UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

Inteligencia emocional para la formación de lideres en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC - UNPRG. Lambayeque 2019

Investigadora:
Bach. Olinda Emperatriz Vílchez Pisfil

Asesor:
Dr. Wilder Ángel Alvarado Castillo

Lambayeque, 15 de julio 2025

"Inteligencia Emocional para la Formación de Líderes en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – UNPRG. Lambayeque 2019".

Ps. Emperatriz Vilchez Pisfil
C.Ps.P. 14494

Bach. Olinda Emperatriz Vílchez Pisfil
Autora

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Asesor

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el grado académico de: Maestra en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

Aprobado por:

Dr. Jaime Rosendo Montalvo Cáceres
Presidente del jurado

Dr. José Luis Rodas Cabanillas
Secretario del jurado

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra
Vocal del jurado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS 152

Siendo las 11:30 AM horas del día 12:30 p.m de julio del año Dos Mil veinticinco, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 594-2024-EPG de fecha 05 de septiembre, conformado por:

Dr. Jaime Rosendo Cacas Montalvo — PRESIDENTE (A)
Dr. José Luis Rodas Obando — SECRETARIO (A)
Dr. Percy Carlos Moncada Guevara — VOCAL
Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo — ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada "Inteligencia Emocional para la Formación de Líderes de los Estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración - FACEAC - UNPRG - Lambayeque 2019"

presentado por el (la) Tesista Olinda Empinthia Vilchez Pistil.

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 362-2025-EPG de fecha 10 de Julio de 2025

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 18 puntos que equivale al calificativo de Muy Bueno

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:
Maestra en Docencia Universitaria e Investigación Educativo

Siendo las 12:30 PM horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

Dr. Jaime Rosendo Cacas Montalvo
PRESIDENTE

Dr. José Luis Rodas Obando
SECRETARIO

Dr. Percy Carlos Moncada Guevara
VOCAL

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
ASESOR

Nota: Maestra en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. observación: Día de sustentación 15/Julio/2025

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	OLINDA EMPERATRIZ VILCHEZ PISFIL
Título del ejercicio:	TESIS DE POSGRADO
Título de la entrega:	Inteligencia emocional para la formación de lideres en los estu...
Nombre del archivo:	Informe_FINAL_TNT_de_Tesis_-OLINDA_VILCHEZ_20JUN25.docx
Tamaño del archivo:	194.8K
Total páginas:	48
Total de palabras:	12,811
Total de caracteres:	71,949
Fecha de entrega:	20-jun-2025 10:02a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2702756594



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

TESIS

Para optar el grado de Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación

Inteligencia emocional para la formación de líderes en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC - UNPRG, Lambayeque 2019

Investigadora:
Bach. Olinda Emperatriz Vílchez Pisfil

Asesor:
Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo

Lambayeque, 2024

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Departamento de Estadística
DNI 17531294

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Inteligencia emocional para la formación de lideres en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC - UNPRG. Lambayeque 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	16%	9%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
4	www.uco.es Fuente de Internet	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	revistas.um.es Fuente de Internet	1%
8	revistas.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
10	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Departamento de Estadística
DNI 17531294

11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
13	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
15	www.grafiati.com Fuente de Internet	< 1 %
16	Mendoza, Claudia Maria Ricardina Atencio. "La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA – Puno, 2019 – I", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	< 1 %
17	psicologia-145.fandom.com Fuente de Internet	< 1 %
18	Submitted to Universidad De Cuenca Trabajo del estudiante	< 1 %
19	repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
20	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
21	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	< 1 %
22	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
23	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	< 1 %



Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Departamento de Estadística
DNI 17531294

24	Submitted to Universidad Autónoma de Nuevo León Trabajo del estudiante	< 1 %
25	Submitted to Enterprise-Escuela de Educacion Superior Pedagogica Marcos Duran Martel- Trabajo del estudiante	< 1 %
26	www.studocu.com Fuente de Internet	< 1 %
27	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
28	repositorios.inmetro.gov.br Fuente de Internet	< 1 %
29	archive.org Fuente de Internet	< 1 %
30	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
31	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	< 1 %
32	www.slideshare.net Fuente de Internet	< 1 %
33	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
34	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
35	educas.com.pe Fuente de Internet	< 1 %
36	Chinguel Vegas, Jackeline Violeta. "Las relaciones interpersonales influyen en el rendimiento académico de los estudiantes del sexto grado de la institución educativa N° 013	< 1 %

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Departamento de Estadística
DNI 17531294

	Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes, 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	
37	Garcia Gomez, Gary. "Habilidades metacognitivas y rendimiento académico en el área de ofimática en los estudiantes del segundo ciclo de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Alas Peruanas filial Ayacucho - 2017", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	< 1 %
38	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	< 1 %
39	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	< 1 %
40	Submitted to Entregado a Universidad de Valladolid el 2012-07-11 Trabajo del estudiante	< 1 %
41	rua.ua.es Fuente de Internet	< 1 %
42	Beatriz Eugenia Agudelo Orrego. "Liderazgo femenino", Ecoe Ediciones S. A. S., 2024 Publicación	< 1 %
43	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	< 1 %
44	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	< 1 %
45	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	< 1 %



Dr. Wilder Ángel Alvarado Castillo
Departamento de Estadística
DNI 17531294

INFORMACIÓN GENERAL

▪ **Título**

Inteligencia Emocional para la Formación de Líderes en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC UNPRG. Lambayeque 2019

▪ **Autora**

Vílchez Pisfil, Olinda Emperatriz

▪ **Asesor**

Dr. Wilder Ángel Alvarado Castillo

▪ **Línea de investigación**

Educación Universitaria

▪ **Lugar**

Lambayeque

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO, usuario revisor de tesis. Del Informe de tesis

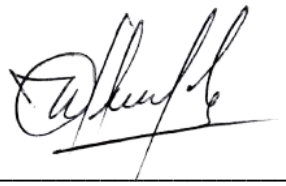
Titulado INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA FORMACIÓN DE LIDERES EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN – FACEAC - UNPRG. LAMBAYEQUE 2019.

Cuya autora es: Olinda Emperatriz Vilchez Pisfil; con DNI 40521308; declaro la evaluación realizada por el Programa Informativo, ha arrojado un porcentaje de similitud de 18 % verificable en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito(a) analizo el porcentaje y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 15 de julio del 2025



_____

Firma del asesor

Nombres y Apellidos : Dr. Alvarado Castillo Wilder Ángel

DNI :17531294

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, por permitirme un logro más en mi vida. A mis padres y a mis hijos que son el motivo de mi esfuerzo y superación cada día, por su comprensión y paciencia por no estar con ellos lo suficiente.

A mi compañero de vida Emilio, por su cariño y apoyo, que han sido fundamentales para mantenerme enfocada y motivada en este arduo camino, soñando juntos el futuro y viviendo el ahora.

Olinda Emperatriz

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi asesor de tesis, el Dr. Wilder Alvarado Castillo, por su guía, conocimientos y valiosas sugerencias que han enriquecido este trabajo.

A la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y a la Facultad de Educación, por brindarme las oportunidades y recursos necesarios para desarrollar esta investigación.

A mis profesores y compañeros de la Maestría en Educación, por fomentar un ambiente de colaboración y crecimiento académico. Sus contribuciones han sido esenciales para el desarrollo de esta tesis.

Índice General

Pág.

INFORMACIÓN GENERAL viii
Declaración jurada de originalidad ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Dedicatoria xi
Agradecimiento xii
Índice General xiii
Índice de Tablas xv
RESUMEN xvii
ABSTRACT xviii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO 5
1.1 Antecedentes de la Investigación 5
1.2 Base Teórica 12
1.2.1 Inteligencia Emocional 12
1.2.1.1 Definición de Inteligencia Emocional 13
1.2.1.2 Diferencia entre Inteligencia Emocional y Coeficiente Intelectual 14
1.2.1.3 Origen de la Inteligencia Emocional 14
1.2.1.4 Esferas de la Inteligencia Emocional según Solovey 15
1.2.1.5 Clasificación de Inteligencia Emocional 16
1.2.1.5.1 Inteligencia Personal: 16
1.2.1.5.2 Inteligencia Interpersonal : 17
1.2.2 Liderazgo: 17
1.2.2.1 Antecedentes de Liderazgo : 17
1.2.2.2 Edades del Liderazgo 18
1.2.2.3 Concepto de Líder: 19
1.2.2.4 Concepto de Liderazgo 19
1.2.2.5 Tipos de Liderazgo: 20
1.2.2.6 El Liderazgo en el mundo 21

1.2.2.7 El Liderazgo en el Perú 21
1.2.2.8 Características de un líder actual : 22
1.3 Bases Conceptuales 25
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO 26
2.1 Diseño de contrastación de hipótesis 26
2.4 Población y Muestra 26
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales 26
CAPÍTULO III. RESULTADOS 30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 38
CAPÍTULO V. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN 41
CONCLUSIONES 45
Recomendaciones 46
REFERENCIAS 47
ANEXOS 49

Índice de Tablas

Pág.

Tabla 1 Niveles de inteligencia emocional de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG 30

Tabla 2 Niveles de liderazgo de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG 33

Tabla 3 Reporte de la prueba de correlación de Spearman de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración de la UNPRG 35

Tabla 4 Reporte de la prueba de correlación de Spearman de la Inteligencia Emocional con la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG 36

Índice de Figuras

Pág.

Figura 1 Descripción gráfica de los niveles de inteligencia emocional de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG 31

Figura 2 Descripción gráfica de los niveles de liderazgo de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG..... 33

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo la inteligencia emocional se relaciona en el desarrollo de competencias de liderazgo en estudiantes universitarios. La motivación del estudio partió de la observación de un escaso desarrollo de habilidades socioemocionales en los ingresantes universitarios, lo cual impacta negativamente en su capacidad de liderazgo, desempeño académico y proyección profesional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional. Se trabajó con una muestra de 46 estudiantes de primer ciclo, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos estandarizados: el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (ICE: NA) y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Gioya y Rivera. Ambos instrumentos fueron validados y aplicados en condiciones controladas. Los resultados indicaron que la mayoría de estudiantes presenta un nivel promedio de inteligencia emocional, con debilidades específicas en dimensiones como adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo general. Asimismo, se identificó una tendencia positiva hacia estilos de liderazgo generativo nutricio, racional y emotivo libre, aunque coexistieron carencias en estilos relacionados con la regulación emocional. El análisis estadístico mediante correlación de Spearman reveló una asociación significativa y positiva entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la formación de líderes, destacando las habilidades interpersonales, la adaptabilidad y el manejo del estrés como predictores relevantes. En conclusión, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa en la formación de líderes en el contexto universitario.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo, habilidades interpersonales, formación universitaria, estudiantes.

ABSTRACT

This research, aimed to determine how emotional intelligence influences the development of leadership competencies in university students. The study was motivated by the observed lack of socioemotional skills in incoming students, which negatively affects their leadership potential, academic performance, and professional projection. The study employed a quantitative approach, using a non-experimental, cross-sectional and correlational design. A sample of 46 first-year students was selected through non-probability sampling. Two standardized instruments were used for data collection: the Bar-On Emotional Intelligence Inventory (ICE: NA) and Gioya and Rivera's Leadership Styles Questionnaire. Both instruments were validated and applied under controlled conditions. The results showed that most students presented an average level of emotional intelligence, with specific weaknesses in adaptability, stress management, and general mood. Likewise, a positive trend was identified towards generative-nurturing, rational, and free-emotive leadership styles, although deficiencies in emotional regulation-related styles were also found. Spearman correlation analysis revealed a significant and positive association between emotional intelligence dimensions and leadership development, highlighting interpersonal skills, adaptability, and stress management as relevant predictors. In conclusion, emotional intelligence has a direct and significant influence on leadership development in the university context.

Keywords: emotional intelligence, leadership, interpersonal skills, university training, students.

INTRODUCCIÓN

La Inteligencia emocional y su relación con el estilo de liderazgo se manifiestan a través del control de sí mismos. A nivel mundial, las organizaciones buscan mejorar su rendimiento laboral para fortalecer su competitividad y mantenerse en óptimas condiciones dentro del mercado. En la actualidad, debido a los cambios constantes y el desarrollo tecnológico, tanto las organizaciones como sus colaboradores se ven impulsados a desarrollar procesos gerenciales que fomenten la adaptación e innovación tecnológica, con el objetivo de lograr una mejora continua en la calidad y el desempeño de los empleados. En este contexto, el liderazgo y la gestión de las emociones adquieren un papel relevante, ya que inspiran y motivan a aquellos que colaboran con la organización (Cuyo y Correa, 2020).

Estudiar la Inteligencia emocional en entornos universitarios nace como resultado de la observación de las interacciones entre profesores y alumnos, que evidencian ciertas deficiencias educativas en el ámbito educativo. Esto plantea interrogantes sobre el desempeño estudiantil y la eficacia de sapiencias demostrados durante el desarrollo de las clases (Godoy y Sánchez, 2021)

En cada aula, un docente orienta a los alumnos hacia sus objetivos educativos. Este profesor posee competencias y rasgos generales vinculados a su función, así como otros más concretos y singulares que evidencian la identidad, perspectiva y propósito de la institución educativa. No obstante, es claro que no todos los docentes son similares, lo que significa que no todos emplean el mismo enfoque de liderazgo. Por ejemplo, podríamos observar que dos docentes de distintas universidades, en el mismo área y sector, poseen estilos de liderazgo diferentes, como uno transaccional y otro transformacional (Huánuco, 2020).

Numerosas organizaciones tienen claro el compromiso y la relevancia del desarrollo del Talento Humano, lo que nos permite identificar diversas habilidades de los empleados. Una de estas es la adecuada gestión de equipos, que se potencia con el liderazgo. Actualmente, hay un enfoque bien definido en aquellas personas que buscan

fortalecer y conservar esta habilidad, dado que es fundamental para alcanzar una estabilidad duradera (Goleman, 1995)

El liderazgo juega un papel significativo en diversos contextos del desarrollo adulto, pero su importancia se destaca especialmente en el entorno laboral debido a su influencia en el rendimiento. Enfoques más convencionales se han centrado en representar el comportamiento de los líderes y examinar los alcances del liderazgo en las cualidades y conductas de las personas bajo su supervisión (Conejero Pérez et al., 2022).

En nuestro país la mayoría de personas solo miran la satisfacción de tener un trabajo que cubra sus necesidades básicas, pocas son los profesionales que miran más allá de un simple sueldo y quieran liderar equipos que les permita encontrar una satisfacción no solo personal sino profesional. Esto no solo dependerá del trabajador sino de la organización a la cual pertenece y le permita desarrollar esa habilidad proyectando a un beneficio no solo personal sino empresarial. Si lo miramos desde la perspectiva de las personas que alcanzan un desarrollo profesional en las universidades locales, nos vamos a dar cuenta que muchos de ellos no han sido formados con cursos que fortalezcan las habilidades de liderazgo, y generalmente en la región Lambayeque las organizaciones no permiten desarrollarse como tal, muchos egresados se encuentran trabajando fuera de su localidad y han encontrado el desarrollo en otros lugares porque se les ha permitido desarrollar sus capacidades y habilidades con un sentido de pertenencia compartido, en este sentido encontramos pocos líderes que puedan superar estas expectativas propias y los que se muestran como un líder muchas veces terminan por influir a su propia conveniencia y no para el desarrollo del trabajo en equipo, eficacia y eficiencia en las actividades organizadas en la empresa para cumplir los objetivos que se tienen propuestos.

En la actualidad en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque no se cuenta con un programa de Inteligencia Emocional para la Formación de Líderes en los estudiantes del I ciclo la Escuela de Administración – FACEAC – UNPRG por lo que se desea establecer dicho programa como modelo para que sea puesto en práctica y reforzado por la plana docente de dicha casa de estudios, este trabajo va a permitir el refuerzo de las habilidades blandas para preparar a los estudiantes a una vida profesional de retos con éxito para el manejo de equipos bien estructurados que ayude al

cumplimiento de objetivos y que se maneje el trabajo interno de su inteligencia emocional para la seguridad de cada persona en especifica.

Es importante el trabajo de la formación de líderes especialmente a los estudiantes de Administración ya que son ellos en su mayoría quienes lograr ocupar los cargos donde lideran a personas por el lado de los recursos humanos. No es solo mantener y tener el conocimiento y capacidad sino aprender a trabajar.

Partiendo de esta problemática, nace la interrogación ¿Cuál es la relación entre la inteligencia Emocional y el liderazgo en los estudiantes del primer ciclo de la de la Escuela de Administración– UNPRG?

El objetivo principal planteado fue: Determinar la relación de la Inteligencia Emocional y el liderazgo en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG. Y los objetivos específicos fueron: a) Identificar el nivel de inteligencia emocional encontrados en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG; b) Identificar el nivel de liderazgo que existe en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG; y c) Determinar la relación de las dimensiones de la Inteligencia Emocional en el liderazgo en los estudiantes en la Escuela de Administración de la UNPRG.

Este trabajo de investigación tiene una justificación científica y técnica porque en la generalidad de investigaciones efectuadas por versados en educación universitaria concuerdan que la raíz principal que implica en el bajo cumplimiento de los egresados que ejercen como directivos o administradores de organizaciones, es la insuficiente cultura de manipular sus emociones sobre las labores de trabajo y la falta del liderazgo en sus labores como administrador, así como el conocimiento y aplicación de los procesos de forma adecuada, esta dificultad de los administradores es precisamente porque hasta el momento no se han interrelacionado las dimensiones: Regulación emocional, Inteligencia Interpersonal, Autonomía personal y esto debe repercutir en los administrados, de manera tal que permita desarrollar una tarea que potencie los desempeños óptimos de los colaboradores de la organización con el liderazgo transformacional.

La presente tesis se estructura en cinco capítulos, los cuales abordan de manera integral el proceso de investigación, desde su fundamentación teórica y metodológica hasta la propuesta de intervención.

En el Capítulo I: Diseño Teórico, se presentan los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan la investigación. Se incluyen los antecedentes de estudios previos relevantes, el marco teórico que desarrolla las principales teorías relacionadas con la temática, y las bases conceptuales que clarifican los términos clave utilizados en el estudio. En el Capítulo II: Diseño Metodológico, se describe la estrategia metodológica empleada en la investigación. Se inicia con el diseño de contrastación de hipótesis, estableciendo el enfoque y tipo de estudio. Luego, se define la población y la muestra utilizada para la recolección de datos, asegurando representatividad y validez. Asimismo, se detallan las técnicas, instrumentos, equipos y materiales empleados para la obtención y análisis de la información. En el Capítulo III: Resultados**,** se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de datos. Se muestran de manera estructurada, utilizando tablas, gráficos y descripciones que permiten interpretar los resultados en función de los objetivos planteados. En el Capítulo IV: Discusión de los Resultados, se contrasta los hallazgos de la investigación con el marco teórico y los antecedentes revisados. Se analizan las implicancias de los resultados, identificando concordancias o discrepancias con estudios previos y proporcionando una interpretación crítica de los mismos.

Finalmente, en el Capítulo V: Propuesta de Intervención se presenta una propuesta basada en los resultados obtenidos. Se plantean estrategias y acciones concretas dirigidas a mejorar la problemática abordada en la investigación, justificando su viabilidad y potencial impacto.

CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

El factor de la Inteligencia Emocional ha sido estudiado por muchos autores y relacionada para diferentes estudios de colegios, universidades y organizaciones pues nos enfocamos en la importancia que tiene al ser aplicada en nuestras vidas y la forma como nos puede beneficiar si logramos utilizarla de manera correcta

Internacional

En la investigación realizada en España por Conejero Pérez et al. (2022) sobre "¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico", aseveran que:

El propósito del estudio es examinar la influencia de factores personales como la inteligencia emocional, la habilidad para trabajar en equipo y la satisfacción en el trabajo sobre el rendimiento de un liderazgo genuino. La muestra estuvo compuesta por 964 individuos en un proceso de reclutamiento (edad, M = 36.37, DT = 8.87). Se llevaron a cabo estudios de regresión lineal múltiple para evaluar el impacto de la inteligencia emocional, la colaboración en grupo y la satisfacción en el empleo sobre el liderazgo auténtico, además de análisis de mediación y moderación. Los resultados alcanzados respaldan la presencia de vínculos entre las variables que se analizaron en el estudio. Se ha descubierto que la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral representan una parte importante de la variabilidad en el liderazgo auténtico, así como diferentes relaciones de mediación y moderación. Los resultados obtenidos se analizan subrayando la importancia de las variables individuales estudiadas en los procesos de selección y capacitación para fomentar y alcanzar un auténtico liderazgo genuino.

En España, Báez et al. (2019) en su artículo "Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas" revelan que:

La inteligencia emocional y el liderazgo son componentes esenciales en las habilidades y competencias de los educadores. En esta investigación, los objetivos son verificar las características psicométricas de TMSS-24 y MLQ-5X en profesores, describir la competencia en inteligencia emocional y liderazgo de los mismos, así como determinar las relaciones de estas con el tipo de enseñanza que se ofrece. Se estudió a 160 maestros de 137 centros educativos de España, a quienes se les aplicaron los instrumentos mencionados anteriormente. Se deben resaltar como resultados principales el óptimo ajuste de estos instrumentos y su confiabilidad, siendo apropiados para el grupo de docentes en educación formal. En el contexto de la inteligencia emocional, es importante destacar que la comprensión y la regulación son las más apreciadas; en lo que respecta al liderazgo, los estilos transformacionales, transaccional y los resultados de liderazgo ofrecen cifras bastante similares. En el contexto de las relaciones, solo se identificó una asociación entre el liderazgo transformacional y el tipo de enseñanza ofrecida, observándose una mayor capacidad de cambio en el entorno universitario, mientras que en la educación primaria y en ciclos formativos, la transformación no tiene tanta relevancia.

En Ecuador Cornejo et al. (2022) investigan sobre "Análisis de la inteligencia emocional de los estudiantes universitarios en el aula de clases" nos indica que:

A través de una investigación empírica con una muestra de 160 estudiantes universitarios de la UNEMI, se utilizó el instrumento ECI, cuyos resultados posibilitaron examinar de qué manera los alumnos gestionan sus competencias de inteligencia emocional en el aula. Las estrategias didácticas implementadas en el aula pueden facilitar o dificultar el aprendizaje de los estudiantes, dependiendo de cómo el maestro maneje las emociones. Se llega a la conclusión de que la mayoría de los alumnos de la carrera de Licenciatura en Enfermería de la UNEMI, poseen un nivel de Inteligencia Emocional medio-alto, lo que refleja una personalidad más completa y una vida estudiantil más satisfactoria, permitiéndoles aspirar a ser profesionales competentes y de calidad.

Figueroa, (2023) en su trabajo titulado: "Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una universidad ecuatoriana", concluye que:

Este estudio establece la conexión que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico de alumnos de una universidad en Ecuador,

con el objetivo de ofrecer sugerencias que ayuden a potenciar la empatía y las habilidades sociales, y que promuevan el manejo y el avance de relaciones personales, académicas y educativas constructivas. El abordaje metodológico de la investigación es cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, transeccional, correlacional y causal. Se contaron con 100 estudiantes como sujetos participantes y la selección de la muestra fue intencionada, utilizando un muestreo no probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de datos y se utilizó un cuestionario como instrumento, que mostró una validez interna con un valor de Alfa de Cronbach de 0.879 y una validez externa evaluada por tres expertos en el campo de estudio. Los descubrimientos posibilitaron determinar la conexión entre las variables inteligencia emocional y desempeño académico. Se verificó una correlación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño académico.

En México, Castillo (2022) en su tesis de doctorado "Diseño e implementación de un programa de inteligencia emocional para el desarrollo de competencias emprendedoras en los alumnos universitarios del área de diseño industrial", señala que:

> Las investigaciones sobre el emprendimiento han centrado su atención únicamente en los factores económicos, desestimando las características y/o cualidades necesarias que una persona debe poseer para adoptar una actitud emprendedora y así lograr mayores beneficios en su vida. Como es sabido, la inteligencia emocional es un elemento que se puede cultivar o mejorar, lo que nos facilita relacionarnos mejor en la vida cotidiana (Arroyo-Vázquez y Jiménez-Sáez, 2008). Este estudio busca determinar si la inteligencia emocional impacta en la actitud emprendedora de los estudiantes de la carrera de diseño industrial.

Jiménez et al. (2023) publican un artículo sobre los "Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública", donde destacan que:

> El objetivo del estudio fue examinar cómo los elementos de la inteligencia emocional afectan el estilo de liderazgo de los directores de la Universidad Técnica de Ambato desde el punto de vista de los empleados públicos. El enfoque utilizado se dedicó a analizar la percepción del empleado desde la perspectiva del liderazgo y la inteligencia emocional, empleando técnicas estadísticas como el análisis factorial exploratorio. El concepto de correlación organizó el reconocimiento

emocional, la regulación–control emocional y la empatía. El cuestionario se llevó a cabo con 381 empleados. La precisión del instrumento fue del 84% de fiabilidad. Los hallazgos mostraron que el liderazgo educativo ofrece poder simbólico para el cambio organizacional, y esto está vinculado a la inteligencia emocional del líder, facilitando un cambio en la conducta de los servidores institucionales. Por esa razón, es fundamental tener en cuenta los ejes de evaluación para optimizar el rendimiento del equipo de trabajo.

En Colombia, García,(2021) en su investigación sobre "Relación entre la Inteligencia Emocional y el liderazgo en el trabajo remoto en la ciudad de Bogotá, Colombia", sostiene que:

Se lleva a cabo un análisis estadístico de la muestra, que incluyó 88 encuestas, para evaluar aspectos como la edad, el género, el nivel educativo y el rol (líder o colaborador) en el entorno laboral en relación con la inteligencia emocional y el liderazgo. La evaluación de la inteligencia emocional se fundamenta en el método de Schutter, et al., y el método de Wong y Law, creando una encuesta (ajustada al trabajo remoto) de 35 preguntas distribuidas en cinco categorías: uso de emociones (puntaje más alto), manejo de emociones propias, percepción y evaluación de emociones, habilidades sociales y regulación de emociones (puntaje más bajo). Posteriormente, se observa una relación significativa entre la inteligencia emocional y las prácticas de liderazgo. Se establece que aspectos como el manejo de las propias emociones, las competencias sociales y la percepción y valoración de emociones tienen una correlación notable con todas las prácticas de liderazgo, en tanto que el uso de emociones solo se relaciona con "demostrar cómo hacerlo" y la regulación emocional con "permitir a otros actuar".

Nacional

Huanuco (2020), en su tesis titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima", asevera que:

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre las variables de inteligencia emocional (IE) y liderazgo (LD) en profesores de universidades privadas de Lima. Un total de 148 profesores que enseñan en universidades privadas de Lima participaron. En cuanto a las variables sociodemográficas, se observó una edad variable de 26 a 72 años, y el 64% fueron hombres y 32% mujeres. Se

emplearon como instrumentos La Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law y el Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire. Se llegó a la conclusión de que hay una correlación positiva entre IE y LD, así como entre los estilos transformacional y transaccional con IE; además, se observó una correlación negativa entre el estilo laissez faire e IE. Finalmente, no se encontró significancia estadísticamente significativa según el género y la carrera profesional en ambas variables.

Solorzano (2023), en su tesis titulada: "Inteligencia emocional y dependencia emocional en jóvenes universitarios de Nuevo Chimbote", indica que:

Se buscó establecer la conexión entre la inteligencia emocional y la dependencia emocional en estudiantes universitarios de Nuevo Chimbote, 2022, utilizando una metodología con un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental, descriptivo – correlacional. La muestra estuvo formada por estudiantes de 3 universidades situadas en el distrito de Nuevo Chimbote, totalizando 4415 estudiantes, con edades que van de 18 a 30 años, mientras que el muestreo determinado fue de 384 estudiantes, quienes completaron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS) y la escala de dependencia emocional de Lemos y Londoño. Los resultados indicaron que el 50.3% de los estudiantes mostró un nivel medio en su inteligencia emocional, mientras que un 47.7% de los estudiantes logró un nivel medio en cuanto a su dependencia emocional. En resumen, se observa una correlación negativa, débil y significativa entre la dependencia emocional y las dimensiones de valoración y expresión de las emociones propias (-,218), valoración y reconocimiento de las emociones ajenas (-,250), regulación de las propias emociones (-,301) y uso de las emociones para mejorar el desempeño (-,238) (p.6)

Guerrero (2014) en su investigación Clima social familiar, inteligencia emocional y desempeño académico de los alumnos de quinto de secundaria de las escuelas públicas de Ventanilla. Para acceder al Grado de Magíster en Psicología Educativa. Universidad Nacional de San Marcos, Perú. Se buscó identificar la conexión entre el ambiente social familiar, la inteligencia emocional y el desempeño académico en alumnos de quinto año de secundaria en Ventanilla. El enfoque utilizado fue el descriptivo, con un diseño correlacional. La muestra no

probabilística incluyó a todas las instituciones educativas y sus directores. Los instrumentos utilizados: Escala de Clima Social Familiar (F.E.S), Inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE, Registro de calificaciones de los profesores de quinto de secundaria en Lógico Matemático y Comunicación. Concluyó que:

> "Existe relación significativa entre el rendimiento académico en Comunicación con las escalas: interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo de la inteligencia emocional", "Existe relación significativa entre el rendimiento académico en Matemática con las- escalas de manejo de estrés y adaptabilidad de la inteligencia emocional. Es decir, las escalas de manejo de estrés y adaptabilidad se relacionan con el rendimiento académico en Matemática y Comunicación"

Así, el desempeño académico se asocia con la habilidad de los estudiantes para evaluar las exigencias educativas y sugerir métodos para abordarlas, así como su capacidad para ajustarse a nuevas exigencias educativas mediante la presentación de soluciones y el cambio cuando las pruebas indican que están errados.

Local

Oblitas (2022) en su investigación "La inteligencia emocional y su relación con la autoeficacia empresarial de los estudiantes de una universidad privada de Chiclayo, 2021", señalo que:

El presente estudio se centra en establecer la vinculación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia empresarial en estudiantes de administración de una universidad privada en Chiclayo, 2021. Además, tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo aplicado, nivel explicativo y diseño no experimental – transversal. Se llevó a cabo con estudiantes de administración del décimo ciclo, utilizando el modelo de Wen, Chen, Pang, & Gu (2020), que investigan la relación entre la inteligencia emocional y la autoeficacia empresarial de estudiantes de colegios profesionales en China.

Cabrera (2019) buscó establecer la conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en los estudiantes de carreras de salud en la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. La investigación fue de tipo sustantiva correlacional, y la muestra del estudio incluyó a 142 estudiantes, empleando el instrumento ICE-Bar On (Emotional Quotient Inventory), adaptado por Nelly Ugarriza en Perú (2005). Los resultados mostraron

que en términos generales no hay una relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico, ya que es débil positiva y no significativa.

Cabanillas y Flores (2015) en Chiclayo, Perú, llevaron a cabo un estudio de investigación con el objetivo de establecer la relación funcional y la correlación significativa entre el desempeño académico y los niveles de Inteligencia emocional de los alumnos de la facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo en la ciudad de Lambayeque, Perú, utilizando una muestra aleatoria de 36 estudiantes. Se puede concluir que el rendimiento académico está muy relacionado con los niveles de inteligencia emocional. Este análisis resaltará la relevancia de la inteligencia intrapersonal e interpersonal, la cual impactará el rendimiento académico de los alumnos de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

De la misma forma Tacca et al. (2020) en Lima, buscó explorar la conexión entre la inteligencia emocional del profesor (modelo de Bar-On) y la satisfacción académica del estudiante universitario, considerada como un aspecto del bienestar psicológico (enfoque eudaimónico). El estudio fue de tipo correlacional. Se analizó la inteligencia emocional de 87 profesores y se recopiló información sobre la satisfacción educativa de 597 alumnos. Se determinó que hay una correlación positiva entre las variables analizadas (.80), siendo el componente interpersonal el que presentó el mayor coeficiente de correlación con la satisfacción académica. Asimismo, se registró que el 91% de los educadores alcanzó niveles promedio y altos de inteligencia emocional; las docentes féminas mostraron puntuaciones más elevadas en esta variable en comparación con los hombres, aunque las discrepancias no fueron significativas. Asimismo, los profesores de 45 años o más presentaron un mayor avance en habilidades emocionales y una mayor satisfacción académica entre los alumnos.

Ocrospoma (2021) en Huacho tuvo como propósito establecer la correspondencia entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de matemática física e informática. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, un nivel relacional, no experimental. Se empleó el inventario de BarOn Ice como instrumento, el cual está conformado por 60 ítems. En cuanto al desempeño académico, se utilizaron las actas de evaluación finales de la Unidad de Registros Académicos. Según los resultados de la inteligencia emocional, se estableció que el 49,9 % de los estudiantes universitarios tienen un

nivel regular, el 29,5 % un nivel bueno y un 25,6 % presentan un nivel bajo. En relación con la segunda variable, rendimiento académico, se determinó que el 46,2 % de los estudiantes tiene un nivel aceptable, el 44,9 % tiene un nivel bueno, el 5,1 % presenta un nivel deficiente y el 3,8 % cuenta con un nivel muy bueno. Se llegó a la conclusión de que hay una relación significativa entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico

1.2 Base Teórica

1.2.1 Inteligencia Emocional

El concepto Inteligencia Emocional (IE) ha sido estudiado a nivel mundial por diferentes autores y científicos, pero en la actualidad se está ampliando a ser utilizado en la vida diaria de la persona. Las pruebas de IE son utilizadas para conocer rasgos generales de la persona y nos ayuda mucho en la selección de personal de las organizaciones, en el entorno familiar los padres son muy preocupados para que sus hijos crezcan en un ambiente no solo seguro sino que emocionalmente sean estables y puedan lograr sus objetivos lo mismo que nos lleva a que conozcan y refuercen conocimientos sobre inteligencia emocional , no solo nos enfocamos en la inteligencia por conocimiento sino en saber cómo estamos reaccionando ante determinadas situaciones de la vida diaria y si somos capaces de enfrentar problemas que se nos presentan en el día a día.

Montaño, Greaves y Bradberry (2005) afirman que una persona no aumentará su inteligencia conforme más información acumule o aprenda. En tal situación, la inteligencia se reflejará en su habilidad para asimilar y conservar toda esa información. No obstante, la inteligencia emocional es una capacidad adaptable, que se adquiere y perfecciona con el tiempo, sin importar lo que el ADN de cada persona determine. Aunque es verdad que algunas personas tienen una inteligencia emocional innata más alta que otras, es posible cultivar un alto cociente emocional incluso sin poseerlo de forma natural, aunque se sea introvertido, se presente desmotivación o no se tenga empatía.

1.2.1.1 Definición de Inteligencia Emocional

De acuerdo con autores, estos son algunos conceptos acerca de la IE.

- Charles Darwin fue pionero en el uso del concepto de inteligencia emocional, destacando en sus investigaciones la relevancia de la expresión emocional para la adaptación y la supervivencia.

- En 1920, Thorndike utiliza el concepto de inteligencia social para referirse a la capacidad de entender y motivar a los demás.

- David Wechsler en 1940, explica la influencia de elementos no intelectuales en el comportamiento inteligente, y argumenta, además, que nuestros modelos de inteligencia serán incompletos si no logran describir adecuadamente estos elementos.

- Gardner (2016), en su Teoría de las inteligencias múltiples, presentó la noción de incorporar tanto la inteligencia interpersonal (la habilidad para entender las intenciones, deseos y motivaciones de otros) como la inteligencia intrapersonal (la capacidad de conocerse a sí mismo y valorar los propios sentimientos, temores y motivaciones). Para Gardner, los índices de inteligencia, como el CI, no reflejan completamente la capacidad mental.

- Bar-On (1997) La inteligencia emocional comprende un conjunto de capacidades personales, emotivas, sociales y habilidades que afectan nuestra capacidad para ajustarnos y lidiar con las exigencias y tensiones del entorno. Con esta base, BarOn elabora el inventario de cociente emocional que emplearemos para los fines de nuestro estudio.

- Salovey y Mayer (2004) definieron la Inteligencia Emocional como la habilidad para reconocer y interpretar adecuadamente las señales y situaciones emocionales propias y de los demás, desarrollando y generando procesos de regulación emocional, pensamiento y comportamiento de manera eficiente y acorde a los objetivos personales y al entorno. De acuerdo con ellos, la inteligencia emocional abarca la inteligencia intrapersonal y la interpersonal, junto con otras competencias.

1.2.1.2 Diferencia entre Inteligencia Emocional y Coeficiente Intelectual

Hasta el presente se discute la discrepancia entre los dos, pero la realidad es que ninguno puede ser evaluado con pruebas psicológicas, pues hay numerosas variables en cada caso que deben tomarse en cuenta y no se consideran. Podemos extraer ciertas características generales de la persona, pero no establecer un número preciso acerca de cuánto mide nuestra inteligencia. En ocasiones, las pruebas han provocado efectos secundarios en el proceso educativo de los estudiantes. De hecho, numerosos docentes, frente a las presiones derivadas del carácter obligatorio de la evaluación, se han restringido a impartir las competencias que luego serían evaluadas. Así, los estudiantes invertían gran parte de su tiempo en aprender temas únicamente porque estos serían preguntados luego en los exámenes de evaluación, y no por tener un valor intrínseco como metas educativas. Así que en numerosas ocasiones juzgamos o clasificamos a los alumnos únicamente por una evaluación que se realiza y de acuerdo con el tipo de inteligencia que demuestra.

1.2.1.3 Origen de la Inteligencia Emocional

Desde comienzos del siglo XX fue aplicado como indicador - predictor de conductas exitosas de las personas ante situaciones que necesitan resolver. En 1990 la IE incita un gran atractivo, porque se supone que tener un elevado CI (Coeficiente intelectual) no era confirmación de triunfo en la vida ya que tiene que ir de la mano junto a nuestra inteligencia de las emociones de saber pensar y actuar ante una determinada situación. A pesar de esto en las instituciones educativas aun consideran que lo más alto tiene que estar el C.I alto y lo siguen considerando como parte fundamental de los exámenes.

No todas las personas con un alto C.I. logran triunfar en su vida personal o profesional, a diferencia de aquellas con C.I. moderado o bajo, que sí consiguen alcanzar el éxito. Además, a las limitaciones del CI se añade la consideración de las características del entorno en el que las empresas y organizaciones llevan a cabo su actividad en el mundo actual, marcado por la rapidez de los cambios en diversas áreas: tecnológica, económica, social, medioambiental, etc. De esta manera, se concluye que se necesita algo más

que una buena inteligencia abstracta para resolver problemas emocionales, surgiendo la inteligencia emocional como parte de un todo y siendo la que regula las emociones de quienes nos rodean. Es en este instante, en 1990, cuando dos psicólogos estadounidenses, Salovey y Mayer, crearon un término cuya futura popularidad era difícil de prever: "inteligencia emocional". A partir de este punto, los investigadores centrarán su atención en la definición de este constructo. De acuerdo con estos autores, la inteligencia emocional abarca la capacidad de gestionar los sentimientos y emociones, diferenciarlos entre sí y aplicar este entendimiento para guiar los propios pensamientos y comportamientos (Bisquerra, R. 2000: 144).

1.2.1.4 Esferas de la Inteligencia Emocional según Solovey

- Reconocer las propias emociones. La autoconciencia es la habilidad de manejar emociones de un instante a otro, siendo esencial para la comprensión psicológica y el autoconocimiento. Es el primer punto que tenemos que saber para poder relacionarnos con los demás, sino nos conocemos como personas, sino conocemos nuestras habilidades, destrezas, y debilidades entonces no podemos trabajar para mejorar aspectos negativos y por ende manejar una buena inteligencia emocional.
- Controlar las emociones. La habilidad para gestionar emociones de manera correcta se fundamenta en la autoconciencia y el autocontrol. Ante diferentes situaciones que se nos presentan debemos de saber controlarnos, definitivamente que el leer sobre el control de las emociones en diferente a saber cómo actuar cuando se presenta una situación difícil, ante estas circunstancias lo único que nos queda es analizarnos para ver en que podemos mejorar las reacciones propias que tenemos.
- La motivación en sí misma. Capacidad para organizar las emociones en función de un propósito fundamental: así se define la automotivación. Debemos empezar a motivarnos nosotros mismos, si aprendemos este punto estratégico podemos manejar nuestras emociones de manera libre y ante cualquier situación presente con otras personas vamos a saber cómo reaccionar de manera positiva ya que nos sentimos motivados nosotros mismos.

- Identificar las emociones de las otras personas. Se refiere a la empatía o al reconocimiento de las emociones ajenas. La empatía es una habilidad que pocas personas logran desarrollar, pero es algo fundamental para poder entender a las otras personas, ser una persona empática llama a la confianza con los demás porque sienten que van a encontrar tranquilidad y confort ante las situaciones que puedan estar pasando.
- Gestionar las relaciones. Es la adaptación a nuestra identidad social y un componente fundamental del crecimiento junto a los otros. No todos pensamos lo mismo ni estamos de acuerdo con todo lo que dicen o piensan los demás, tener buenas relaciones interpersonales nos ayuda a manejar y entender un grupo de personas y más aún si son aquellas con las que constantemente trabajamos.

1.2.1.5 Clasificación de Inteligencia Emocional

1.2.1.5.1 Inteligencia Personal:

La acumulación de habilidades que definen la forma en que interactuamos con nuestra propia persona. Esta inteligencia personal se compone de tres elementos:

- Autoconciencia: es la habilidad de identificar y comprender las propias virtudes, limitaciones, emociones, estados de ánimo e impulsos, así como la influencia que tienen en otros y en el trabajo.

- Auto regulación o autocontrol: es la capacidad de manejar nuestras emociones e impulsos para alinearlos con un propósito, asumir la responsabilidad de nuestras acciones, reflexionar antes de actuar y prevenir juicios apresurados.

- Automotivación: consiste en la capacidad de mantener un estado de búsqueda constante y perseverancia en alcanzar metas, enfrentando dificultades y hallando respuestas.

1.2.1.5.2 Inteligencia Interpersonal :

Es el modo en que nos relacionamos con los demás para manejar este tipo de inteligencia y sus componentes son:

- Empatía: es la destreza para distinguir las insuficiencias, emociones y problemas de los demás, poniéndose en su lugar, y responder correctamente a sus reacciones emocionales. Mantener el grado de confianza que nos coloca en un nivel de mantener buenas relaciones interpersonales.
- Habilidades sociales: es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar en los otros para poder lograr objetivos en común para beneficio de todo un grupo.

1.2.2 Liderazgo:

Según la Real Academia española (RAE) (2017) define líder como "individuo que conduce o adiestra un partido político, una comunidad social u otra pluralidad"

De acuerdo con Pedro Gioya y Juan Rivera (2001). La dirección y su evolución son los asuntos más importantes en el entorno organizativo y social. "Liderar" ya no es una alternativa, sino un requisito, una responsabilidad y una necesidad en las organizaciones contemporáneas. El tiempo en que el liderazgo se consideraba únicamente como el uso del poder y la autoridad ha quedado atrás. Las sociedades actuales han evolucionado hasta el grado de hacer obsoleto este tipo de liderazgo y de requerir uno nuevo, que sea capaz de integrar todos los aspectos de una organización y que, al mismo tiempo, utilice su fuerza y energía para impulsar y mejorar estas sociedades.

1.2.2.1 Antecedentes de Liderazgo:

Durante la reseña la significación del liderazgo ha ido cambiando notoriamente de acuerdo a todas las innovaciones que se han ido generando en el mundo y especialmente en las organizaciones. En tiempos antiguos el líder era aquella persona que generaba notoriedad por su fuerza y tenía influencia sobre otras personas para realizar las cosas, figuras de la época como Jesús de Nazareth, los líderes Martin Luther King, Nelson Mandela entre otros, genera la duda acerca si ¿los lideres nacen o se hacen? una pregunta que hasta la actualidad causa

controversia, además de suponer si sus procesos psicológicos son aprendidos, heredados además del comportamiento de un grupo (Amaya, 1996).

1.2.2.2 Edades del Liderazgo

Según Culligan (1986), históricamente han existido cinco edades del liderazgo:

a) Era del liderazgo de la conquista: en esta etapa, la amenaza principal era la conquista. La población anhelaba al líder todopoderoso, el gobernante de esa época mostraba un carácter autoritario que ofrecía a la gente protección a cambio de su fidelidad y sus tributos para una existencia mejor o al menos para sobrevivir.

b) Época de liderazgo empresarial: a inicios de la era industrial, la seguridad dejó de ser la función principal del liderazgo. Las personas empezaban a indagar sobre quienes podrían guiarlos para elevar su calidad de vida y lograr un mejor acceso económico para vivir de manera más cómoda.

c) Época de liderazgo organizacional: en este tiempo, se incrementaron los niveles de vida y eran más accesibles; las personas comenzaron a buscar un lugar al que pertenecer para sentirse mejor. La esencia del liderazgo se transformó en la habilidad de estructurarse.

d) Edad del liderazgo innovador: conforme aumentaba la tasa de innovación, los intereses variaban en ese momento. Los líderes de la época eran aquellos que innovaban y podían gestionar los desafíos de la creciente rapidez de la obsolescencia. Los líderes, creadores e innovadores siempre estaban enfocados en adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Los nuevos saberes y destrezas se aplicaban en nuevas propuestas de producción, conceptos financieros y de marketing. Los sectores que contaban con la mejor calidad de liderazgo innovador y el personal más creativo.

e) Era del liderazgo informático: con el avance acelerado de la tecnología, surgía la preocupación de que el capital humano fuera disminuyendo gradualmente y que la tecnología adquiriera una mayor relevancia en este aspecto. En este entonces se llegó a la conclusión de que ninguna organización podía vivir sin líderes ya que ellos eran los que movieran a la gente y la motivaban

El líder contemporáneo de la información es, por lo tanto, quien la maneja de manera más efectiva, quien la analiza con inteligencia y la aplica de la manera más innovadora y creativa. En la actualidad se piensa que está surgiendo un nuevo estilo de liderazgo: Liderazgo en la "Nueva Era": su rasgo fundamental es comprender el uso de las nuevas tecnologías, así como analizar y resumir de manera eficiente la información que reciben, y deben reconocer que están a cargo de personas, no de objetos, cifras o proyectos. Tendrán la habilidad de liderar, inspirar, escuchar con atención y resolver las dificultades que surjan en la rutina diaria. Todo esto con el objetivo de mostrarse capaces en el mercado.

1.2.2.3 Concepto de Líder:

Según Siliceo, Casares y Gonzalez (1999), el líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo esta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

Líder Nace o se hace: Ahora bien, definido el término, debo preguntarme: ¿se aplica a mí?, ¿soy líder?, y si soy líder, ¿nací líder o me transformé en líder? Primeramente, respondamos la segunda pregunta: ¿el líder nace o se hace? Nadie sabe realmente la respuesta, pero pensamos que lo correcto es aceptar que nacemos con cierta predisposición al liderazgo y, que, si éste se desarrolla, lo manifestamos. Dicho de otra forma: “lo que no se usa se pierde”. Todos podemos ser líderes, si nos proponemos serlo y tenemos la determinación y el coraje para lograrlo. ¿Depende esto de la educación académica? Es muy claro que no. El liderazgo es una disposición anímica, una decisión personal, una forma de desarrollo, y no un mero conocimiento formal.

1.2.2.4 Concepto de Liderazgo

- “Liderazgo es servicio”. (Greenleaf, 2002) Director de investigación de AT&T.
- “Liderazgo es el conjunto de acciones que enfoca los recursos personales y colectivos hacia la generación de oportunidades deseables”. (Campbell,1992).
- “Liderazgo significa convencer al subordinado que acepte el propósito común del grupo y que se comprometa a lograrlo. El líder exitoso persuade a sus

subordinados a aceptar los objetivos y acepta que son valiosos, demuestra tenacidad y paciencia con las metas a ser alcanzadas; y guía, desarrolla y da ánimos a sus subordinados. (Kondo, 1991).

- "Liderazgo es el proceso en el cual influyen líderes sobre seguidores y viceversa, para lograr los objetivos de una organización, a través del cambio". (Lussier, 2002) Universidad de Springfield

1.2.2.5 Tipos de Liderazgo:

Según Kurt Lewin, los tipos de liderazgo son los siguientes: Autocrático, en los ambientes laborales autoritarios, el líder concentra el poder para tomar decisiones. Es esta persona la que define los roles de los empleados, las estrategias y procedimientos que deben adoptar para llevar a cabo sus labores y las circunstancias bajo las cuales se realiza el trabajo. Es un estilo bastante común en la mayoría de las organizaciones. El estilo democrático que Lewin analizó es muy diferente al liderazgo autoritario. Los líderes que adoptan este enfoque no toman decisiones de manera individual, sino que estas emergen como consecuencia de un proceso de discusión grupal; en este contexto, el líder desempeña un papel de especialista que orienta a los colaboradores y, por supuesto, puede participar en la decisión final si es necesario. Laissez-faire. El término francés "laissez-faire" podría interpretarse casi como "permitir actuar", "falta de intervención" o "liberalismo", según la terminología político-económica que emplea Lewin. Los líderes de este estilo permiten que sus subordinados tomen decisiones propias, aunque no necesariamente asumen la responsabilidad por los resultados de estas (Foladori, 2011). En términos generales, se cree que este tipo de liderazgo es el menos efectivo de los tres, ya que puede resultar en una disminución de productividad y coherencia; es preferible contar con un líder proactivo. Sin embargo, es muy efectivo cuando los subordinados son individuos competentes y altamente motivados, y además no hay una necesidad significativa de comunicación entre los empleados

Pregunta actual, ¿el líder hace o se hace? en realidad nace con las características propias de la genética y se hace con las mismas experiencias que la persona puede vivir. Un niño puede nacer siendo líder, pero si no se le permite desarrollar sus habilidades entonces con el tiempo su liderazgo no lograra su

máximo desarrollo, he allí la importancia de dejar que los niños puedan ser libres de expresar sus emociones y desarrollo de su personalidad sin limitación alguna.

Quesada (2014) en su investigación "El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local Nº 04 , provincia y departamento de Lima, año 2012" , en su estudio demuestra que existe relación significativa entre la segunda dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por excepción activa y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas. Es decir, el comportamiento organizacional que se da de manera poco adecuada en ambas instituciones educativas tiene que ver con la dirección por excepción activa que asumen los directivos.

1.2.2.6 El Liderazgo en el mundo

Colinvaux (1981) en su célebre obra "El destino de las naciones" encuentra una relación entre el surgimiento y caída de imperios, la superioridad de ciertas naciones sobre otras y el desarrollo de la idea de nación con las fuerzas ecológicas que, naturalmente, gobiernan nuestro planeta. Sin embargo, existe una diferencia entre ellas, pues mientras las segundas están formadas por una mezcla de especies en interacción, las primeras están constituidas únicamente por seres humanos. ¿Por qué entonces una nación domina sobre otra, cuando sus integrantes son básicamente idénticos y las formas de interacción entre ellos son similares? En principio, toda agrupación humana debería ser esencialmente igual a cualquier otra. Sin embargo, la realidad indica que esto no ocurre y que, casi siempre, sucede lo contrario.

1.2.2.7 El Liderazgo en el Perú

Pensemos en nuestro país, en el Perú de ahora, ¿tenemos líderes? Algunos piensan que durante toda la etapa republicana hemos tenido: crisis permanente, vacíos de poder, incongruencias estratégicas y sentimientos de nación inexistente. ¿Tenemos crisis de liderazgo? He aquí algunas hipótesis.

- En el Perú no hay líderes (no existe una cultura de liderazgo que los estimule).

- En el Perú nos sobran líderes (líder entendido como caudillo, todos nos sentimos salvadores de la patria, pero somos individualistas y ninguno cede terreno en busca del bienestar común).
- En el Perú si hay líderes, pero éstos no quieren asumir su rol (ser líder en el Perú es una posición incómoda, poco deseable, ingrata y hasta peligrosa).
- En el Perú nombramos líderes a quienes no lo son e ignoramos a los verdaderos líderes: es parte de una confusión que nos lleva a subvalorarnos, nublar nuestras propias visiones, decidir equivocadamente y finalmente recaer en el error. El Perú, como nación, no tiene una verdadera cultura de liderazgo. Sin un ambiente y una cultura que promuevan las condiciones para que se formen auténticos líderes, ¿cómo esperar que éstos surjan? ¿Podremos esperar que nuestro país lidere al resto de países sudamericanos? Empecemos a estimular este tema desde los niños para que crezcan en un ambiente sano y con valores donde podamos proponer lideres capaces de proponer un Perú mejor.

1.2.2.8 Características de un líder actual :

Kouzes y Posner (2002), han investigado cuáles son las características de los líderes admirados. Su estudio, publicado en su obra central "El reto del liderazgo" abarca distintos países del mundo, habiéndose recogido datos en los años 1987, 1995 y 2002, obteniendo resultados similares entre sí.

A. **Integro**

Denominado "honesto" en el estudio de Kouzes y Posner, íntegro viene de integrus, que significa completo. Así, la integridad está dada por la coherencia entre las palabras y los actos. Un líder practica lo que predica y es admirado por ello. La integridad está estrechamente ligada a la ética y los valores. Apreciamos a aquellas personas que valoran principios importantes y nos negamos a seguir a quienes carecen de confianza en sus propios principios. El desconocer la posición del líder, sus creencias, valores, ética y modelos genera tensión y desconfianza.

B. **Visionario**

Implica que el líder debe tener una visión (de videre, que significa ver) e interés hacia futuro. Los líderes deben tener claro hacia dónde se dirigen, de lo contrario no encontrarán quién los siga. Sólo puede guiar quien tiene el camino claro y sabe exactamente cuál es su meta. Implica también ser capaz de comunicar esta visión, es decir, transmitir la meta de modo claro y lo suficientemente detallada. Esto permitirá que cuando se alcance el destino final, los demás sabrán que lo han logrado, aumentando la confianza y satisfaciendo su necesidad de éxito.

C. **Competente**

Debe ser lo suficientemente capaz y efectivo como para conducir a sus seguidores en la dirección elegida. La competencia (de competens–entis que significa capaz) de un líder varía de acuerdo a la posición que ocupa y las condiciones de la compañía. Por ejemplo: Un líder operativo requiere una buena orientación técnica. Ken Nissley afirma que "no se puede otorgar credibilidad a la gente sin que existan antecedentes de logros". Otras condiciones que permiten ver a los líderes como capaces son la aptitud para desafiar, inspirar, habilitar a otros, servir de modelo y brindar aliento.

D. **Inteligente**

Inteligente viene de la fusión de dos palabras latinas intus que significa entre, y legere que significa elegir. Inteligente es el que sabe elegir. El líder debe saber elegir y ver con claridad sus opciones, inspirado por su visión y con el servicio como finalidad última. En las compañías, comunidades y naciones, el líder inteligente no sólo será aquél que tenga un alto desarrollo de su cociente intelectual, sino más bien el que haya logrado balancear la combinación de sus inteligencias, haciendo de ellas una herramienta de conducción, así desarrollará su inteligencia emocional, social, kinestésica, artística, verbal, lógico-matemática, espiritual, intrapersonal e interpersonal, entre otras.

E. **Inspirador**

Se espera que un líder sea entusiasta, apasionado, enérgico, dinámico y positivo respecto al futuro. Que inspire una visión compartida -no basta con soñarla- y al comunicarla, esta transmisión sea inspiradora (de inspirare que significa avivar) para el resto. Sólo así los demás estarán mucho más dispuestos a seguirla, incorporándola a su propio plan de vida. El líder debe inspirar la validez del objetivo y para ello, el entusiasmo es un elemento clave, que da pistas del compromiso personal que tiene con la tarea. Si el líder no siente pasión por lo que predica, difícilmente logrará que los demás la sientan.

Características	**Porcentaje de personas que eligieron la característica**		
	2002	**1995**	**1987**
Integro	88	88	83
Visionario	71	75	67
Competente	66	63	67
Inspirador	65	68	58
Inteligente	47	40	43
Justo	42	49	40
Mente abierta	40	40	37
Que brinda apoyo	35	41	32
Franco	34	33	34
Cumplidor	33	32	33
Cooperador	28	28	25
Decidido	24	17	20
Imaginativo	23	28	34
Intrépido	20	29	27
Atento	20	23	26
Maduro	17	13	23
Leal	14	11	11
Controlador	8	5	13
Independiente	6	5	10

1.3 Bases Conceptuales

Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional comprende un conjunto de competencias personales, emocionales, sociales y habilidades que impactan nuestra capacidad para adaptarnos y manejar las exigencias y presiones del entorno (Bar-On, 1997).

Liderazgo

Significa la capacidad de convencer al subordinado que acepte el propósito común del grupo y que se comprometa a lograrlo. El líder exitoso persuade a sus subordinados a aceptar los objetivos y acepta que son valiosos, demuestra tenacidad y paciencia con las metas a ser alcanzadas; y guía, desarrolla y da ánimos a sus subordinados. (Kondo, 1991).

Operacionalización de Variables

Variables	Definición de la Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento
Variable 1 Liderazgo	Es la capacidad de convencer al subordinado que acepte el propósito común del grupo y que se comprometa a lograrlo. (Kondo, 1991)	Liderazgo	• Generativo Punitivo • Generativo Nutritivo • Emotivo libre • Emotivo dócil • Emotivo indócil	**Entrevistas:** se realizarán entrevistas personales a cada uno de los estudiantes Se aplicará una prueba de liderazgo
Variable 2 Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional comprende un conjunto de competencias personales, emocionales, sociales y habilidades que impactan nuestra capacidad para adaptarnos y manejar las exigencias y presiones del entorno (Bar-On, 1997)	Inteligencia Emocional	• Estado de ánimo en general • Manejo de estrés • Adaptabilidad • Habilidades Interpersonales • Habilidades Intrapersonal	**Cuestionario** Se aplicará una prueba de inteligencia emocional

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de contrastación de hipótesis

Con los datos obtenidos de la muestra de los estudiantes del primer ciclo de Administración del Semestre 2019-I se aplicará software estadístico Microsoft Excel y el SPSS para presentar la información en cuadros y gráficos, así como realizar las pruebas estadísticas correspondientes.

La contrastación de la hipótesis correlacional se aplicarán la prueba no paramétrica Rho de Spearman de correlación por rangos, dado que la escala de medición de variables es del tipo ordinal.

2.4 Población y Muestra

- La población son todos los estudiantes que cursan el primer ciclo de la escuela profesional de Administración de la UNPRG.
- La muestra fue no probabilística, compuesta por 46 estudiantes de primer ciclo de la escuela profesional de Administración de la UNPRG matriculados en el ciclo académico 2019 – I.

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales

El presente trabajo de investigación se ha realizado utilizando información en libros físicos, libros electrónicos, páginas de revistas de internet.

Para el diseño de estudios, se ha trabajado con el método cuantitativo que nos va a permitir analizar los tipos de liderazgo y personalidad para lograr una posición objetiva de lo que queremos lograr.

También nos basamos en la observación y pruebas psicométricas de personalidad, liderazgo e inteligencia emocional que nos permiten conocer de manera personalizada las opiniones de cada uno de los estudiantes de I ciclo de Administración.

Test de inteligencia emocional de Barón (I-CE)

Código: PCG-18

Abreviado: ICE NA

Año de publicación: 2004

Procedencia: Toronto - Canadá

Significación: Evaluación de las habilidades emocionales y sociales.

Tipo de aplicación: individual, colectivo

Nivel de aplicación: Infantes y jóvenes

Duración: Ilimitada o alrededor de 25 a 30 minutos

Baremos: Cocientes emocionales

Descripción: Incluye 30 ítems emplea una escala Likert de 4 opciones de respuestas: "muy rara vez", "rara vez", "a menudo" y "muy a menudo".

Escalas: Inteligencia Emocional total, interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo.

Escalas: Inteligencia emocional total, interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, impresión positiva.

Nº de ítems y puntajes totales
• Intrapersonal: 6 puntaje 24 puntos
• Interpersonal: 6 puntaje 24 puntos
• Adaptabilidad: 4 puntaje 16 puntos
• Manejo del estrés: 6 puntaje 24 puntos
• Estado de ánimo: 8 puntaje 32 puntos

Fuente: (Bar-On, 2006)

Escala de Liderazgo Organizacional Diagnostico del potencial de identidad [ELO]

Es una escala de actitudes del tipo Likert que consta de 24 ítems de un total de 32 formulados, con diez opciones de puntuación cada uno.

Se puede administrar de manera individual o en grupo, e incluso puede aplicarse a uno mismo. La duración media de la Escala es de aproximadamente 15 minutos.

En el Protocolo de Respuestas deberá registrar su información general y seleccionar la puntuación elegida conforme a la numeración de cada una de las columnas de respuestas.

Las opciones a seleccionar pueden ser cualquiera de las 10, y para ello se debe insertar el puntaje dado en el recuadro vacío ubicado al lado del número de la pregunta pertinente.

Para realizar la calificación, únicamente se consideran los protocolos que tienen todos los ítems contestados.

Para la calificación se siguen los siguientes pasos;

1. Se adjudican un puntaje por ítem de acuerdo a la alternativa asumida.
2. Se ubica el puntaje al lado del número de pregunta.
3. Se suman algebraicamente el puntaje adjudicado en cada columna.
4. Al resultado de la suma algebraica se le ubica en el cuadro de total.
5. A este puntaje se le multiplica por una constante de 2.5.
6. El puntaje final de cada Sub escala se ubica en las columnas correspondientes a cada Sub Escala del potencial (0 a 100%). A mayor puntaje los indicadores de potencial de liderazgo son más indicativos de una modalidad de liderazgo.
7. El resultado márquelo en el gráfico del Potencial, sombree y compare con las otras columnas. Aquel que indique mayor porcentaje, corresponde al tipo de Liderazgo del sujeto evaluado.

Interpretación De Resultados

Los resultados de cada columna pueden ser interpretados de la siguiente manera:

PUNTAJES	CATEGORIAS
0 – 25	Bajo
26 – 40	Tendencia Bajo
41 – 65	Promedio
66 – 80	Tendencia Alto
81 – 100	Alto

Fuente: (Gioya y Rivera, 2008)

Para el reciente estudio se utilizaron las técnicas de formularios virtuales que tiene como instrumento los test de inteligencia emocional y de liderazgo, que fue dirigida a 46 estudiantes de primer ciclo de la FACEAC Administración de la UNPRG matriculados en el ciclo académico 2019 – I.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el software Microsoft Excel y el SPSS v.24, y su análisis fue a través de tablas de frecuencias y cuadros estadísticos para presentar los resultados de las dimensiones de las variables, de acuerdo a las instrucciones y baremos de los test aplicados.

La hipótesis correlacional se probó utilizando la prueba estadística por rangos Rho de Spearman para variables categóricas de escala ordinal.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos en la investigación con el fin de dar claridad al desarrollo de los hallazgos, se ha organizado la presentación de los datos en función de los objetivos de la investigación. Primero se presentan los resultados pertenecientes a los objetivos específicos, los cuales abordan de manera particular las dimensiones de la IE y su relación con diversos aspectos del liderazgo en formación. Posteriormente, se exponen los resultados vinculados al objetivo general, los cuales permiten interpretar la influencia global de la inteligencia emocional en el proceso de formación de líderes. De esta forma, se busca proporcionar una visión integral de la relación entre las variables, sustentada en el análisis estadístico de los datos recopilados.

OE1: Identificar el nivel de inteligencia emocional encontrados en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG.

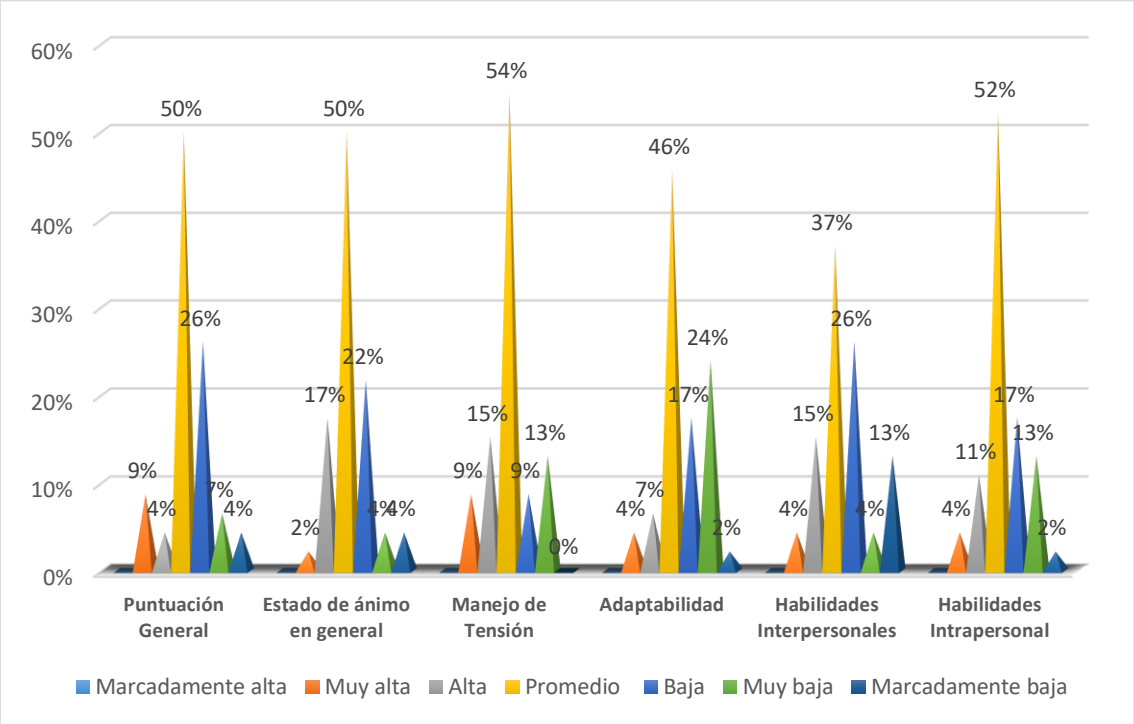
Tabla 1

Niveles de inteligencia emocional de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG

Niveles de inteligencia emocional	Puntuación Global		Estado de ánimo en general		Manejo de Tensión		Adaptabilidad		Habilidades Interpersonales		Habilidades Intrapersonal	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Marcadamente alta	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Muy alta	4	9%	1	2%	4	9%	2	4%	2	4%	2	4%
Alta	2	4%	8	17%	7	15%	3	7%	7	15%	5	11%
Promedio	23	50%	23	50%	25	54%	21	46%	17	37%	24	52%
Baja	12	26%	10	22%	4	9%	8	17%	12	26%	8	17%
Muy baja	3	7%	2	4%	6	13%	11	24%	2	4%	6	13%
Marcadamente baja	2	4%	2	4%	0	0%	1	2%	6	13%	1	2%
TOTAL	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

Figura 1

Descripción gráfica de los niveles de inteligencia emocional de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG



Los resultados presentados en la Tabla 1 y Figura 1, referidos a los niveles de inteligencia emocional de los estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG, permiten observar un predominio de niveles promedio en la mayoría de dimensiones evaluadas. En términos generales, el 50% de los estudiantes se ubica en un nivel promedio de inteligencia emocional global, seguido por un 26% en nivel bajo, mientras que solo un 9% alcanza una puntuación muy alta y ningún estudiante presenta una inteligencia emocional marcadamente alta. Este patrón sugiere que, aunque la mayoría logra un desarrollo aceptable de habilidades emocionales, existe aún un margen importante para la mejora.

En cuanto a las dimensiones específicas, el manejo de tensión presenta resultados similares a la puntuación general, con el 54% de estudiantes en nivel promedio, pero con un 13% en nivel muy bajo, lo que indica dificultades para gestionar adecuadamente situaciones estresantes. En la dimensión de adaptabilidad, el 46% alcanza un nivel promedio, pero un 24% se encuentra en nivel muy bajo, reflejando una limitada capacidad para ajustarse eficazmente a los cambios del entorno. Las habilidades interpersonales e intrapersonales también reflejan niveles medios predominantes (37% y 52%,

respectivamente), aunque es importante señalar que el 28% y 13% de los estudiantes se ubican en niveles bajos o muy bajos, lo que puede afectar su capacidad para relacionarse de forma empática o reflexiva con los demás y consigo mismos.

Finalmente, dimensiones como el estado de ánimo general muestran una mayor concentración en niveles bajos (22%) y muy bajos (7%), lo cual podría estar relacionado con una percepción emocional negativa persistente. En conjunto, estos hallazgos evidencian que, si bien una proporción significativa de estudiantes posee niveles adecuados de inteligencia emocional, también existe una parte importante que requiere fortalecimiento en aspectos clave como la gestión emocional, la adaptación al cambio y la interacción social, los cuales son fundamentales para el desarrollo de un liderazgo efectivo.

OE2: Identificar los niveles de liderazgo que existe en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG.

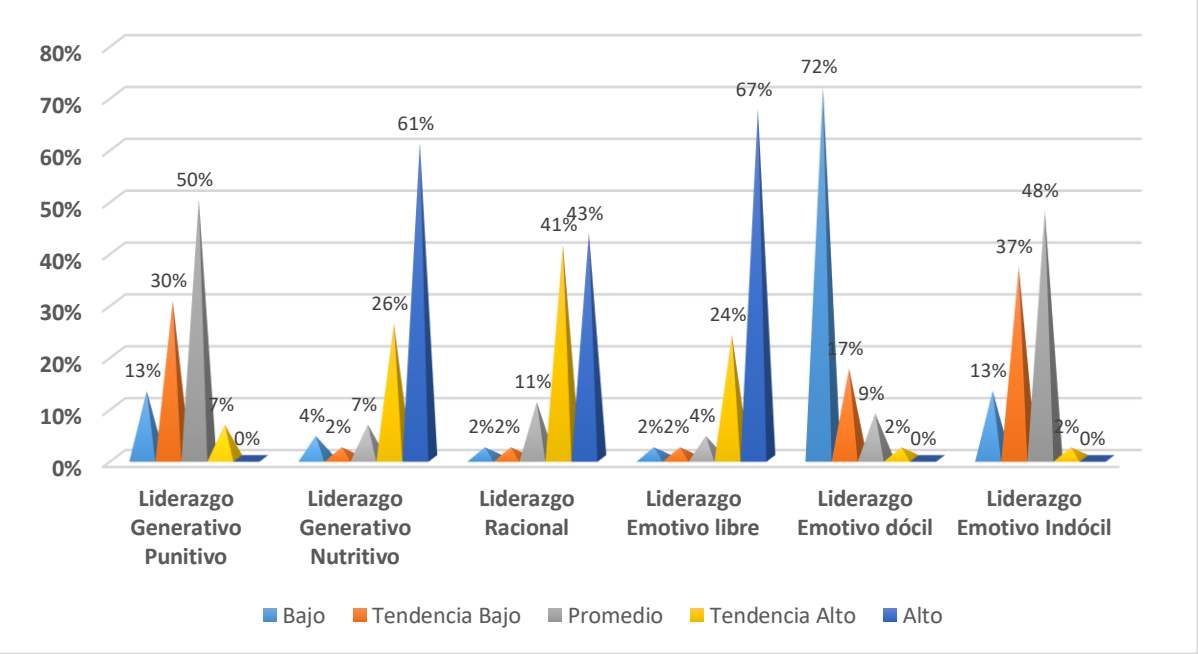
Tabla 2

Niveles de liderazgo de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG

Niveles	Liderazgo Generativo Punitivo		Liderazgo Generativo Nutritivo		Liderazgo Racional		Liderazgo Emotivo libre		Liderazgo Emotivo dócil		Liderazgo Emotivo Indócil	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	6	13%	2	4%	1	2%	1	2%	33	72%	6	13%
Tendencia Bajo	14	30%	1	2%	1	2%	1	2%	8	17%	17	37%
Promedio	23	50%	3	7%	5	11%	2	4%	4	9%	22	48%
Tendencia Alto	3	7%	12	26%	19	41%	11	24%	1	2%	1	2%
Alto	0	0%	28	61%	20	43%	31	67%	0	0%	0	0%
TOTAL	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

Figura 2

Descripción gráfica de los niveles de liderazgo de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG



De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 2 y Figura 2, referida a los niveles de liderazgo presentes en los estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG, se evidencia un marcado predominio de estilos específicos de liderazgo. En primer lugar, el *liderazgo generativo nutritivo* se posiciona con el mayor porcentaje en el nivel alto (61%), lo que sugiere que una proporción importante de estudiantes tiende a manifestar actitudes de liderazgo orientadas al cuidado, la cooperación y el crecimiento mutuo. En contraste, el *liderazgo generativo punitivo*, de connotación más autoritaria, presenta su mayor concentración en el nivel promedio (50%), indicando que, aunque está presente en la mitad de los casos, no predomina en niveles altos.

Por otro lado, el *liderazgo racional* muestra una tendencia alta en un 41%, lo cual sugiere que los estudiantes también presentan rasgos de liderazgo orientado a la lógica, el análisis y la toma de decisiones objetivas. Asimismo, el *liderazgo emotivo libre*, que destaca por su expresión emocional autónoma, alcanza un 24% en el nivel de tendencia alta y 43% en el nivel promedio, reflejando un desarrollo moderado de este tipo de liderazgo. Sin embargo, los estilos *emotivo dócil* e *indócil* presentan resultados preocupantes: el primero concentra el 72% de los estudiantes en el nivel bajo y el segundo, el 48% en el nivel promedio, lo cual sugiere limitaciones en la gestión emocional del liderazgo, tanto en la pasividad como en la resistencia al control emocional.

En términos generales, la tabla revela que los estudiantes poseen mayor inclinación hacia formas de liderazgo asociadas a la empatía, la lógica y el acompañamiento, mientras que los estilos ligados a la docilidad emocional o a la reactividad presentan un desarrollo deficiente o no deseado. Estos hallazgos permiten afirmar que existe un potencial favorable para el desarrollo del liderazgo desde una perspectiva emocional e intelectual, aunque es necesario fortalecer aspectos relacionados con la regulación emocional y la expresión equilibrada de emociones en contextos de liderazgo.

OE3: Determinar la influencia de las dimensiones de la Inteligencia Emocional en la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración de la UNPRG.

Tabla 3

Reporte de la prueba de correlación de Spearman de las dimensiones de la Inteligencia Emocional con la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración de la UNPRG

	Rho de Spearman	Liderazgo
Estado de ánimo en general	Coeficiente de correlación	,510
	Sig. (bilateral)	,000
Manejo de Tensión	Coeficiente de correlación	,534
	Sig. (bilateral)	,000
Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,547
	Sig. (bilateral)	,000
Habilidades Interpersonales	Coeficiente de correlación	,557
	Sig. (bilateral)	,000
Habilidades Intrapersonal	Coeficiente de correlación	,527
	Sig. (bilateral)	,000

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 3, se ha determinado que todas las dimensiones de la Inteligencia Emocional presentan una correlación estadísticamente significativa con la Formación de Líderes en los estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG, cumpliendo con el objetivo específico 3 del estudio. Los coeficientes de correlación de Spearman oscilan entre ,510 y ,557, lo cual indica asociaciones positivas de magnitud moderada. La dimensión con mayor nivel de correlación fue la de **Habilidades Interpersonales** (ρ = ,557; p < ,001), seguida por **Adaptabilidad** (ρ = ,547; p < ,001), y **Manejo de la Tensión** (ρ = ,534; p < ,001), lo que sugiere que los estudiantes que desarrollan mayores competencias sociales,

de flexibilidad ante los cambios y control emocional, tienden a manifestar mayores características de liderazgo.

Asimismo, se observa una relación significativa entre **Habilidades Intrapersonales** (ρ = ,527; p < ,001) y **Estado de Ánimo en general** (ρ = ,510; p < ,001) con la formación de líderes, lo cual implica que el autoconocimiento y la estabilidad emocional también contribuyen al desarrollo del liderazgo estudiantil. El nivel de significancia bilateral en todas las correlaciones (p = ,000) confirma que los resultados no son producto del azar, sino que reflejan relaciones sustanciales entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la variable liderazgo. En conjunto, estos hallazgos respaldan empíricamente la hipótesis de que las competencias emocionales son determinantes para la formación de líderes en el ámbito universitario, y permiten concluir que un fortalecimiento integral de dichas dimensiones contribuiría positivamente al desarrollo de capacidades de liderazgo en los estudiantes de administración.

Objetivo general: Determinar como la Inteligencia Emocional se relaciona para la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG.

Tabla 4

Reporte de la prueba de correlación de Spearman de la Inteligencia Emocional con la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG

	Rho de Spearman	Liderazgo
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,470**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	46

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

La Tabla 4 presenta los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y la Formación de Líderes en los estudiantes de la Escuela de Administración de la UNPRG, en cumplimiento del objetivo general del estudio. En primer lugar, se observa que el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,001, lo cual indica una correlación estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99% (p < ,01). Este valor demuestra que la probabilidad de que la relación encontrada se deba

al azar es mínima, por lo que se puede afirmar con rigurosidad que existe una asociación real entre las variables analizadas.

En cuanto a la magnitud de la relación, el coeficiente de correlación de Spearman fue de ,470, lo que corresponde a una correlación positiva de nivel moderado. Esto implica que, a medida que los estudiantes presentan mayores niveles de inteligencia emocional, también tienden a exhibir un mayor desarrollo en sus capacidades de liderazgo. En otras palabras, los resultados permiten inferir que la inteligencia emocional se relaciona de manera significativa y directa en la formación de líderes, al facilitar habilidades como la autorregulación, la empatía, la adaptabilidad y el manejo efectivo de emociones, todas ellas fundamentales en contextos de liderazgo.

En suma, el análisis evidencia que la inteligencia emocional constituye un factor relevante en el proceso de formación de líderes en el ámbito universitario, y su fortalecimiento podría potenciar el perfil de liderazgo de los futuros profesionales de la administración. Estos hallazgos aportan evidencia empírica que respalda la importancia de incorporar estrategias de desarrollo emocional en la formación académica y profesional.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente discusión de resultados se estructura en correspondencia con los objetivos específicos y el objetivo general del estudio, permitiendo analizar los hallazgos obtenidos en el capítulo de resultados a la luz de los antecedentes y fundamentos teóricos abordados en el capítulo I. Esta sección busca integrar empíricamente los datos con la teoría, argumentando críticamente el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y el aporte del estudio a la comprensión de la influencia de la inteligencia emocional en la formación de líderes en el contexto universitario.

El primer objetivo específico se propuso identificar el nivel de inteligencia emocional de los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG. Los resultados indican que la mayoría de estudiantes (50%) presenta un nivel promedio de inteligencia emocional, con valores significativamente bajos en dimensiones clave como la adaptabilidad (24% muy baja) y el estado de ánimo (29% baja y muy baja). Estos resultados se alinean con lo señalado por Cornejo et al. (2022), quienes encontraron niveles medios de inteligencia emocional en estudiantes universitarios y destacaron la necesidad de fortalecer el manejo emocional en entornos académicos. De igual manera, Figueroa (2023) resaltó que una adecuada gestión emocional mejora el rendimiento y bienestar del estudiante.

Desde la perspectiva teórica, Bar-On (1997) sostiene que la inteligencia emocional abarca habilidades sociales e intrapersonales necesarias para enfrentar demandas del entorno. En el presente estudio, las habilidades interpersonales (37% nivel promedio) e intrapersonales (52% nivel promedio) respaldan parcialmente dicha afirmación, aunque revelan áreas de mejora, especialmente en el manejo del estrés (13% muy bajo), lo cual refleja que los estudiantes requieren estrategias de autorregulación más efectivas.

El segundo objetivo específico se orientó a identificar los niveles de liderazgo en los estudiantes. La evidencia muestra una tendencia hacia un liderazgo generativo nutritivo (61% nivel alto), racional (43% nivel alto) y emotivo libre (67% nivel alto), lo que implica un perfil de liderazgo basado en la cooperación, la lógica y la expresión emocional autónoma. Sin embargo, se observa una alta concentración de estudiantes en niveles bajos en el liderazgo emotivo dócil (72%) y emotivo indócil (48% promedio), lo que sugiere carencias en la regulación emocional.

Estas evidencias son coherentes con lo planteado por Gioya y Rivera (2001), quienes abogan por un liderazgo integral que no solo incluya competencias técnicas, sino también habilidades emocionales. Asimismo, estudios como el de Jiménez et al. (2023) refuerzan la idea de que un liderazgo educativo efectivo está vinculado con altos niveles de inteligencia emocional, particularmente en dimensiones como empatía, regulación emocional y manejo del conflicto.

Respecto al tercer objetivo, que consistió en determinar la influencia de las dimensiones de la inteligencia emocional en la formación de líderes, los coeficientes de Spearman reflejaron correlaciones moderadas pero significativas entre liderazgo y todas las dimensiones de la inteligencia emocional, destacando las habilidades interpersonales ($\rho = .557$), la adaptabilidad ($\rho = .547$) y el manejo de tensión ($\rho = .534$).

Estos hallazgos son concordantes con los resultados obtenidos por Báez et al. (2019), quienes indicaron que la regulación emocional y la comprensión interpersonal son fundamentales para el ejercicio de un liderazgo transformacional. De forma similar, Castillo (2022) concluyó que el desarrollo de competencias emprendedoras en estudiantes universitarios depende, en gran medida, de la inteligencia emocional. La teoría de Salovey y Mayer (2004) también respalda esta relación al proponer que las habilidades emocionales son esenciales para la toma de decisiones y la influencia social.

Además, Montaño, Greaves y Bradberry (2005) explican que la inteligencia emocional es una competencia aprendida que puede desarrollarse progresivamente. Este principio se evidencia en los estudiantes con niveles promedio de liderazgo y competencias emocionales, lo que sugiere que intervenciones educativas pueden elevar estos niveles hacia un perfil más integral de liderazgo.

Finalmente, en cumplimiento del objetivo general, los resultados de la correlación general entre inteligencia emocional y liderazgo ($\rho = .470$; $p = .001$) confirman una asociación significativa y directa. Si bien se trata de una correlación moderada, su significancia estadística permite afirmar que la inteligencia emocional se relaciona en la formación de líderes. Este resultado está alineado con los hallazgos de Conejero Pérez et al. (2022), quienes afirman que la inteligencia emocional, junto con otras variables personales, explica una parte sustancial del liderazgo auténtico.

Asimismo, García (2021) demuestra que dimensiones como la gestión emocional y las habilidades sociales tienen una alta correlación con las prácticas de liderazgo, particularmente en entornos laborales remotos, lo cual resalta la versatilidad del constructo de inteligencia emocional. En el ámbito nacional, Oblitas (2022) también

encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y autoeficacia empresarial, lo cual es un indicador claro de la relevancia de esta competencia para el desarrollo profesional.

En síntesis, la evidencia empírica y teórica respalda consistentemente que el fortalecimiento de las habilidades emocionales de los estudiantes universitarios tiene un impacto directo y positivo sobre sus competencias de liderazgo. Por lo tanto, se recomienda incluir programas formativos que integren el desarrollo de la inteligencia emocional como parte del currículo académico en las carreras de administración, contribuyendo así a la formación de líderes más empáticos, resilientes y eficaces frente a los retos de la sociedad contemporánea.

CAPÍTULO V. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

A continuación, se presenta una propuesta de intervención como **aporte práctico de la investigación**, destinada a fortalecer la inteligencia emocional con fines formativos en liderazgo en estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG. Esta propuesta es coherente con los resultados del estudio y se enmarca en una estrategia de acción educativa de carácter preventivo–formativo.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: PROGRAMA "LÍDER-EM"

Fortalecimiento de la Inteligencia Emocional para la Formación de Líderes en Estudiantes Universitarios

1. Presentación

La presente propuesta surge como respuesta a los resultados obtenidos en la investigación, los cuales evidenciaron niveles medios y bajos de inteligencia emocional en dimensiones como adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo, así como una correlación significativa entre estas competencias y la formación de líderes. Por tanto, el programa "LÍDER-EM" busca implementar un proceso formativo sistemático que fortalezca las habilidades emocionales de los estudiantes de primer ciclo, con el propósito de mejorar su perfil de liderazgo y su desempeño académico y social.

2. Justificación

El desarrollo de competencias emocionales desde las primeras etapas de formación universitaria permite cimentar líderes más empáticos, resilientes y con mayor capacidad de adaptación al entorno. Dado que la inteligencia emocional es una competencia susceptible de entrenamiento (Montaño et al., 2005), esta intervención busca cerrar las brechas identificadas en el diagnóstico inicial, promoviendo un liderazgo efectivo, con impacto positivo en las dinámicas estudiantiles, organizacionales y sociales.

3. Objetivos

General:

Fortalecer la inteligencia emocional como competencia clave para la formación de líderes en estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – UNPRG.

Específicos:

- Desarrollar habilidades intrapersonales, como el autoconocimiento y la autorregulación emocional.
- Potenciar habilidades interpersonales y de comunicación asertiva.
- Mejorar la capacidad de manejo de tensión y resolución de conflictos.
- Fomentar un estado de ánimo positivo y una actitud proactiva frente a desafíos académicos.

4. Metodología

- **Enfoque:** Constructivista – experiencial
- **Modalidad:** Presencial con actividades vivenciales
- **Duración:** 8 semanas (1 sesión semanal de 2 horas)
- **Población beneficiaria:** Estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración (2025–I)

5. Temario del Programa

Semana	Módulo	Temas principales
1	Introducción a la Inteligencia Emocional	Concepto, dimensiones, diagnóstico inicial (test BarOn ICE)
2	Autoconocimiento	Reconocimiento de emociones, estilos de liderazgo, diario emocional
3	Autorregulación emocional	Técnicas de control emocional, respiración consciente, mindfulness
4	Habilidades sociales	Escucha activa, empatía, comunicación asertiva
5	Adaptabilidad	Flexibilidad cognitiva y emocional, toma de decisiones
6	Manejo del estrés	Estrategias de afrontamiento, resolución de conflictos
7	Estado de ánimo y motivación	Activación emocional positiva, autoeficacia, resiliencia

Semana	Módulo	Temas principales
8	Liderazgo emocional	Liderazgo inspirador, feedback emocional, cierre y evaluación final

6. Materiales y recursos

- Cuadernillo de trabajo del participante
- Presentaciones multimedia
- Test de inteligencia emocional (pre y post intervención)
- Salón con proyector y mobiliario flexible
- Kit de dinámicas grupales (papelotes, tarjetas, marcadores, etc.)

7. Recursos humanos

- Coordinador del programa (psicólogo educativo o coach certificado)
- Facilitador experto en liderazgo y habilidades blandas
- Asistente académico (registro y seguimiento)

8. Evaluación

Tipo: Formativa y sumativa

- Pre-test y post-test de inteligencia emocional
- Escala de autoevaluación de competencias de liderazgo
- Observación cualitativa de participación y desempeño grupal
- Informe final de logros individuales y grupales

9. Cronograma

Actividad	Mes 1	Mes 2
Planificación y convocatoria	✓	
Aplicación de test diagnóstico	✓	
Ejecución de módulos 1–4	✓	
Ejecución de módulos 5–8		✓
Evaluación final y retroalimentación		✓
Sistematización e informe de resultados		✓

10. Presupuesto estimado (referencial en soles)

Rubro	**Monto S/**
Honorarios de facilitadores (2)	3,200
Materiales impresos y dinámicas	500
Refrigerio para participantes	400
Alquiler de sala (si aplica)	300
Certificados y constancias	150
Total	**4,550**

11. Conclusión

El programa “LÍDER-EM” representa una propuesta innovadora, viable y pertinente que responde directamente a los hallazgos de la investigación, promoviendo un desarrollo emocional integral que potencie el liderazgo universitario desde una etapa temprana. Su implementación contribuirá a mejorar las capacidades socioemocionales de los estudiantes, generando un impacto positivo tanto en su desempeño académico como en su futura práctica profesional.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos y analizados en el capítulo correspondiente, se presentan a continuación las conclusiones del estudio. Estas responden directamente a los objetivos específicos y general, y se sustentan en evidencia empírica estadísticamente significativa.

1. Respecto al nivel de inteligencia emocional de los estudiantes, se concluye que una proporción considerable se ubica en un nivel promedio, especialmente en dimensiones como habilidades intrapersonales (52%) e interpersonales (37%). Sin embargo, se identificaron debilidades notorias en adaptabilidad (24% en nivel muy bajo), manejo de tensión y estado de ánimo general, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer estrategias de autoraaregulación emocional y afrontamiento del estrés desde etapas tempranas de la formación universitaria.
2. En correspondencia con los niveles de formación de liderazgo, se evidenció una mayor tendencia hacia estilos de liderazgo como el generativo nutricio (61%), racional (43%) y emotivo libre (67%), lo que revela una orientación positiva hacia un liderazgo empático, reflexivo y cooperativo. No obstante, también se identificaron dificultades en los estilos de liderazgo emotivo dócil (72% nivel bajo) e indócil (48% nivel promedio), lo que podría limitar la capacidad de respuesta emocional equilibrada ante situaciones de presión o conflicto.
3. Respecto a la correlación de las dimensiones de la inteligencia emocional en la formación de líderes, los análisis de correlación de Spearman evidenciaron relaciones positivas y estadísticamente significativas en todas las dimensiones evaluadas, destacando las habilidades interpersonales ($\rho = .557$), la adaptabilidad ($\rho = .547$) y el manejo de tensión ($\rho = .534$). Estos resultados permiten afirmar que a mayor desarrollo de habilidades emocionales, mayor es la capacidad del estudiante para ejercer un liderazgo funcional y adaptativo.
4. En cuanto a la relación global entre la inteligencia emocional y la formación de líderes, se comprobó una correlación moderada pero significativa ($\rho = .470$; $p < .001$), lo cual demuestra que la inteligencia emocional se relaciona directamente en la formación de líderes en los estudiantes de la Escuela de Administración. Este hallazgo confirma la validez de la hipótesis planteada y resalta la importancia de integrar el desarrollo de competencias emocionales en los planes de formación profesional.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en el estudio sobre la relación de la inteligencia emocional en la formación de líderes en los estudiantes del primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG, se proponen las siguientes recomendaciones como aportes prácticos y aplicables al contexto universitario:

1. Implementar un programa formativo en inteligencia emocional, dirigido a estudiantes de primer ciclo, que aborde las dimensiones identificadas con mayor debilidad (adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo), con el fin de potenciar su desarrollo personal, social y académico desde el inicio de su trayectoria universitaria.

2. Incorporar en el currículo de la Escuela de Administración espacios académicos o talleres extracurriculares vinculados al desarrollo de habilidades blandas, especialmente orientados al liderazgo emocional, la comunicación empática y la gestión del estrés, como competencias clave para el ejercicio profesional.

3. Capacitar al personal docente en estrategias de acompañamiento emocional y liderazgo positivo, para que puedan contribuir activamente en la formación integral de los estudiantes y fomentar climas de aula emocionalmente inteligentes y motivadores.

4. Realizar un seguimiento longitudinal al desarrollo emocional y liderazgo de los estudiantes, a través de evaluaciones periódicas que permitan detectar avances, retrocesos o nuevas necesidades formativas, fortaleciendo la toma de decisiones institucionales basadas en evidencia.

5. Fomentar investigaciones futuras que amplíen el enfoque del presente estudio, incluyendo variables complementarias como autoestima, clima organizacional o estilos de aprendizaje, y aplicando diseños mixtos que enriquezcan la comprensión del rol de la inteligencia emocional en el liderazgo universitario.

REFERENCIAS

Báez, F., Zurita, F., Martinez, A., y Zagalaz, M. L. (2019). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, *37*(1), Article 1. https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)1. *Psicothema*, *1*(18), 13-25.

Castillo, L. I. (2022). *Diseño e implementación de un programa de inteligencia emocional para el desarrollo de competencias emprendedoras en los alumnos universitarios del área de diseño industrial* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León]. http://eprints.uanl.mx/23650/1/1080286763.pdf

Conejero Pérez, J. I., López Verdugo, I., y Hidalgo García, M. V. (2022). *¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico*. https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187

Cornejo, Y. A., Morán, D., y García, S. A. (2022). Análisis de la inteligencia emocional de los estudiantes universitarios en el aula de clases. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, *7*(0), Article 0. https://doi.org/10.32351/rca.v7.267

Figueroa, A. E. (2023). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una universidad ecuatoriana. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.* https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/909

García, B. (2021). *Relación entre la Inteligencia Emocional y el liderazgo en el trabajo remoto en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Universidad de América]. http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8464

Gioya, P., y Rivera, J. (2008). - *Líderes + Liderazgo* (1.ª ed.). Lid.

Huanuco Villar, K. I. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima*. https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/43b66771-650f-4447-9f1c-b46a8c8dee09

Jiménez, W. R., Silva, F., Telenchana, P. I., y Hernández, H. (2023). Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *8*(37), 1-13.

Oblitas, D. M. (2022). *La inteligencia emocional y su relación con la autoeficacia empresarial de los estudiantes de una universidad privada de Chiclayo, 2021*. http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5656

Ocrospoma Garay, A. (2021). *La inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes de la especialidad de matemática física e informática de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión—Huacho – 2019.* https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5511

Solorzano, R. M. (2023). Inteligencia emocional y dependencia emocional en jóvenes universitarios de Nuevo Chimbote. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115712

Tacca, D. R., Tacca, A. L., y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, *14*(1). https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887

ANEXOS

Anexo 1: Datos Básicos del Problema

Formulación del problema:
¿Cómo se relaciona la inteligencia Emocional en la formación de líderes en los estudiantes del primer ciclo de la de la Escuela de Administración– UNPRG?
Objetivos
Objetivo General
Determinar como la Inteligencia Emocional se relaciona para la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG.
Objetivo especifico
• Identificar el nivel de inteligencia emocional encontrados en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG.
• Identificar los niveles de liderazgo que existe en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración de la UNPRG.
• Determinar la influencia de las dimensiones de la Inteligencia Emocional en la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración de la UNPRG.
Hipótesis
La Inteligencia Emocional se relaciona para la Formación de Líderes en los estudiantes en la Escuela de Administración– UNPRG.
Metodología
Nivel de La Investigación: El nivel de la investigación es básica.
Tipo de investigación/ Enfoque: Transversal, correlacional. Cuantitativo.
Diseño de la investigación: El diseño de investigación aplicado es no experimental.
Población, muestra y muestreo
Población: La población son todos los estudiantes que cursan el primer ciclo de la FACEAC Administración de la UNPRG
Muestra y muestreo: La muestra serán los 46 estudiantes de primer ciclo de la FACEAC Administración de la UNPRG matriculados en el ciclo académico 2019-I

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BARON (I-CE)

Nombre	
Ocupación	
Especialidad	
Grado Instrucción	

Fecha			
Sexo	M	F	

Edad	

INTRODUCCION

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco posibilidades de respuestas para cada frase.

1.- Rara vez o nunca es mi caso

2.- Pocas veces es mi caso

3.- A veces es mi caso

4.- Muchas veces es mi caso

5.- Con mucha frecuencia

INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti. Es importante que contestes todas las preguntas

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mi disfrutar de la vida
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto.
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.

14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles
21. Realmente no se para que soy bueno
22. No soy capaz de expresar mis ideas
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago
27. Cuando empiezo a hablar me resulta difícil detenerme
28. En general me resulta difícil adaptarme
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen
31. Soy una persona bastante alegre y optimista
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mi
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso
34. Pienso bien de las personas
35. Me es difícil entender como me siento
36. He logrado muy poco en los últimos años
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar
39. Me resulta fácil hacer amigos(as)
40. Me tengo mucho respeto
41. Hago cosa muy raras
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas
43. Me resulta difícil cambiar de opinión
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar
46. A la gente le resulta difícil confiar en mi
47. Estoy contento(a) con mi vida
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)
49. No puedo soportar el estrés
50. En mi vida no hago nada malo
51. No disfruto lo que hago
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos
53. La gente no comprende mi manera de pensar
54. Generalmente espero lo mejor
55. Mis amigos me confían sus intimidades
56. No me siento bien conmigo mismo(a)

57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento
62. Soy una persona divertida
63. Soy consciente de cómo me siento
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad
65. Nada me perturba
66. No me entusiasman mucho mis intereses
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor
69. Me es difícil llevarme con los demás
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás
73. Soy impaciente
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones
77. Me deprimo.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles
79. Nunca he mentido
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes
90. Soy capaz de respetar a los demás
91. No estoy muy contento(a) con mi vida
92. Prefiero seguir a otros que ser líder
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida
94. Nunca he violado la ley
95. Disfruto de las cosas que me interesan

96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso
97. Tiendo a exagerar
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas
99. Mantengo buenas relaciones con los demás
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo
101. Soy una persona muy extraña
102. Soy impulsivo(a)
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a)que respeta la ley
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas
107. Tengo tendencia a depender de otros
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas difíciles
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad
113. Los demás opinan que soy una persona sociable
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender
116. Me es difícil describir lo que siento
117. Tengo mal carácter
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema
119. Me es difícil ver sufrir a la gente
120. Me gusta divertirme
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan
122. Me pongo ansioso(a)
123. No tengo días malos
124. Intento no herir los sentimientos de los demás
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida
126. Me es difícil hacer valer mis derechos
127. Me es difícil ser realista
128. No mantengo relación con mis amistades
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a)
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Instrucciones:

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en el protocolo de Respuestas anexo

N°	EVALUACIÓN	VALORACION									
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	¿Eres autoritario (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 5: Rúbricas de Expertos de Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos utilizados ya están validados para su uso:

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BARON (I-CE)

Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE en el Perú se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad retest pudiéndose apreciar que la consistencia interna para el inventario total es muy alto: 0.93; para los componentes del I-CE oscila entre 0.77 y 0.91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de flexibilidad 0.48, independencia y solución de problemas 0.60. Los 13 factores restantes arrojan valores por encima de 0.70 (Ugarriza, 2001)

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento en la evaluación de lo que se propone (por ejemplo, inteligencia no cognitiva y sus componentes). Las cargas factoriales y comunalidades de los componentes en un único factor subyacente que denominaremos "cociente emocional general" teórico (CEG). Se aprecia que el componente CIA tiene la carga factorial más elevada (0.92) con una proporción de varianza explicada de CEG del 85% seguida de CAG (carga factorial = 0.88; % varianza explicada = 77), CAD (carga factorial = 0.78; % varianza explicada = 61), CIE (carga factorial = 0.68; % varianza explicada = 46) y CME (carga factorial = 0.61; % varianza explicada = 37) (Ugarriza, 2001).

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad estadística en grandes grupos, están por establecerse. Sin embargo, la validez de la Escala de Liderazgo Organizacional – Potencial de Identidad está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en Empresas privadas y estatales. Para tal efecto se sometió a la validez de Ayken, siendo sus puntajes los siguientes:

El cuestionario se ha sometido a criterio de jueces, siendo los jueces los siguientes profesionales:

PROFESIONAL	Coeficiente
Psic. 1. Sedapal	0.8239
Psic. 2. Sedapal	0.9505
Psic.3. Fabril.	0.9270
Psic.4.Omega Sac.	0.9187
Psic.5. Edelnor	0.8578

Fuente: Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP), Lima

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

YO, **WILDER ANGEL ALVARADO CASTILLO**, asesor de tesis de investigación, de la estudiante de Maestría **OLINDA EMPERATRIZ VÍLCHEZ PISFIL**. Titulada:

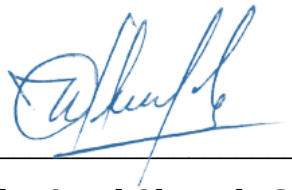
Inteligencia Emocional para la Formación de Lideres en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC - UNPRG. Lambayeque 2019.

Luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 18 **%** verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecida por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 18 de marzo del 2025





Wilder Angel Alvarado Castillo

DNI: 17531294

ASESOR

Recibo digital de Turnitin

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	OLINDA EMPERATRIZ VILCHEZ PISFIL
Título del ejercicio:	TESIS DE POSGRADO
Título de la entrega:	Inteligencia emocional para la formación de lideres en los estu...
Nombre del archivo:	Informe_FINAL_TNT_de_Tesis_-OLINDA_VILCHEZ_20JUN25.docx
Tamaño del archivo:	194.8K
Total páginas:	48
Total de palabras:	12,811
Total de caracteres:	71,949
Fecha de entrega:	20-jun.-2025 10:02a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2702756594



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

TESIS

Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Asesor

Análisis de Similitud Turnitin

Inteligencia emocional para la formación de lideres en los estudiantes de primer ciclo de la Escuela de Administración – FACEAC - UNPRG. Lambayeque 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	16%	9%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1%
4	www.uco.es Fuente de Internet	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	revistas.um.es Fuente de Internet	1%
8	revistas.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	1%
10	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%

Dr. Wilder Angel Alvarado Castillo
Asesor