de Cronbach	N°, de elementos
0.73	45

Interpretación

El valor del Alfa de Cronbach es $\alpha = 0.73$, lo que quiere decir que los resultados de las 45 mujeres a quienes se les aplicó el instrumento tienen un nivel de confiabilidad confiable con respecto a los ítems considerados.

Tabla de análisis de chi cuadrado

Regla de *decisión hipótesis general*

$$\boxed{\begin{matrix} \text{Si} & C \geq & gl \\ & (\text{datos}) & (\text{tabla}) \end{matrix}} \text{ rechaza } H_0$$

$$\boxed{\begin{matrix} \text{En la tabla Chi2 ubicamos el valor de } X^2 & \rightarrow & 3.8415 \\ \\ Gl = (2-1) \cdot (2-1) = 1 \end{matrix}}$$

Fuente: *Elaboración propia*

Decisión

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 16. Prueba chi-cuadrado de hipótesis general

	Valor	Pruebas de chi-cuadrado			
		gl	Significación asintótica (Bilateral)	Significación exacta (Bilateral)	Significación exacta (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,744 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad	8,650	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,634	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,010	,010
Asociación lineal por lineal	16,372	1	,000		
N de casos válidos	45				

Como $X^2_c = 16.744 \geq 3.8415$, entonces se rechaza la H_0 .

Regla de decisión de hipótesis específica 1

$$SI \quad C \geq gl$$

(datos) - (tabla) Se rechaza H_0

En la tabla Chi2 ubicamos el valor de X^2 → 3.8415

$$Gl = (2-1) * (2-1) = 1$$

Fuente: Elaboración propia

Decisión: Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 17. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 1

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,302 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad	15,707	1	,000		
Razón de verosimilitud	12,545	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,003	,003
Asociación lineal por lineal	28,651	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión de hipótesis específica 2

$SI \quad C > = \quad gl$ <p style="text-align: center;">(datos) - (tabla)</p>	Se rechaza H_0
--	------------------

<p>En la tabla Chi2 ubicamos el valor de X^2 → 3.8415</p> <p>$Gl = (2-1) * (2-1) = 1$</p>

Fuente: Elaboración propia

Decisión:

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 18. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 2

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,000a	1	,000		
Corrección de continuidad	24,534	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,364	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	40,000	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión hipótesis específica 3

$SI \quad C \geq gl$ (datos) - (tabla)	Se rechaza H_0
En la tabla Chi2 ubicamos el valor de X^2 → 3.8415	
$Gl = (2-1) * (2-1) = 1$	

Fuente: Elaboración propia

Decisión

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 19. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 3

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,744a	1	,000		
Corrección de continuidad	8,650	1	,003		
Razón de verosimilitud	9,634	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,010	,010
Asociación lineal por lineal	16,372	1	,000		
N de casos válidos	45				

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión hipótesis específica 4

$$\boxed{\begin{matrix} SI & C > = & gl \\ (datos) - (tabla) \end{matrix}} \text{ Se rechaza } H_0$$

$$\boxed{\begin{matrix} \text{En la tabla Chi2 ubicamos el valor de } X^2 & \rightarrow & 3.8415 \\ \\ Gl = (2-1) *(2-1) = 1 \end{matrix}}$$

Decisión

Si $X^2_c \geq 3.8415$, se rechazará H_0

Tabla 20. Prueba chi-cuadrado de hipótesis específica 4

	Pruebas de chi-cuadrado				
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,453a	1	,000		
Corrección de continuidad	11,295	1	,001		
Razón de verosimilitud	10,819	1	,001		
N de casos válidos	45				

Fuente: *Elaboración propia*

Como $X^2_c = 21.453 \geq 3.8415$, entonces se rechaza la H_0 .