



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

## **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICA**

**CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL**

### **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO  
SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025.”**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciados en Gestión de la Información Gerencial

#### **AUTORES:**

Chicaiza Lagla Daniel Alejandro  
Coronel Ullauri Tatiana Janina

#### **TUTORA:**

Ing. Salazar Tapia Mónica Patricia. MBA

**LATACUNGA - ECUADOR**


**MARZO-2025**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Chicaiza Lagla Daniel Alejandro, con cédula de ciudadanía No. 0502925100, Coronel Ullauri Tatiana Janina con cédula de ciudadanía No. 1105258071 declaramos ser autores del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**, siendo la Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia Mg., Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 21 del 2025

  
Daniel Alejandro Chicaiza Lagla  
C.C: 0502925100

  
Tatiana Janina Coronel Ullauri  
C.C: 1105258071

## **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CHICAIZA LAGLA DANIEL ALEJANDRO**, identificado con cédula de ciudadanía No. 0502925100 de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA.** - **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”** la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Octubre 2020 - Marzo 2021

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 29 de octubre del 2024

Tutor: Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia, Mg.

Tema: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**,

**CLÁUSULA SEGUNDA.** - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte mi informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.


**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS.** - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 21 días del mes de febrero del 2025.

  
Daniel Alejandro Chicaiza Lagla  
**EL CEDENTE**

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
**LA CESIONARIA**

## **CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR**

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CORONEL ULLAURI TATIANA JANINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 110525807-1 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

**ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - LA CEDENTE** es una persona

natural estudiante de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”** la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

### **Historial Académico**

Inicio de la carrera: Octubre 2020 - Marzo 2021

Finalización de la carrera: Octubre 2024 – Marzo 2025

Aprobación en Consejo Directivo: 29 de octubre del 2024

Tutor: Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia, Mg.

Tema: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**

**CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de

investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

**CLÁUSULA TERCERA.** - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

**CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- g) La publicación del trabajo de grado.
- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

**CLÁUSULA QUINTA.** - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

**CLÁUSULA SEXTA.** - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

**CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.** - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

**CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. – LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

**CLÁUSULA NOVENA.** - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

**CLÁUSULA DÉCIMA.** - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

**CLÁUSULA UNDÉCIMA.** - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 21 días del mes de febrero del 2025.



Tatiana Janina Coronel Ullauri  
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.  
LA CESIONARIA

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**, Chicaiza Lagla Daniel Alejandro y Coronel Ullauri Tatiana Janina, de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 21 de febrero de 2025



Ing. Mónica Patricia Salazar Tapia Mg.

C.C.: 0502138191

TUTORA

### **AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Chicaiza Lagla Daniel Alejandro; Coronel Ullauri Tatiana Janina, con el título del Proyecto de **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de febrero de 2025

Para constancia firman:



Ing. Jorge Enrique Cañar Tercero Mgs.  
C.C: 0502608227  
**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



Ing. Alexandra Lorena Alajo Anchatuña Mgs.  
C.C: 0502210644  
**LECTOR 2 (MIEMBRO)**



Ing. Galo Alfredo Flores Lagla Mgs.  
C.C: 0501857213  
**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*Quiero expresar con gratitud mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me ayudaron y guiaron para realizar este proyecto de investigación. En primer lugar, A la Universidad Técnica de Cotopaxi por haberme permitido formarme en este proceso académico y crecer intelectualmente de forma personal. En segundo lugar, a la Mg. Mónica Patricia Salazar Tapia, por su valioso tiempo en la observación y orientación constructiva. En tercer lugar, a mi familia, por su amor incondicional y creer en mí con su constante perseverancia. Finalmente, a mis amigas Mishelle, Marilyn y Tatiana Coronel compañera de tesis, que me han brindado sus consejos y apoyo en los momentos complicados. Gracias a todos, y mi más profundo agradecimiento.*

**Chicaiza Lagla Daniel Alejandro**

## **AGRADECIMIENTO**

*A Dios por concederme la fortaleza y perseverancia para alcanzar esta meta académica.*

*A mi familia por su apoyo incondicional y motivación contante que me impulsaron durante este proceso.*

*A la Universidad Técnica de Cotopaxi y a mis docentes, cuyas enseñanzas fueron fundamentales en mi formación profesional.*

*A nuestra tutora de tesis Mgs. Mónica Salazar, quien con su paciencia y sabios consejos nos guio hasta culminar este proyecto.*

*A mis queridos compañeros Daniel, Mishelle y Marilyn, con quienes compartí esta hermosa aventura. Gracias por las largas jornadas académicas, por las risas que hicieron ligero el camino, por su apoyo y por su amistad que es uno de los regalos más valiosos de esta experiencia.*

*Gratitud eterna a todos ustedes.*

**Coronel Ullauri Tatiana Janina**

## **DEDICATORIA**

*En primer lugar, quiero dedicar este proyecto de investigación a Dios por darme fortaleza en cada paso de mi vida, guiándome con humildad a conseguir cada una de mis metas.*

*A mi papá Segundo Chicaiza y mi mamá Rosario Lagla, gracias por su apoyo incondicional durante todo este tiempo, no sé cómo expresar todo lo que siento al pensar en los sacrificios que han hecho por mí, dejando de lado lujos para darme lo mejor, gracias por querer que triunfe en la vida, por brindarme estudios y una buena educación, a pesar de los problemas, siempre hemos sido familia, y eso me enseña que puedo contar con ustedes en los buenos y malos momentos. Prometo que poco a poco les retribuiré todo lo que han hecho por mí.*

*A mis queridos hermanos Rocío, Alex y Milton que supieron dar su apoyo en cada momento de mi vida, sus consejos y su amor infinito que han iluminado a lo largo de mi camino. A mis sobrinos Emilio, Mathías y Camila que son mi fuente de inspiración y mi motivo para esforzarme cada día. La meta no es solo mía, es para nuestra familia. Con todo mi amor y agradecimiento, este proyecto de investigación está dedicado a ustedes.*

*Los amo.*

**Chicaiza Lagla Daniel Alejandro**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este proyecto, a mis padres Herminia Troya y Wilmer Coronel, pilares fundamentales de mi vida, cuyo amor y respaldo han sido mi mayor inspiración.*

*A mis hermanos, Manuel, Antonio, Fady, María, Balvina y Eyasmin Coronel, por estar siempre presentes, celebrando mis logros y brindándome fortaleza en los momentos difíciles.*

*A mis amores más precisados: Katheryn, Cristhoper, Karlita y Anthony, ustedes son la luz que ilumina mi camino, la razón que me impulsa a ser mejor cada día. Su amor incondicional, sus sonrisas y sus abrazos son mi más grande tesoro y motivación.*

*Los amo profundamente y este logro también les pertenece.*

**Coronel Ullauri Tatiana Janina**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TITULO: “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”**

### **Autores:**

Chicaiza Lagla Daniel Alejandro

Coronel Ullauri Tatiana Janina

### **RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos. La Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional están relacionadas, ya que un líder con alta inteligencia emocional puede gestionar sus propias emociones y de los demás, generando positivamente un ambiente de confianza y motivación, fortaleciendo el pensamiento crítico y brindando apoyo individualizado. El principal problema es que existe una limitación en el desconocimiento de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Dentro de la metodología se empleó un diseño trasversal con alcance descriptivo, correlacional y enfoque cuantitativo ya que se adecua de mejor manera a la recolección de datos en un solo momento. Se levanto información a través de dos cuestionarios estructurados y aplicados a 64 colaboradores. Para el análisis y tabulación de los datos obtenidos se utilizó el software estadístico “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS), dando como resultados que el coeficiente de correlación de Pearson es de (.553) evidenciando una correlación moderadamente fuerte entre ambas variables. Esto indica que a medida que aumenta la inteligencia emocional de una persona, también aumenta su capacidad para ejercer un liderazgo transformacional. Finalmente se ha desarrollado una propuesta con estrategias específicas, para fortalecer la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional relacionadas en el ámbito educativo, esta combinación mejorara la gestión institucional, la comunicación y eleva el compromiso de los colaboradores.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, liderazgo transformacional, emociones, liderazgo.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**THEME:** 'EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE DEVELOPMENT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FOR THE EDUCATIONAL UNIT OF THE MILLENNIUM SIGCHOS, SCHOOL YEAR 2024-2025'.

**Authors:** Chicaiza Lagla Daniel Alejandro

Coronel Ullauri Tatiana Janina

### ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on the employees of the Sigchos Millennium Educational Unit. Emotional Intelligence and Transformational Leadership are related, as a leader with high emotional intelligence can manage his or her own emotions and those of others, positively generating an environment of trust and motivation, strengthening critical thinking and providing individualized support. The main problem is that there is a limitation in the lack of knowledge of emotional intelligence and transformational leadership. Within the methodology, a cross-sectional design with a descriptive, correlational and quantitative approach was used, as it is better suited to data collection at a single point in time. Information was collected through two structured questionnaires applied to 64 employees. For the analysis and tabulation of the data obtained, the statistical software 'Statistical Package for Social Sciences' (SPSS) was used, resulting in a Pearson correlation coefficient of (.553), showing a moderately strong correlation between the two variables. This indicates that as a person's emotional intelligence increases, so does their ability to exercise transformational leadership. Finally, a proposal has been developed with specific strategies to strengthen emotional intelligence and transformational leadership in the educational environment, this combination will improve institutional management, communication and increase the commitment of the collaborators.

**KEYWORDS:** Emotional intelligence, Transformational leadership, Emotions, Leadership.



UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE  
COTOPAXI



CENTRO  
DE IDIOMAS

### *AVAL DE TRADUCCIÓN*

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO SIGCHOS, AÑO LECTIVO 2024-2025”** presentado por: **Chicaiza Lagla Daniel Alejandro y Coronel Ullauri Tatiana Janina** egresados de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, febrero de 2025

Atentamente,

MSc. Alison Mena Barthelotty

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CI: 0501801252



CENTRO  
DE IDIOMAS

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA .....	iii
CONTRATO DE CESIÓN .....	iv
AVAL DEL TUTOR .....	x
AVAL DEL TRIBUNAL .....	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTO .....	Error! Bookmark not defined.
DEDICATORIA .....	Error! Bookmark not defined.
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
AVAL TRADUCCIÓN .....	xviii
<b>1. INFORMACIÓN GENERAL.....</b>	<b>1</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>2</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1 Objetivo General.....</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>7</b>
<b>5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....</b>	<b>9</b>
<b>6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....</b>	<b>10</b>
<b>6.1 Antecedentes Investigativos.....</b>	<b>10</b>
<b>6.2 Inteligencia.....</b>	<b>11</b>
6.2.1 Inteligencias múltiples .....	11
<b>6.3 Las emociones .....</b>	<b>13</b>
6.3.1 Control de las emociones .....	14
<b>6.4 Origen de la inteligencia emocional.....</b>	<b>15</b>
6.4.1 Inteligencia emocional .....	15
6.4.2 Inteligencia emocional en el Entorno Educativo .....	16
6.4.3 Modelos de la inteligencia emocional.....	17
<b>6.5 Liderazgo .....</b>	<b>19</b>

6.5.1 Teorías de Liderazgo .....	20
<b>6.6 Origen del liderazgo Transformacional .....</b>	<b>20</b>
6.6.1 Liderazgo Transformacional .....	21
6.6.2 Liderazgo transformacional en el Entorno Educativo.....	22
6.6.3 Importancia del Liderazgo transformacional .....	24
6.6.5 Modelos del liderazgo transformacional.....	25
<b>6.7 Selección de las dimensiones .....</b>	<b>27</b>
6.7.1 Dimensiones de Inteligencia Emocional.....	27
6.7.2 Dimensiones de Liderazgo Transformacional.....	28
<b>7. METODOLOGÍA EMPLEADA .....</b>	<b>30</b>
<b>7.1 Enfoque de la investigación .....</b>	<b>30</b>
7.1.1 Enfoque Cuantitativo .....	30
<b>7.2 Tipo de investigación.....</b>	<b>30</b>
7.2.1 Documental .....	30
7.2.2 De campo .....	31
<b>7.3 Alcance .....</b>	<b>31</b>
<b>7.3.1 Descriptivo .....</b>	<b>31</b>
7.3.2 Correlacional.....	32
7.3.3 Coeficiente de correlación de r de Pearson.....	32
<b>7.4 Diseño .....</b>	<b>32</b>
<b>7.4.1 Diseño transversal.....</b>	<b>32</b>
<b>7.5 Técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>33</b>
7.5.1 Encuesta .....	33
7.5.2 Cuestionario .....	33
<b>7.5.3 Población .....</b>	<b>34</b>
<b>8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
<b>8.1 Análisis de los resultados de la variable Inteligencia Emocional.....</b>	<b>36</b>
<b>8.2 Análisis de los resultados de la variable Liderazgo Transformacional .....</b>	<b>40</b>
<b>8.3 Correlación de Pearson de las variables de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional .....</b>	<b>47</b>

<b>9. PROPUESTA.....</b>	<b>48</b>
<b>9.1. Datos informativos .....</b>	<b>48</b>
<b>9.2 La institución .....</b>	<b>48</b>
9.2.1 Direccionamiento estratégico.....	48
<b>9.3. Fortalezas y Debilidades .....</b>	<b>49</b>
<b>9.4. Justificación de la propuesta .....</b>	<b>51</b>
9.5. Objetivos de la propuesta .....	52
<b>9.6 Estrategias.....</b>	<b>52</b>
<b>10. PRESUPUESTO. ....</b>	<b>57</b>
<b>11. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS) .....</b>	<b>59</b>
<b>11.1 Impacto técnico.....</b>	<b>59</b>
<b>11.2 Impacto social .....</b>	<b>59</b>
<b>11.3 Impacto económico.....</b>	<b>59</b>
<b>11.4 Impacto ambiental.....</b>	<b>60</b>
<b>12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>12.1 Conclusiones .....</b>	<b>61</b>
<b>12.2 Recomendaciones .....</b>	<b>62</b>
<b>13. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>64</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos.....	7
<b>Tabla 2</b> Población.....	35
<b>Tabla 3</b> Dimensiones y preguntas de inteligencia emocional.....	36
<b>Tabla 4</b> Resultados de la percepción de los propios sentimientos (Agrupada). ....	37
<b>Tabla 5</b> Comprensión de los sentimientos (Agrupada).....	38
<b>Tabla 6</b> Regulación emocional (Agrupada).....	39
<b>Tabla 7</b> Dimensiones y preguntas del liderazgo transformacional. ....	40
<b>Tabla 8</b> Estimulación Intelectual (Agrupada). ....	42
<b>Tabla 9</b> Dirección en el Trabajo de Equipo (Agrupada). ....	43
<b>Tabla 10</b> Motivación Inspiracional (Agrupada).....	44
<b>Tabla 11</b> Influencia Idealizada Atributiva (Agrupada).....	45
<b>Tabla 12</b> Influencia Idealizada Conductual (Agrupada).....	46
<b>Tabla 13</b> Correlación de inteligencia emocional y liderazgo transformacional. ....	47
<b>Tabla 14</b> Fortalezas y Debilidades de la Inteligencia Emocional.....	49
<b>Tabla 15</b> Fortalezas y Debilidades del Liderazgo Transformacional. ....	50
<b>Tabla 16</b> Matriz estratégica.....	53
<b>Tabla 17</b> Estrategia 1: Autoevaluación Emocional.....	54
<b>Tabla 18</b> Estrategia 2: Desarrollo de actividades para lograr la empatía organizacional. ...	54
<b>Tabla 19</b> Estrategia 3: Control de impulsos y las emociones.....	54
<b>Tabla 20</b> Estrategia 4: Innovación educativa y pensamiento crítico. ....	55
<b>Tabla 21</b> Estrategia 5: Fortalecimiento de equipos de alto rendimiento. ....	55
<b>Tabla 22</b> Estrategia 6: Programa de conferencias de líderes inspiradores. ....	55
<b>Tabla 23</b> Estrategia 7: Modelamiento de liderazgo eficaz.....	56
<b>Tabla 24</b> Estrategia 8: Desarrollo de valores y ética institucional. ....	56
<b>Tabla 25</b> Presupuesto.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Resultados de la percepción de los propios sentimientos (Agrupada) .....	37
<i>Figura 2</i> Comprensión de los sentimientos (Agrupada) .....	38
<i>Figura 3</i> Regulación emocional (Agrupada) .....	39
<i>Figura 4</i> Estimulación Intelectual (Agrupada) .....	42
<i>Figura 5</i> Dirección en el Trabajo de Equipo (Agrupada).....	43
<i>Figura 6</i> Motivación Inspiracional (Agrupada).....	44
<i>Figura 7</i> Influencia Idealizada Atributiva (Agrupada) .....	45
<i>Figura 8</i> Influencia Idealizada Conductual (Agrupada).....	46

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

Inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional para la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, año lectivo 2024-2025.

**Fecha de inicio:** octubre 2024.

**Fecha de finalización:** marzo 2025.

**Lugar de ejecución:** Provincia Cotopaxi, Cantón Sigchos, Parroquia Sigchos, Unidad Educativa del Milenios Sigchos.

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

**Carrera que auspicia:** Gestión de la Información Gerencial.

**Equipo de trabajo:**

Ing. Salazar Tapia Mónica Patricia. MBA

Chicaiza Lagla Daniel Alejandro

Coronel Ullauri Tatiana Janina

**Área de Conocimiento:** Gestión Administrativa

**Línea de investigación:**

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones y sociedad.

**Sub líneas de investigación de la carrera:**

Gestión Administrativa, Servicio al cliente y TIC.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global existen varias investigaciones de la Inteligencia Emocional (IE) y el Liderazgo transformacional (LTF) basándose en los cambios de habilidades y comportamientos del ser humano que influye en sus emociones para mejorar la comunicación efectiva, resolver conflictos, establecer conexiones reales con los miembros del equipo y crear un entorno del trabajo donde todos se sientan valorados, respetados y comprendidos.

Un estudio realizado a docente de toda España en centro educativos y comprobado con los instrumentos TMMS-24 y MLQ-5X nos indica que el aumento en la capacidad de asimilar las emociones se interpreta con la habilidad de hacer uso de las emociones con el fin de facilitar diferentes procesos cognitivos, los cambios positivos en la regulación emocional representan la habilidad de dirigir y manejar las emociones, tanto positivas como negativas de forma eficaz; en el caso del liderazgo transformacional es importante gestionar la convivencia de forma participativa en crear equipos de trabajo que compartan responsabilidades y consigan objetivos en común Mirón et al. (2019).

En un mundo globalizado en constante transformación desde la complejidad educativa es urgente actualizar las estrategias y planes curriculares con el objeto de lograr la formación para enfrentar estos cambios complejos y que involucra la formación significativa de los ciudadanos, como lo menciona Avellan-Santana et al. (2022). Por lo tanto, es importante que todas las organizaciones mediante sus colaboradores manejen habilidades tales como el control de sus impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y la agilidad mental, que puedan desarrollar un buen liderazgo en sus equipos.

Además, Latinoamérica en la actualidad ha experimentado la combinación de la IE y el LTF particularmente porque permite a los líderes comprender a mejor las necesidades que buscan inspirar cambios positivos, construir equipos comprometidos y lograr resultados sostenibles en su entorno diverso y dinámico.

En la ciudad de Ambato, se realizó un estudio basado en la influencia de los factores de la inteligencia emocional que repercute en el estilo de liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato, en donde se concluyó que el liderazgo si influye en los servidores públicos administrativos de la institución académica con un efecto hacia la inteligencia emocional en que se debe considerar la percepción de los servidores en una actitud positiva que le admita realizar sus actividades laborales de manera eficiente para llegar a la productividad y crear un clima laboral agradable., por otro lado, el liderazgo brinda poder

simbólico de cambio organizacional y que este se relaciona con la inteligencia emocional del líder consistente con el cambio de comportamiento Jiménez Silva et al. (2023).

Es decir, esta capacidad permite dirigir el comportamiento y los pensamientos hacia resultados más favorables; incluye habilidades como la capacidad de motivarse y persistir en los conflictos personales; la capacidad de reconocer los sentimientos propios y de los demás como: los impulsos y regular los estados de ánimo, tener la capacidad de pensar, empatizar y mantener la disciplina en nuestras emociones.

Entonces se puede decir que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional están estrechamente relacionados, ya que la primera facilita conexiones significativas entre líderes y seguidores, elevando la motivación y el desarrollo mutuo. Los líderes transformacionales utilizan habilidades de inteligencia emocional para comprender y responder a las necesidades de sus seguidores, impulsando el potencial individual y la transformación organizacional.

Es así también que, en el contexto educativo ecuatoriano, caracterizado por una rica diversidad cultural y étnica, la inteligencia emocional juega un papel crucial para los líderes, que convierten al liderazgo transformacional como una prioridad para las instituciones y educadores. Según los autores Sanmartín y Tapia (2023) menciona que tienen “la capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones, así como comprender las emociones de los demás, es esencial para construir relaciones sólidas, fomentar un ambiente laboral positivo y tomar decisiones acertadas al considerar los factores emocionales involucrados.”

En la actualidad, diversos estudios e investigaciones han comprobado de manera significativa la importancia que poseen las conductas demostrativas de las competencias socioemocionales en un liderazgo transformacional, reflexivo y efectivo; la comprensión del impacto de las competencias socioemocionales en el ámbito educativo ha evidenciado la urgencia de desarrollar diversos procesos de formación integral en los centros educativos, como lo menciona los autores Tamayo et al. (2024).

En este escenario, la inteligencia emocional de los líderes ecuatorianos les permite reconocer y gestionar sus propias emociones, así como comprender y conectar con las emociones de sus equipos, así mismo, el liderazgo transformacional en las instituciones ecuatorianas se enfoca en inspirar y motivar a los colaboradores para alcanzar objetivos compartidos y promover cambios significativos.

En la provincia de Cotopaxi, se pudo evidenciar que no existe un estudio reciente relacionado con la variable Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional ya que no hay partes interesadas en apoyar a los colaboradores en respecto al control de los sentimientos y comportamientos en cada uno de los ellos con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo y conseguir resultados positivos, de igual forma en el Cantón Sigchos caracterizado por su diversidad cultural, su tradición comercial y educativo, y su necesidad a los cambios económicos y sociales, la inteligencia emocional de los líderes es muy limitada ya que toman muy poco en cuenta la regulación emocional y estados de ánimo en todos los colaboradores. En el ámbito educativo, el liderazgo transformacional se relaciona con el comportamiento carismático del directivo o líder, quien logra inspirar un ambiente innovador donde los subalternos manifiestan sus emociones de manera positiva, fomentando el trabajo en equipo con metas a largo y corto plazo, logrando empoderar a los docentes y promoviendo los cambios en la institución escolar.

Según el autor Arrieta (2021), en su tesis que lleva por título “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019”, tiene por objetivo analizar ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, región Pasco 2019?

Según el autor Gonzales (2024), en su tesis que lleva por título “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una universidad del Callao, 2023.”, de la Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Tiene por objetivo determinar la relación de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformacional de una universidad del Callao, 2023.

Menciona el autor Torres (2018), en su tesis que lleva por título “Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Bienestar Laboral: Una Propuesta de Intervención a directores españoles.”, de la Universidad de Jaén, Andalucía-España. Tiene por objetivo diseñar un Programa de Intervención para entrenar la Inteligencia emocional y analizar su repercusión en las competencias de Liderazgo Transformacional, con el fin de mejorar el bienestar laboral en los contextos laborales.

Además de estos datos, es necesario considerar actualmente lo que menciona el autor López (2009) citado por Ormaza et al. (2023) que “los líderes transformacionales tienen la capacidad de inspirar y motivar a sus seguidores para lograr objetivos más altos de lo que podrían alcanzar por sí solos”.

Esto quiere decir que los líderes transformacionales que tienen una alta inteligencia emocional son capaces de inspirar y motivar a sus equipos de trabajo mediante una visión atractiva, crear un ambiente de confianza mutua y compromiso en el equipo, conectar emocionalmente con sus colaboradores de forma positiva.

Según el autor Silva et al. (2018), menciona que “la inteligencia emocional también es crucial para el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional como la consideración individualizada y la estimulación intelectual”.

Por lo tanto, algunas investigaciones realizadas anteriormente por varios autores muestran que un líder transformacional con inteligencia emocional puede reconocer las necesidades de cada uno de sus seguidores y brindarles apoyo y orientación, al mismo tiempo que los desafía a ser creativos e innovadores.

Según los autores Avellan-Santana et al. (2022) menciona que el liderazgo transformacional representa un apoyo para la gestión educativa de las instituciones académicas que tiene como propósito promover un ambiente de participación y cambio donde se incorporan todos los miembros de la comunidad educativa con el afán de ofrecer una educación de calidad e innovación, adaptada a los nuevos tiempos.

La inteligencia emocional es un componente clave en el desarrollo del liderazgo transformacional dentro de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos. Al cultivar y fortalecer estas habilidades emocionales, los líderes pueden guiar a la unidad educativa hacia un futuro exitoso, fomentando el cambio, la innovación y el crecimiento de manera sostenible y efectiva. Es así como se pretende responder a esta pregunta de investigación: **¿En qué medida la inteligencia emocional contribuye al fortalecimiento del liderazgo transformacional en la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, año lectivo 2024-2025?**

### 3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica por la creciente relevancia que la inteligencia emocional ha adquirido en el ámbito educativo y organizacional, especialmente en el contexto del liderazgo transformacional. Según el autor Vorecol (2024), menciona que “La inteligencia emocional se ha consolidado como un componente crucial en el liderazgo transformacional, ya que permite a los líderes no solo entender y gestionar sus propias emociones, sino también conectar de manera profunda con las emociones de sus seguidores”; así mismo algunas investigaciones realizadas anteriormente por distintos autores manifiestan que un líder transformacional con inteligencia emocional puede reconocer las necesidades individuales de sus seguidores y brindarles apoyo y orientación, al mismo tiempo que los desafía a ser creativos e innovadores. En el caso particular de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, esta investigación busca comprender como el desarrollo de la inteligencia emocional en los líderes educativos puede contribuir a fortalecer el liderazgo transformacional, generando un ambiente motivador y colaborativo.

Los principales aportes de esta investigación serán múltiples. En primer lugar, permitirá identificar las fortalezas y debilidades de los colaboradores en términos de inteligencia emocional, en segundo lugar proporcionará información valiosa para el diseño de estrategias específicas que fortalezcan la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y en tercer lugar, contribuirá a generar evidencia empírica sobre la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el contexto educativo ecuatoriano, enriqueciendo el conocimiento existente en esta área.

El impacto y relevancia de esta investigación radican en su contribución a mejorar la calidad de la educación a través del desarrollo de líderes transformacionales emocionalmente inteligentes. Esto es especialmente importante en el contexto actual, donde se demanda un liderazgo que inspire, motive y empodere a la comunidad educativa. También, los hallazgos de este estudio podrían ser replicados en otros contextos educativos, ampliando su alcance e impacto.

En términos prácticos, los resultados de esta investigación se evidencian en las estrategias específicas y recomendaciones que se propondrán para implementar programas de desarrollo de liderazgo transformacional basados en la inteligencia emocional, que se adapten a las necesidades de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos. Así como por otras instituciones educativas interesadas en mejorar el desempeño de sus colaboradores.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1 Objetivo General

- Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional para la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, año lectivo 2024-2025.

### 4.2 Objetivos Específicos

- Investigar bases teóricas de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional.
- Diagnosticar el nivel de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.
- Proponer estrategias específicas de inteligencia emocional y liderazgo transformacional para los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

**Tabla 1**

*Sistema de tareas en relación a los objetivos específicos.*

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Investigar bases teóricas de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica de artículos científicos, libros, revistas y páginas web.</li> <li>• Análisis de los principales modelos teóricos de inteligencia emocional y las teorías de liderazgo.</li> <li>• Definir las dimensiones de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el 28 de octubre al 22 de noviembre de 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bases Teóricas.</li> </ul>
Diagnosticar el nivel de inteligencia emocional y liderazgo transformacional de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación del instrumento aprobado para medir la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.</li> <li>• Aplicación del instrumento de diagnóstico de la inteligencia emocional y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el 25 de noviembre al 20 de diciembre de 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y tabulación de datos.</li> </ul>

	<p>liderazgo transformacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis e interpretación de los resultados, utilizando herramientas estadísticas apropiadas.</li> </ul>		
<p>Proponer estrategias específicas de inteligencia emocional y liderazgo transformacional para los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación de los datos recolectados tanto positivos como negativos, para obtener una comprensión integral del estado actual de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.</li> <li>• Fijar estrategias y actividades de inteligencia emocional y liderazgo transformacional</li> <li>• Presentación de estrategias de inteligencia emocional y liderazgo transformacional de manera sistemática y sostenible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desde el 23 de diciembre 2024 al 07 de febrero de 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de estrategias.</li> </ul>

*Nota.* Descripción de las actividades de cada objetivo específico.

## **5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

La inteligencia emocional es considerada una habilidad fundamental para el desarrollo del liderazgo transformacional en la Unidad Educativa del Milenio Sigchos. Esta será una herramienta valiosa que permitirá a los líderes conectarse emocionalmente con sus equipos, inspirarlos y motivarlos hacia una visión compartida.

Al fortalecer la inteligencia emocional, los líderes podrán crear un ambiente de confianza y compromiso dentro de la organización. Esto conducirá a una mayor eficacia en la comunicación y la toma de decisiones, promoviendo así un entorno laboral positivo, siendo los beneficiarios directos los 64 colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, que están conformados por docentes, administrativos y personal de servicio.

Así mismo, los beneficiarios indirectos serán los estudiantes y padres de familia, quienes experimentarán el impacto del liderazgo transformacional basado en la inteligencia emocional.

## 6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

### 6.1 Antecedentes Investigativos

La ejecución del proyecto de investigación se apoya en diversas investigaciones científicas que proporcionan datos sobre las variables a analizar y su relación entre sí.

Condori (2019), en su trabajo titulado “La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille - Chumbivilcas.”, de la Universidad César Vallejo, Lima-Perú, tuvo como objetivo “Determinar en qué medida la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Valille – Chumbivilcas.” Dando como resultado que el estadístico Rho de Spearman es de 0,195, lo cual implica que hay una correlación positiva. Concluyendo que entre las variables de estudio inteligencia emocional y liderazgo transformacional no se relaciona directa y significativamente en los directores de las II.EE del Distrito de Velille Chumbivilcas 2019.

López (2016), en su investigación “Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional: ¿Competencias Para El Capital Humano Educativo?” de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, proyectaron su investigación con el objetivo de “Identificar el perfil psicológico sobre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en los docentes de una organización educativa pública.” Obteniendo como resultado que un análisis no paramétrico con r de Spearman, donde se localiza el valor de  $r = 0.025$  considerada la relación como significativa, con este resultado se confirma lo que establece la teoría al considerar relación positiva entre estas dos variables como lo establece a investigación de Zerpa y Ramírez (2008,2013), y Caruso et al. (2005), concluyendo así a que el perfil del docente se percibe dentro de un nivel funcional en Inteligencia Emocional y un nivel óptimo en Liderazgo Transformacional, observando al capital humano con conocimiento básico en su operación para gestionar emociones y proyectar hacia la transformación, es decir conocen recursos para sentirse feliz, fomentan un clima de confianza y conciben la importancia de las relaciones personales

Mazurek y Canese (2024), en su artículo científico denominado “Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Asunción” de la Universidad del Cono Sur de las Américas, Paraguay. Tienen como objetivo “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional ejercido por docentes de una Universidad Privada de Asunción”. Dando como resultados que no existe

una correlación directa y significativa entre ambas variables. Sin embargo, se encontró una correlación positiva al considerar la edad de los docentes, sugiriendo que, a mayor edad, se observa una mejor gestión emocional y un mayor ejercicio del liderazgo.

## **6.2 Inteligencia**

El término de inteligencia ha sido extensamente analizado y discutido a través de la historia, originando varias definiciones y puntos de vista. Desde un punto de vista conceptual la Real Academia Española (2023) define como: del latín *intelligentia*. “Capacidad de entender o comprender, capacidad de resolver problemas, conocimiento, comprensión, acto de entender, sentido en que se puede tomar una proposición, un dicho o una expresión, habilidad, destreza y experiencia”. Concepto que es compartido por muchos autores como es el caso de Macías et al. (2021) que define a “la inteligencia como la capacidad de adaptarse y encontrar soluciones efectivas ante diferentes circunstancias”. En este mismo sentido, Gil y Morales (2019) manifiestan el término “‘inteligencia’ se refiere a la capacidad de un individuo para adaptarse a nuevas situaciones y resolver los problemas que estas presentan, lo cual implica un continuo desarrollo cognitivo.”

Como se mencionó anteriormente, la inteligencia se refiere a la habilidad para adaptarse y resolver problemas. No obstante, los estudios contemporáneos han ampliado este concepto, admitiendo la presencia de diversas inteligencias y el impacto de elementos culturales y sociales en su evolución. En este contexto, se puede interpretar la inteligencia como un edificio complejo y de múltiples aspectos, que se expresa de diferentes maneras y se transforma a lo largo de la vida.

### **6.2.1 Inteligencias múltiples**

Según Meléndez y Escobar (2020), la teoría de las inteligencias múltiples sostiene que cada individuo tiene un perfil único de inteligencias. Esto implica que la inteligencia no es una capacidad singular y estática, sino que existen diversas formas de inteligencia que se manifiestan de manera diferente en cada persona. Esta visión transformó la concepción tradicional de la inteligencia, al reconocer que las personas tienen distintos perfiles cognitivos y que el éxito en la vida no se basa únicamente en un alto coeficiente intelectual.

Howard Gardner, pionero en el estudio de la inteligencia, propuso que esta no es una capacidad única y general, sino que se manifiesta en múltiples formas. En su teoría de las inteligencias múltiples, el autor argumenta que existen al menos ocho tipos de inteligencia,

cada una con sus propias características y fortalezas. Gardner (2015), como se citó en Macías et al. (2021).

Según indican Cámara et al. (2020), Howard Gardner revolucionó la manera en que entendemos la inteligencia al proponer que esta no es una capacidad única y general, sino que se manifiesta en múltiples formas. Según su teoría, existen ocho tipos de inteligencia que son relativamente independientes entre sí:

- La inteligencia lingüística-verbal se refiere a la capacidad de utilizar las palabras de manera efectiva, tanto en forma oral como escrita. Incluye la capacidad de expresarse con claridad, persuasión y creatividad.
- La inteligencia lógica-matemática es la capacidad de usar y procesar números de manera efectiva. Está relacionada con el pensamiento abstracto, la exactitud y la estructuración de modelos y series, así como con la creación de representaciones, el establecimiento de relaciones y la derivación de juicios lógicos.
- La inteligencia espacial se define como la capacidad de desarrollar pensamiento tridimensional, integrar elementos, identificarlos y ubicarlos ordenadamente en el espacio, estableciendo relaciones. También se refiere al trabajo con gráficos e imágenes.
- La inteligencia musical corresponde a la capacidad de percibir, discriminar y transformar la música. Está asociada con la percepción del ritmo, la identificación de cadencias, la distinción de tono y timbre, y la captación de los sonidos de la naturaleza y el medio ambiente.
- La inteligencia corporal-kinestésica se relaciona con la capacidad de usar el cuerpo como instrumento para expresar ideas y emociones. Incluye el movimiento corporal, de objetos y reflejos, así como la coordinación de la motricidad gruesa y fina, la fuerza, la flexibilidad y la percepción de volúmenes y medidas.
- La inteligencia interpersonal se define como la capacidad de interactuar con otras personas y entenderlas. Incluye la percepción sensorial de las expresiones faciales, los tonos de voz y la postura.

- La inteligencia intrapersonal es la capacidad de autoconocimiento, autoestima, autoconfianza, automotivación y auto comprensión en un contexto reflexivo y de razonamiento certero.
- La inteligencia naturalista está relacionada con la capacidad de distinguir, utilizar y clasificar los elementos del entorno, tanto natural como social, en un contexto urbano o rural (objetos, animales y plantas).

La teoría de las inteligencias múltiples muestra que es un concepto mucho más complejo de lo que se pensaba tradicionalmente. Al comprender que la inteligencia se expresa de diversas formas, nos permite cultivar pensamientos más integrales y eficaces, aptos para ajustarse a un mundo cada vez más variado y complejo. Así pues, al entender y aceptar nuestras diversas inteligencias, podemos forjar una conexión más intensa con nuestras emociones, lo que a su vez incrementa nuestra inteligencia emocional.

Según Noroña et al. (2019), “es la capacidad de reconocer y expresar nuestras emociones a través de diferentes medios (música, arte, movimiento, etc.) nos permite gestionarlas de manera más efectiva y establecer conexiones más significativas con los demás”; de esta forma, las diversas inteligencias se establecen como una base firme para desarrollar la empatía, la conciencia personal y las competencias sociales, que son esenciales para la inteligencia emocional.

### **6.3 Las emociones**

Las emociones, que funcionan como secuencias de nuestras vidas, configuran nuestras respuestas y elecciones, teniendo un impacto considerable en nuestro comportamiento en cada circunstancia que se nos presenta.

Según Anzelin et al. (2020), “las emociones son experiencias complejas y dinámicas que involucran nuestros pensamientos, sentimientos, cuerpos y comportamientos, las cuales actúan como poderosas fuerzas que guían nuestras acciones y nos ayudan a dar sentido al mundo”. Además, están moldeadas por las normas y valores de nuestra sociedad.

Martínez (2021) destaca que las emociones son fundamentales en los procesos cognitivos del ser humano, desempeñando funciones esenciales como la protección en situaciones de riesgo, la toma de decisiones y la comunicación efectiva. Estas emociones no solo nos ayudan a reaccionar ante peligros potenciales, sino que también influyen en cómo

evaluamos y elegimos entre diferentes opciones, y en cómo nos relacionamos y comunicamos con los demás.

Por otro lado, Mora (2012), citado por Pérez (2021), argumenta que las emociones van más allá de ser simples respuestas fisiológicas, las emociones actúan como un motor interno que impulsa a los individuos, generado por circuitos neuronales activos en áreas profundas del cerebro. En este contexto, el cuerpo responde de manera automática y no deliberada, lo que significa que muchas de nuestras reacciones emocionales son impulsivas y no siempre están mediadas por el pensamiento racional. La razón, en contraste, incluye el pensamiento, la voluntad, la conciencia y el juicio, permitiendo a las personas enfrentar y comprender los estímulos diarios de manera más reflexiva. Mientras que las emociones pueden llevarnos a actuar de manera rápida y a veces irracional, la razón nos ayuda a evaluar nuestras acciones y decisiones de manera más consciente y deliberada.

### ***6.3.1 Control de las emociones***

En el mundo actual, es muy importante saber controlar nuestras emociones para sentirnos bien tanto mental como socialmente. Es importante poder entender y controlar nuestras emociones para tener buenas relaciones, tomar decisiones acertadas y superar los retos diarios de la vida.

Según Goleman (1995) como se citó en Rengifo (2021), “el conocimiento que una persona tiene para controlar sus emociones se conoce como manejo de emociones”. Goleman, lo define como la capacidad de automotivarse, empatizar, manejar relaciones personales, habilidades de comunicación y estilo personal. Según esta perspectiva, una persona puede describir su personalidad centrándose en su emocionalidad, siendo capaz de dirigirse a sí misma, gestionar sus habilidades y motivarse para controlar sus reacciones ante diversas situaciones, además de tener la capacidad emocional para comprender a los demás.

Por otro lado, es crucial que podamos reconocer nuestras emociones, considerando los aspectos que implican las reacciones de nuestro cuerpo, ser conscientes de las sensaciones que percibimos y estar atentos a cómo se expresan en nosotros. Comprender que funcionamos en tres niveles: emocional, racional y conductual, es útil para el reconocimiento de las emociones que experimentamos. Este enfoque nos ayuda a entender mejor nuestras respuestas emocionales y a manejarlas de manera más efectiva.

Rengifo (2021) recalca que “el control emocional, al permitir modular la intensidad y duración de las respuestas emocionales, facilita una gestión más eficaz de las situaciones

interpersonales y de los desafíos de la vida diaria”; en este contexto, el control emocional se posiciona como un pilar sobre el cual se construye la inteligencia emocional.

#### **6.4 Origen de la inteligencia emocional**

El concepto de inteligencia emocional ha evolucionado mucho recientemente, a pesar de haber surgido de la reflexión sobre nuestra naturaleza humana.

Los psicólogos Peter Salovey y John Mayer sentaron las bases teóricas en 1990, definiéndola como “la capacidad de percibir, entender, utilizar y regular las emociones propias y ajenas” Salovey y Mayer (1997), como se citó en Cornejo et al. (2022). Sin embargo, fue Daniel Goleman quien popularizó el término en 1995, a través de su obra dirigida al mundo empresarial.

La inteligencia emocional de Goleman (1996), hace referencia a la capacidad de comprender y manejar nuestras emociones, así como las de los demás. Las emociones, lejos de ser obstáculos, son respuestas evolutivas que nos ayudan a adaptarnos a nuestro entorno. Cada emoción, desde la ira hasta la alegría, cumple una función específica y nos proporciona información valiosa sobre nuestra experiencia interna. El autor destaca que, mediante la educación y el entrenamiento, podemos desarrollar nuestra inteligencia emocional, aprendiendo a identificar, regular y expresar nuestras emociones de manera constructiva. De esta manera, podemos mejorar nuestras relaciones interpersonales y nuestra capacidad para afrontar el estrés y los desafíos de la vida diaria (Davidson et al., 2020).

En línea con esta idea, Montenegro (2020), respaldándose en los hallazgos de Vasefi et al. (2018), “sostiene que la inteligencia emocional es un factor determinante para alcanzar el éxito tanto a nivel personal como profesional, al potenciar las relaciones interpersonales y laborales”.

##### ***6.4.1 Inteligencia emocional***

La inteligencia emocional, un constructo teórico que ha captado la atención de investigadores y profesionales de diversas disciplinas, tal es el caso de Mayer y Salovey (1990) como se citó en Cardona (2020) el cual menciona que la inteligencia emocional engloba un conjunto de habilidades interrelacionadas que nos permiten percibir, comprender, gestionar y utilizar las emociones de manera efectiva. Esta compleja red de capacidades cognitivas y emocionales influye en nuestra forma de pensar, sentir y actuar, impactando en prácticamente todos los aspectos de nuestra vida. Desde este referente Cardona (2020) entiende que la inteligencia emocional es esencial para mantener una relación adecuada tanto con uno mismo

como con la sociedad, lo que contribuye al bienestar colectivo y a la adaptación al entorno. Este logro se alcanza mediante un conocimiento profundo de las propias emociones y las de los demás, así como el manejo de estas para tomar decisiones de manera más asertiva.

Otro autor reconocido que ha contribuido fuertemente en este tema es Gardner como se citó en Mercadé (2019), el cual define a la inteligencia como una capacidad que se puede desarrollar y no se limita únicamente a resolver problemas o crear productos valiosos en una o más culturas. Esta habilidad puede considerarse una forma de aprendizaje y recepción de conocimientos que ayuda a mantener o mejorar las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y diversas actividades.

Para Goleman, como se citó en Castro et al. (2023) define la inteligencia emocional como la capacidad inherente a todos los seres humanos para gestionar sus emociones, realizar actividades, enfrentar problemas y resolverlos de manera rápida y eficaz. Esta habilidad no solo permite a las personas manejar sus propias emociones, sino también comprender y responder adecuadamente a las emociones de los demás. La inteligencia emocional incluye competencias como la automotivación, la empatía, el manejo de las relaciones personales, las habilidades de comunicación y el estilo personal. Además, sostiene que la inteligencia emocional no es una capacidad fija, sino que puede ser educada, modificada, desarrollada y mejorada a lo largo del tiempo, esto significa que, a través de la práctica y el aprendizaje, las personas pueden aumentar su inteligencia emocional y, por ende, mejorar su bienestar personal y sus relaciones interpersonales. La educación emocional puede incluir técnicas para reconocer y regular las propias emociones, así como para desarrollar una mayor empatía y habilidades sociales.

En pocas palabras, la inteligencia emocional es importante en la vida cotidiana ya que influye cómo tomamos decisiones y nos relacionamos con las demás personas. Mejorar la resiliencia ayuda a las personas a adaptarse mejor a los desafíos emocionales y sociales que enfrentan.

#### ***6.4.2 Inteligencia emocional en el Entorno Educativo***

La inteligencia emocional hace referencia a comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás, elementos esenciales para el triunfo en el entorno educativo.

Los autores Puertas et al. (2020), mencionan que la inteligencia emocional es un factor clave que repercute en el bienestar social y mental de los alumnos, lo que les facilita a comprender su entorno y a tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones conflictivas

que surgen diariamente. Lo que pone de manifiesto que este constructo debe de ser desarrollado de forma continua por medio de las entidades educativas. De la misma manera Mayer y Salovey (1997) como se citó en Padilla et al. (2022), dice que la inteligencia emocional se ha convertido en un factor clave para el éxito educativo y laboral, es la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones, también abarca la habilidad para acceder y/o generar sentimientos cuando facilitan el pensamiento, es la habilidad para entender emoción y conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento emocional e intelectual.

Por lo tanto, la inteligencia emocional es crucial para el bienestar social y mental, dado que ayuda a los alumnos en la comprensión de su ambiente y en la resolución de conflictos de forma correcta. Además, conlleva la habilidad de identificar, manifestar, entender y controlar emociones, siendo esta una destreza fundamental para el desahogo.

### ***6.4.3 Modelos de la inteligencia emocional***

#### **6.4.3.1 Modelo de inteligencia emocional de Mayer y Salovey.**

Peter Salovey y John D. Mayer son considerados los padres fundadores de la inteligencia emocional como concepto científico. Su modelo, uno de los más influyentes en el campo, define la inteligencia emocional como la capacidad de percibir, entender, gestionar y utilizar las emociones de manera efectiva para promover el crecimiento emocional e intelectual.

Según Fernández (2016), define este modelo en tres dimensiones precisas:

- Percepción de los propios sentimientos. Capacidad de percibir las emociones de sí mismo, así como a la habilidad para atender a los estados de ánimo y las emociones. Ello implica el reconocimiento consciente de las propias emociones, así como la identificación de qué es lo que se siente, siendo posible darle una etiqueta verbal.
- Comprensión de los sentimientos. Capacidad de asimilar y entender las emociones de sí mismo y de los demás, siendo la habilidad para discriminar de forma clara entre las emociones. Asimismo, hace referencia a cómo creen percibir sus emociones las personas.
- Regulación emocional. Capacidad de manejar las emociones de sí mismo, siendo la habilidad para reparar los estados de ánimo negativos. Se identifica

con la dirección y manejo de las emociones, tanto positivas como negativas, de forma eficaz.

#### **6.4.3.2 Modelo de inteligencia emocional de Daniel Goleman.**

El concepto de "inteligencia emocional" no ganó popularidad hasta la edición en 1995 del libro *La inteligencia emocional*, redactado por Daniel Goleman, periodista científico. En su obra, Goleman establece el concepto de inteligencia emocional y destaca la relevancia del coeficiente emocional en el liderazgo.

Goleman (2000), citado por Martínez y Miranda (2023), modificó su planteamiento inicial, el cual establecía cinco habilidades fundamentales de la inteligencia emocional, proponiendo sólo cuatro, a las cuales integró con un conjunto de competencias a cada una. Cada habilidad tiene las siguientes características:

- Autoconocimiento, autoconocimiento emocional, autoevaluación precisa y confianza en uno mismo.
- Autodominio, autocontrol, honradez, conciencia, adaptabilidad, orientación al logro e iniciativa.
- Conciencia social, empatía, conciencia organizacional y orientación al servicio.
- Habilidades sociales, liderazgo visionario, influencia, desarrollo de las personas, comunicación, cambio catalizador, manejo de conflictos, creación de lazos, trabajo en equipo y colaboración. (p. 30)

#### **6.4.3.3 Modelo de inteligencia emocional de Reuven Bar-On.**

El psicólogo Reuven Bar-On, exploró profundamente cómo nuestras emociones afectan todo lo que realizamos: en el ámbito laboral, en las relaciones personales, incluso en nuestras emociones hacia nosotros mismos. De acuerdo con él, la inteligencia emocional no se limita a nuestra inteligencia, sino también a la capacidad que poseemos para comprender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás.

Bar-On (1997) como se citó en Martínez y Miranda (2022), considera que su modelo está compuesto por cinco elementos:

- El componente intrapersonal, que reúne la habilidad de ser consciente, de comprender y relacionarse con otros.

- El componente interpersonal, que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.
- El componente de manejo de estrés, que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista.
- El componente de estado de ánimo, que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social.
- El componente de adaptabilidad o ajuste. (p.18)

## 6.5 Liderazgo

Para comprender el concepto del liderazgo que es un tema que ha sido estudiado de forma amplia en la disciplina de la administración, menciona el autor Acher (1992), citado por Martínez et al. (2024) menciona que “el liderazgo representa la habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”.

Por lo tanto, se prevé que el liderazgo fomenta a un grupo de personas a organizarse y conseguir sus objetivos; la persona que lo está ejerciendo tiene a su haber un sinfín de destrezas que lo determinan como tal, habilidades que se ha adquirido a lo largo de su vida.

Así, como el autor Santos (2004), citado por Martínez et al. (2024) define que el liderazgo es el proceso de influir sobre sí mismo, al grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil.

Es decir, el liderazgo sólo se origina cuando otros voluntariamente adoptan, por un período de tiempo, las metas de un grupo como propio; la persona tiene la capacidad de guiar, dirigir, motivar a todos los miembros de un equipo, inspirándolos y fomentando un sentido de compromiso hacia el logro de objetivos establecidos.

Menciona los autores Cabrera y Chuma (2023) que el liderazgo también puede ser entendido como una relación de influencia entre los líderes y sus seguidores, donde ambas partes se comprometen a trabajar juntas para alcanzar una meta común y lograr resultados tangibles en el proyecto compartido.

Es decir, que el liderazgo es fundamental para el desarrollo del comportamiento y cultura, ya sea positiva o negativa para el logro de los objetivos que está enfocado en alguna organización, como lo mencionan los autores Alfonso et al. (1999), citado por Quinde (2022)

que “el liderazgo es una disciplina que se ejerce deliberadamente a un grupo de trabajo, con la finalidad de obtener un conjunto de metas preestablecidas y a la vez satisfacer las necesidades de todos los integrantes que lo conforman”.

### **6.5.1 Teorías de Liderazgo**

- **Liderazgo transaccional:** Liderazgo transaccional es lograr las metas y cumplir con los objetivos en una dinámica laboral de trabajar bajo presión; es decir, mantener la eficiencia y evitar cometer errores en el cumplimiento de las actividades (Martínez et al., 2024).
- **Liderazgo transformacional:** está dirigido a los líderes que transforman y motivan a sus seguidores, son admirados, respetados y generan confianza (Quinde, 2022).

La teoría principal que se considera en la investigación es el: Liderazgo Transformacional ya que este tipo de liderazgo es muy importante para poder medir los niveles de rendimiento y promover el desarrollo de individual, grupal y a su vez de la organización en conjunto.

## **6.6 Origen del liderazgo Transformacional**

En la década de los años 1950, la conformación organizacional de los trabajadores se dirigía totalmente hacia la organización sin cuestionar a la autoridad y sin tomar en cuenta propios intereses en el bienestar de la organización, hoy en día se cree que es muy importante enseñar a aceptar las responsabilidades hacia sus acciones para estar seguros en aceptar los desafíos y cuestionar a la autoridad cuando sea necesario. Para la identificación de las metas de la organización, y hasta la interiorización de las creencias propias de la organización. Como menciona la autora Quinde (2022) se caracterizan por construir lazos emocionales e inspira al grupo. Es un modelo a seguir, transformar a los individuos de su entorno logrando la cohesión de sus miembros, convirtiéndolos en una unidad. La frase recurrente que utilizan es; las personas son lo primero y las características son: colaboración y comunicación.”.

Para esto, el liderazgo transformacional es importante en adaptarse para los cambios correspondientes en la selección, instrucción, progreso y en las políticas organizacionales que este abarcado todos colaboradores para llegar a una meta en común.

Menciona el autor Huber (2019), citado por Mucha (2024) que liderazgo transformacional, se caracteriza de otros tipos de liderazgo por su interés en el objetivo del

colectivo estableciendo compromiso con los trabajadores, y logrando empoderar. Otras características del líder transformacional, es ser proactivo, empático, reflexivo y con capacidad de persuasión para lograr motivar a los seguidores más allá de los intereses particulares, es decir, el líder eleva el nivel de los seguidores en cuanto a su madurez y sus ideales, así como interés por su realización, su auto actualización, y el bienestar de otros, de la organización y el de la sociedad en su conjunto.

La influencia del liderazgo transformacional está enfocada en la influencia del líder para todos sus colaboradores en fomentar los niveles de aceptación e inspiración para conseguir el éxito colectivo desempeñando de forma conjunta en la ejecución de sus actividades con mayor compromiso.

### ***6.6.1 Liderazgo Transformacional***

Como menciona los autores Bracho y García (2013), citado por Alvarado-Macias y Zambrano-Zambrano (2021) afirman que “El liderazgo transformacional procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que se empoderen de la misión y la visión”. Por lo tanto, el líder transformacional utiliza el carisma para motivar a todos sus subordinados estableciendo una visión clara del equipo para la organización proporcionando aspiraciones, necesidad y valores que obteniendo resultados positivos.

Según el autor Tarazona (2020) menciona que “el liderazgo transformacional, está basado en actitudes positivas, que llenan de energía potencial a los colaboradores, pero se busca identificar si este tipo de liderazgo es efectivo siempre en cualquier tipo de organización.”, por lo tanto, el liderazgo es el proceso de influir a un conjunto de personas para lograr objetivos en común para el logro de metas que se quiere llegar, esto implica fomentar habilidades como la toma de decisiones, comunicación efectiva con los colaboradores y resolución de problemas.

Según el autor Machado (2016), citado por Paola et al. (2022) menciona que “el líder transformacional debe saber de qué manera motivar, comunicarse y hacerse entender claramente; así, logrará desarrollar una actitud productiva de su equipo de trabajo; este líder transformacional, va más allá de mostrar resultados propios, por lo cual se enfoca en desarrollar capacidades de un colaborador auténtico, comprometido y productivo.”

Dentro de las organizaciones el liderazgo transformacional se vincula con los mismos intereses del líder para completar o accionar una actividad en la mejor manera posible

reflejando la actitud positiva de los colaboradores y que se refleje una buena imagen de respeto con el líder.

El líder transformacional es el que se preocupa por la organización y sus subordinados para que se alineen en la consecución de los objetivos planteados, como lo menciona el autor Bass (1999) que el líder transformacional inspira, motiva y estimula intelectualmente a todos sus colaboradores.

La influencia del líder transformacional es poderosa, ya que logra generar un compromiso genuino y entusiasta entre los colaboradores, quienes se sienten inspirados a alcanzar metas más altas y a contribuir al éxito colectivo de la organización; el liderazgo transformador aumenta la motivación, la moral y el desempeño de los seguidores a través de una variedad de mecanismos.

Como afirma los autores Salvo-Garrido y Cisternas-Salcedo (2021) el liderazgo transformacional tiene capacidad de transformar el entorno laboral mediante la habilidad de trabajar con otras personas, al esforzarse para poder adaptarse al cambio. Esta forma de liderar se refleja en el positivismo de la actitud, y mejore a la proyección de una imagen de admiración y respeto. Es decir, el liderazgo transformacional es la habilidad de ejercer influencia sobre una persona o varias para la consecución de los objetivos propuestos, con sus capacidades y competencias necesarias

Los autores Lussier y Achua (2010), citado por Fernández y Quintero (2017) resumen las características de los líderes transformacionales como agentes de cambio, visionarios, que gozan de alto nivel de confianza de sus seguidores, asumen riesgo con precaución, sus comportamientos están orientados por valores centrales, poseen habilidades cognitivas, creen en las personas y son sensibles a sus necesidades, son flexibles, abiertos al aprendizaje y experiencia. Por lo tanto, el líder transformacional debe tener características sumamente importantes para desarrollar el nivel de confianza a sus seguidores para que puedan sentirse motivados y orientados hacia un objetivo en común.

### ***6.6.2 Liderazgo transformacional en el Entorno Educativo***

El papel del liderazgo Transformacional en los establecimientos educativos es tan relevante en la calidad del aprendizaje y adaptación de la misma, es un elemento clave para la mejora educativa donde los responsables no solo debe ser de los líderes, sino también en los docentes quienes están comprometidos con los cambios para el logro de mejores resultados académicos y de comportamiento, como lo menciona varios autores (Leithwood, 2009;

Weinstein, 2017), el liderazgo adquiere características comunitarias, donde el entorno en el que se encuentra inserto el establecimiento educativo juega un rol decisivo en la forma de ejercer el liderazgo, donde la vulnerabilidad social actúa como factor de riesgo en el desarrollo socioeducativo de los alumnos, apareciendo la resiliencia como la capacidad positiva de recuperarse a emociones negativas y a la adaptación necesaria para iniciar esta recuperación, y en el caso de la resiliencia socioeducativa, la recuperación se realiza dentro de ese contexto de vulnerabilidad social.

Según los autores Avellan-Santana et al. (2022) menciona que el liderazgo transformacional representa un apoyo para la gestión educativa de las instituciones académicas que tiene como propósito promover un ambiente de participación y cambio donde se incorporan todos los miembros de la comunidad educativa con el afán de ofrecer una educación de calidad e innovación, adaptada a los nuevos tiempos.

Es decir, el liderazgo transformacional forma los líderes de forma eficaz para asumir las problemáticas detectadas en las instituciones educativas para tomar decisiones claras y concisas para mejorar su gestión en las funciones educativas, incluyendo al resto de sus colaboradores.

Según el autor Jaramillo et al. (2021) menciona que “el liderazgo transformacional influye tanto en el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales, lo que implica una mejora en el logro de los objetivos planteados y un buen desarrollo de los proyectos educativos”.

Por lo tanto, la persona que dirige debe actuar de forma clara en la comunicación, fuente de motivación, debe adecuarse al escenario que se le presenta, pues su accionar como líder transformacional será de gran medida al momento que tenga que afrontar de la situación.

Según el autor Murillo (2006) citado por Mejía (2021) menciona que contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la escuela, la educación y la sociedad, capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

Por lo tanto, desarrolla e influye en los procesos individuales para el fortalecimiento de los valores en forma positiva y las necesidades de sus seguidores; incrementando su sentido de obligación en motivar y crear sus propias capacidades.

El liderazgo transformacional en el contexto educativo se caracteriza por directores y administradores que no solo gestión, sino que también inspiran una visión y misión compartida fomentando el desarrollo individualizado en los docentes involucrados que promueven la innovación y mejora continua, dando como resultado un buen rendimiento académicos con los estudiantes.

Como lo menciona el autor Rojas (2020), citado por Cavagnaro y Carvajal (2020) quienes afirma que el liderazgo se pone en práctica cuando las personas tienen objetivos, metas y propósitos centrados, en competencias o posiciones con otros, para implicar e integrar sus seguidores mediante la motivación despertando el sentido de compromiso y aprecio hacia los logros.

Se ha discutido que el liderazgo transformacional es importante en la adaptación a cambios y transformaciones educativas. Según el autor Bush (2020), citado por Camacho et al. (2024), en un entorno educativo cada vez más complejo y demandante, los líderes que pueden inspirar y motivar a sus equipos son fundamentales para implementar cambios efectivos que mejoren los resultados académicos. Esta capacidad de adaptación y respuesta a nuevos desafíos es una característica clave del liderazgo transformacional, que no solo gestiona el cambio, sino que también lo lidera de manera proactiva.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene como impacto la motivación y bienestar de los docentes, que a su vez involucra indirectamente el rendimiento de los estudiantes, por otro lado, mejora el compromiso y satisfacción laboral de los colaboradores al proporcionar un sentido de compromiso y apoyo emocional en el contexto educativo.

Según el autor Shields (2019), citado por Camacho et al. (2024) menciona que los líderes que adoptan un enfoque transformacional tienden a promover prácticas más inclusivas y equitativas, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, tengan acceso a las mismas oportunidades educativas. Este enfoque no solo mejora el rendimiento académico, sino que también contribuye a reducir las brechas de rendimiento entre diferentes grupos de estudiantes. Es decir, que las partes involucradas tendrán un cambio radical en el entorno educativo aumentando significativamente la motivación inspiradora para cumplir de mejor manera sus actividades a realizar.

### ***6.6.3 Importancia del Liderazgo transformacional***

El liderazgo transformacional es un tema importante en el ámbito empresarial y educativo, han demostrado un gran impacto en las organizaciones; la estimulación intelectual

emerge de su capacidad para ayudar a los seguidores a resolver los problemas, mostrando nuevas aristas, estimulando la imaginación y la flexibilidad intelectual. Según los autores Chang y Jeong (2021), citado por Tirado y Llatas (2022) especificaron que el liderazgo transformacional es importante porque faculta capacitar a los seguidores a fin de que desempeñen efectivamente sus actividades, así como mostrar un compromiso con los valores y el desarrollo de creencias, habilidades y la creación de un clima apropiado para la creatividad e innovación para realizar un cambio unificado.

Por lo tanto, mediante el liderazgo transformacional es fundamental ya que destaca el desempeño en equipo que influye en la intención y compromiso en las actividades que conlleva a obtener beneficios para la institución educativa como también para los miembros que la conforman dentro de los cuales destacan los líderes pedagógicos, maestros, personal administrativo y de servicio, estudiantes, padres de familia y la comunidad involucrada donde se encuentre ubicada la institución.

#### ***6.6.5 Modelos del liderazgo transformacional***

El liderazgo transformacional de James Burns, nos indica que en el libro manual de Liderazgo inició el planteamiento del liderazgo transformador en donde nos explica que el líder se ocupaba de detalles diminutos para lograr formar valores y sentidos de pertenencia en un equipo de trabajo. Como lo afirma el autor Burns (1978) citado por Rojas et al., (2020) que el liderazgo se ejerce cuando los seres humanos que tienen ciertos motivos y propósitos se movilizan en competencias o en luchas con otros, recursos institucionales, políticos, psicológicos y otros, para despertar, comprometer y satisfacer las motivaciones de los seguidores; es decir, que el liderazgo transformacional funciona para cambiar el estado de las cosas en función de sus tareas en cada uno de sus seguidores para fomentar un trabajo colaborativo y tomar decisiones para conseguir de manera positiva resultados que ayuden al crecimiento de una organización. A continuación, se dará a conocer cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional que están involucradas dentro del concepto del autor Burns citado por Moreno, (2019):

**Consideración individualizada:** el liderazgo transformacional implica también ofrecer apoyo y aliento a los seguidores de manera individual. Con el fin de fomentar las relaciones de apoyo, los líderes transformacionales mantienen las líneas de comunicación abiertas para que sus seguidores no duden en compartir ideas y para que los líderes puedan

ofrecer reconocimiento directo a cada uno de sus seguidores en función de sus contribuciones especiales.

**Inspiración y motivación:** los líderes transformacionales tienen una visión clara y son capaces de articularla a sus seguidores. Estos líderes también son capaces de ayudar a sus seguidores a experimentar la misma pasión y motivación para cumplir con estos objetivos, este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados.

**Influencia idealizada:** el líder transformacional es un modelo a seguir para sus seguidores, debido a que los seguidores depositan su confianza y el respeto al líder, quieren emular a este individuo e interiorizar sus ideales, sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se el respeto, así como la confianza de sus seguidores.

El liderazgo transformacional según los autores Bass et al. (1987), citado por Mejía (2021) menciona que es un proceso comportamental, comprendido por tres factores: carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada de las necesidades de los seguidores, siendo la estimulación intelectual, la que se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral. Es decir, que los líderes consiguen que todos sus seguidores se muestren entusiastas al realizar sus actividades y se involucren a la visión de futuras expectativas que deseen lograr demostrando el compromiso a los objetivos que tienen propuestos. A continuación, se revisará cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional que están involucradas:

**Estimulación Intelectual:** Los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder.

**Dirección en el Trabajo de Equipo:** Según los autores Driscoll y Vergara (1997), Jaramillo et al. (2021) definen como un trabajo en equipo que genera su crecimiento y desarrollo propio, respetando a cada uno de sus integrantes, extrayendo aprendizajes y reflexiones desde la experiencia compartida

**Motivación Inspiracional:** El líder busca conseguir cooperación y apoyo de los miembros a través de, inculcar orgullo de pertenecer al grupo, inspirar confianza y elevar el entusiasmo en las tareas, como menciona los autores (Teresa y Chacón, 2019)

**Influencia Idealizada:** El líder crea respeto, admiración y confianza en los seguidores proporcionando las bases que lleva a la aceptación de cambios radicales en la forma en la que los individuos y organizaciones actúan. A esta dimensión también se le conoce como Carisma por la persistencia y deseo del seguidor en imitar al líder como lo menciona (Bass 1985, citado por López, 2018) , forman parte dos subdimensiones:

- **Influencia Idealizada (atributo):** Es la observación del líder como carismático, poderoso, confidente, encauzado hacia ideas de alto orden y ética.
- **Influencia Idealizada (conducta):** Es el repertorio de conductas que originan acciones carismáticas del líder centradas en valores, creencias y con significado de misión.

Por lo tanto, el liderazgo Transformacional es necesario e importante en todos los tipos de organización, ya sea en la institución o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración ya que desarrolla el potencial necesario para la motivación humana y saber conducir a las personas que están involucradas en las funciones de su trabajo y en el bienestar en cada uno de ellos.

## 6.7 Selección de las dimensiones

### 6.7.1 Dimensiones de Inteligencia Emocional

Mayer y Salovey (1995), Versión al de Fernández-Berrocal et al. (2004), y con adaptación de Fernández (2016), detalla y define tres dimensiones precisas:

**Percepción de los propios sentimientos:** Capacidad de percibir las emociones de sí mismo, así como a la habilidad para atender a los estados de ánimo y las emociones. Ello implica el reconocimiento consciente de las propias emociones, así como la identificación de qué es lo que se siente, siendo posible darle una etiqueta verbal.

**Comprensión de los sentimientos:** Capacidad de asimilar y entender las emociones de sí mismo y de los demás, siendo la habilidad para discriminar de forma clara entre las emociones. Asimismo, hace referencia a cómo creen percibir sus emociones las personas.

**Regulación emocional:** Capacidad de manejar las emociones de sí mismo, siendo la habilidad para reparar los estados de ánimo negativos. Se identifica con la dirección y manejo de las emociones, tanto positivas como negativas, de forma eficaz.

### ***6.7.2 Dimensiones de Liderazgo Transformacional***

El liderazgo transformacional según los autores Bass et al. (1987), citado por Mejía (2021) menciona que es un proceso comportamental, comprendido por tres factores: carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada de las necesidades de los seguidores, siendo la estimulación intelectual, la que se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral. Es decir, que los líderes consiguen que todos sus seguidores se muestren entusiastas al realizar sus actividades y se involucren a la visión de futuras expectativas que deseen lograr demostrando el compromiso a los objetivos que tienen propuestos. A continuación, se revisará cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional que están involucradas:

**Estimulación Intelectual:** Los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder.

**Dirección en el Trabajo de Equipo:** Según los autores Driscoll y Vergara (1997), Jaramillo et al. (2021) definen como un trabajo en equipo que genera su crecimiento y desarrollo propio, respetando a cada uno de sus integrantes, extrayendo aprendizajes y reflexiones desde la experiencia compartida

**Motivación Inspiracional:** El líder busca conseguir cooperación y apoyo de los miembros a través de, inculcar orgullo de pertenecer al grupo, inspirar confianza y elevar el entusiasmo en las tareas, como menciona los autores Teresa y Chacón (2019).

**Influencia Idealizada:** El líder crea respeto, admiración y confianza en los seguidores proporcionando las bases que lleva a la aceptación de cambios radicales en la forma en la que los individuos y organizaciones actúan. A esta dimensión también se le conoce como Carisma por la persistencia y deseo del seguidor en imitar al líder como lo menciona Bass (1985), citado por López (2018) , forman parte dos subdimensiones:

- **Influencia Idealizada (atributo):** Es la observación del líder como carismático, poderoso, confidente, encauzado hacia ideas de alto orden y ética.

- **Influencia Idealizada (conducta):** Es el repertorio de conductas que originan acciones carismáticas del líder centradas en valores, creencias y con significado de misión.

## 7. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para tratar el enfoque de la investigación denominada " Inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional para la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, año lectivo 2024-2025." se proyecta utilizar lo siguiente:

### 7.1 Enfoque de la investigación

#### 7.1.1 *Enfoque Cuantitativo*

De acuerdo con los objetivos propuestos en el trabajo investigativo, que está enfocado a proponer estrategias específicas de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, se ha determinado que la investigación se adecua de mejor manera en la recolección de datos del objeto de estudio, dado que permite la identificación de los fenómenos que causa la inteligencia emocional en relación con el liderazgo transformacional.

El enfoque cuantitativo según el autor Acosta (2023), señalan que es una metodología que utiliza datos numéricos para responder preguntas de investigación; proporciona resultados precisos y generalizables, pero también puede limitar la comprensión profunda y contextual de los fenómenos estudiados; es decir que el enfoque cuantitativo se enfoca en la recopilación de datos para realizar un análisis estadístico con el objetivo de determinar resultados y conclusiones precisas.

En este sentido, en la presente investigación, se optó por utilizar el enfoque cuantitativo con la técnica encuesta, ya que se utilizará la medición numérica en la observación del objeto de estudio, que por ende se realizará un análisis estadístico, para establecer con precisión los niveles de inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional, y su relación dentro de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

### 7.2 Tipo de investigación

#### 7.2.1 *Documental*

Para el proyecto de investigación, se aplicará un estudio de tipo documental, ya que recogerá información de fuentes fidedignas ya sea en documentación física (textos, libros, trabajos de grado, artículos científicos) o digital (internet). Afirma el autor, López (2017), citado por Cabrera y Chuma (2023) que "la exploración bibliográfica es el grupo de técnicas y tácticas que se emplearon para localizar, detectar y acceder aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación." Esto permitirá construir una base teórica sólida facilitando a la investigación información verídica sobre autores que han estudiado cada

una de las variables y contextualizara prácticas efectivas, mejorando así el desarrollo de líderes dentro de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

### **7.2.2 De campo**

En este caso de estudio, será de investigación de campo, ya que se estudiará el objeto de estudio en su ambiente natural, sin manipular sus variables originales hasta llegar a su explicación de sus causas; con esto se garantizará la fiabilidad del trabajo de investigación científica.

Según el autor, Sandoval (2022) menciona que la investigación de campo es la información primaria obtenida de manera directa se organiza, clasifica y se codifica para hacer análisis y construir los datos, los cuales son la base de la creación fundamentada de las categorías propias; esto quiere decir que se registrara información que al ser analizada otorgándole sentido y significados, permite la construcción del dato, de los datos de la investigación. Por lo tanto, la investigación de campo que se empleará en esta investigación científica permitirá recopilar información directa y precisa con todos los colaboradores de como esta su entorno de trabajo en relación con la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional; con ayuda de técnicas de recolección de datos como la encuesta y la observación directa en los colaboradores dentro de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

## **7.3 Alcance**

### **7.3.1 Descriptivo**

El alcance de la presente investigación será descriptivo ya que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos que se apoya en la recopilación de información lo que permite detallar a profundidad las dimensiones, que se medirá a partir de conceptos, variables en la recolección de datos.

Como señala el autor, Llalliq (2022), el alcance descriptivo utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, procurando ir generando información de manera ordenada, confiable y que esté en relación con otras para acentuar las diferencias. Es decir, se caracterizará los rasgos del objeto de estudio incidiendo en sus particularidades con el objetivo de que su información sea fiable y observable.

### 7.3.2 Correlacional

La investigación también tendrá un alcance correlacional con el propósito de medir el grado de relación o asociación entre dos o más variables. Según el autor, González (2019) el objeto de estudio es conocer el comportamiento de una variable en relación con las modificaciones de otra variable, se puede predecir estos comportamientos e incluso extrapolar situaciones donde otra variable puede verse modificada. Asimismo, el hecho de que dos o más variables no se relacionen, no implica que la investigación resulte fallida o contenga errores en su procedimiento, es decir determina el nivel en el cual las variaciones de uno o varios factores se vean afectadas con las otras, no se busca experimentar, sino detectar la incidencia de la variación de los fenómenos para establecer objetivos en la investigación, por ende, esto permitirá establecer la relación del alcance correlacional entre las variables de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional en Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

### 7.3.3 Coeficiente de correlación de $r$ de Pearson

Para analizar la correlación de las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional se aplicará la correlación de Pearson, que de acuerdo al autor Germán Fiallos (2021). “El coeficiente de Pearson (también llamado coeficiente de correlación del producto-momento), se representa con el símbolo  $r$  y proporciona una medida numérica de la correlación entre dos variables cuantitativas”.

El valor del coeficiente  $r$  Pearson's denota la fuerza de la asociación como se describe a continuación:

- Si  $r = \text{cero}$  significa que no hay asociación o correlación entre las dos variables.
- Si  $0 < r < 0.25$  = débil correlación.
- Si  $0.25 \leq r < 0.75$  = intermedia correlación.
- Si  $0.75 \leq r < 1$  = fuerte correlación.
- Si  $r = 1$  = perfecta correlación.

## 7.4 Diseño

### 7.4.1 Diseño transversal

La investigación se apoyará en un método cuantitativo transversal donde el autor Huaire (2019), menciona que este diseño “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. En tal sentido se usará un cuestionario basado en la escala de Likert que permitirá

recopilar información de carácter cuantitativo aplicando la encuesta de Fernández (2016) que radica en una secuencia de preguntas y otras indicaciones con el objetivo de conseguir información, en la que se evaluará la inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional en la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, mediante la observación se tendrá como consecuencia la recolección de datos e información necesaria para el análisis y demostración de los resultados que tengan relación con las dimensiones de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

## **7.5 Técnicas de recolección de datos**

### **7.5.1 Encuesta**

“La encuesta corresponde a una técnica de investigación utilizada principalmente en las Ciencias Sociales, a través de la cual se recolecta información sobre los sujetos para describir, comparar o explicar aspectos como conocimientos, actitudes y comportamientos” Bravo y Valenzuela (2019).

Por esta razón, se utiliza la encuesta como técnica para recopilar datos precisos acerca de cómo los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, perciben las variables en análisis.

### **7.5.2 Cuestionario**

Según Medina et al. (2023), mencionan que “un cuestionario de investigación es un instrumento utilizado para recopilar datos y opiniones de un grupo de personas con el fin de responder a una pregunta de investigación específica.”

Para llevar a cabo esta investigación se empleará una encuesta que consta de dos instrumentos adaptados y validados para la recopilación de información sobre las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional, estos instrumentos fueron aplicados principalmente en los docentes de la Universidad Privada de Lima Metropolitana en un estudio de posgrado por la autora Fernández (2016), en la ciudad de Lima - Perú, posteriormente han sido replicados en varios estudios hasta la actualidad.

**Variable 1:** Cuestionario de Inteligencia Emocional, Trait Meta-Mood Scale TMMS 24, de Salovey y Mayer (1995); Versión en español de Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004), adaptación y validación por Fernández (2016); el objetivo es valorar la percepción de la inteligencia emocional, agrupando dimensiones y preguntas en las áreas:

- Percepción de los propios sentimientos: 1,2,3,4,5,6,7, 8.

- Comprensión de los sentimientos: 9,10,11,12,13,14,15,16.
- Regulación emocional: 7,18,19,20,21,22,23,24.

El cuestionario consta de 24 ítems en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta: Nada de acuerdo (1), algo de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), muy acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

**Variable 2:** Cuestionario de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio (2004), Multifactorial de Liderazgo (MLQ)5x (versión corta), adaptado y validado por Fernández (2016); el objetivo es valorar la percepción del estilo de liderazgo transformacional, agrupando dimensiones y preguntas en las áreas:

- Estimulación intelectual: 2,3,4,5,6,7,8,10,11.
- Dirección en el trabajo de equipo: 14,22,30,12,17,27,31.
- Motivación inspiracional: 18,21,25,19,20,23,24,29.
- Influencia idealizada atribuida: 1,9,13,28.
- Influencia idealizada conductual: 15,16,26.

El cuestionario está conformado por 31 ítems en la escala de Likert con 5 opciones de respuesta: Nada de acuerdo (1), algo de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), muy acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

### ***7.5.3 Población***

Para Díaz (2020), “la población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación.”

Tomando en cuenta la definición de la autora, la población del actual estudio de investigación son 64 colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

**Tabla 2**  
*Población*

<b>POBLACIÓN DE ESTUDIO</b>	
<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Rector	1
Vicerrector	1
Inspector	1
Subinspectora	1
Secretaria	1
Consejo ejecutivo	2
Gobierno escolar	1
Director de área	2
Coordinador de área	3
Docentes	51
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>

*Nota.* Participantes de la investigación. Fuente: Unidad Educativa del Milenio Sigchos (2025).

## 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 8.1 Análisis de los resultados de la variable Inteligencia Emocional

**Tabla 3**

*Dimensiones y preguntas de inteligencia emocional.*

<b>Inteligencia Emocional - Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
Percepción de los propios sentimientos	1.- Presto mucha atención a los sentimientos. 2.- Normalmente me preocupo mucho por lo que siento. 3.- Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones. 4.- Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo. 5.- Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos. 6.- Pienso en mi estado de ánimo constantemente. 7.- A menudo pienso en mis sentimientos. 8.- Presto mucha atención a cómo me siento.
Comprensión de los sentimientos	9.- Tengo claros mis sentimientos. 10.- Frecuentemente puedo definir mis sentimientos. 11.- Casi siempre sé cómo me siento. 12.- Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas. 13.- A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones. 14.- Siempre puedo decir cómo me siento. 15.- A veces puedo decir cuáles son mis emociones. 16.- Puedo llegar a comprender mis sentimientos.
Regulación emocional	17.- Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista. 18.- Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables. 19.- Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida. 20.- Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal. 21.- Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. 22.- Me preocupo por tener un buen estado de ánimo. 23.- Tengo mucha energía cuando me siento feliz. 24.- Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.

*Nota.* Agrupación de preguntas por dimensiones de inteligencia emocional.

- **Percepción de los propios sentimientos.**

**Tabla 4**

*Resultados de la percepción de los propios sentimientos (Agrupada).*

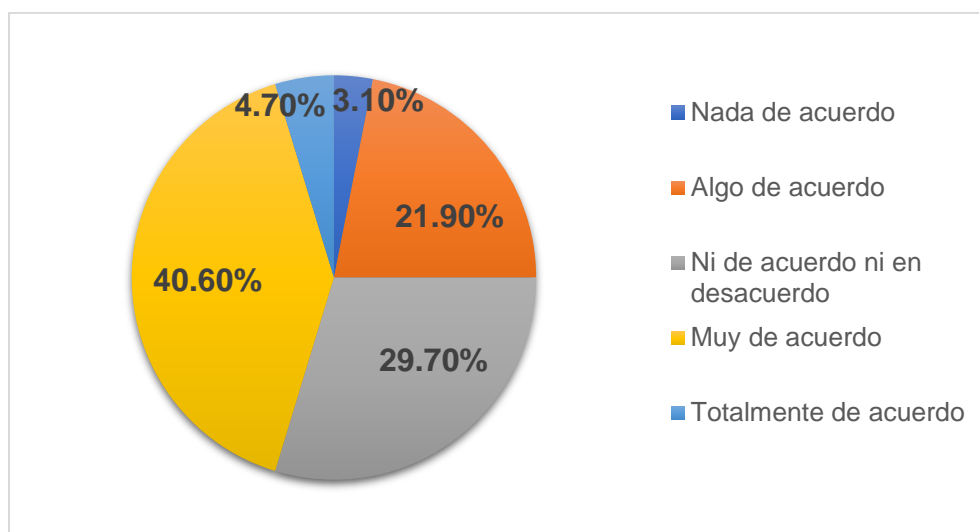
*Preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Nada de acuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Algo de acuerdo	14	21,9	21,9	25,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	29,7	29,7	54,7
	Muy de acuerdo	26	40,6	40,6	95,3
	Totalmente de acuerdo	3	4,7	4,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Efecto de la percepción de los propios sentimientos.

**Figura 1**

*Percepción de los propios sentimientos (Agrupada)*



*Nota.* Grafica de los resultados de la dimensión, percepción de los propios sentimientos.

### **Análisis e interpretación:**

De acuerdo a la dimensión evaluada el (40.60%) está muy de acuerdo con su habilidad para identificar y entender sus sentimientos, lo que muestra que tienen mucho conocimiento sobre sí mismos. Por otra parte, el (29.70%) está ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual indica que este grupo mantiene parcialidad en los sentimientos. Además, los resultados indican que otro grupo (21.90%) está algo de acuerdo, lo que sugiere que hay posibilidad de mejorar esta habilidad en algunas personas. Así mismo un (4.70%) está totalmente de acuerdo lo que indica que también existe el compromiso del manejo de sus sentimientos. Es importante mencionar

que un pequeño número (3.10%) no está de nada de acuerdo, lo que indica que se necesitan acciones especiales para ayudar a estas personas a reconocer sus propios sentimientos.

Este resultado indica que los colaboradores entienden bien sus emociones, pero podrían mejorar en algunos aspectos, que mejore esta habilidad.

- **Comprensión de los sentimientos**

**Tabla 5**

*Comprensión de los sentimientos (Agrupada).*

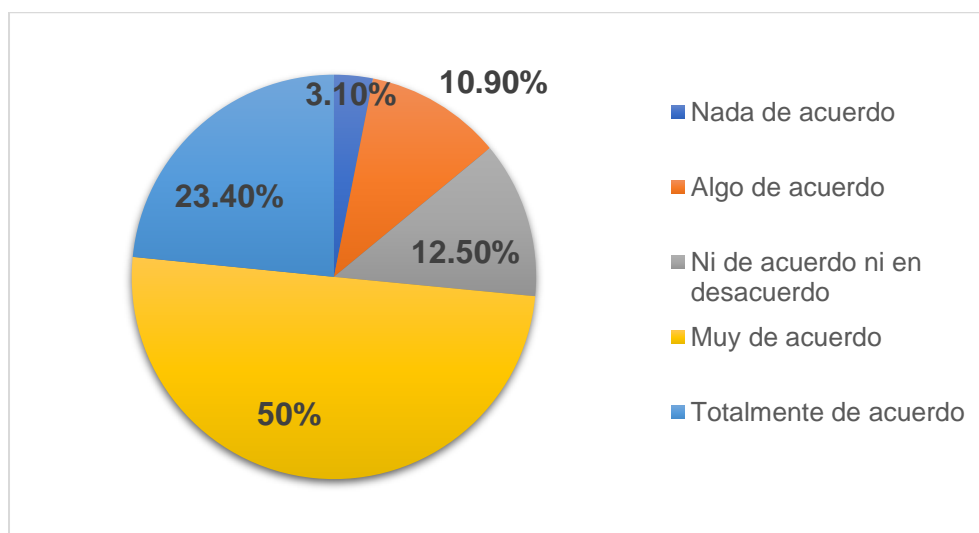
*Preguntas: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada de acuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Algo de acuerdo	7	10,9	10,9	14,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	12,5	12,5	26,6
	Muy de acuerdo	32	50,0	50,0	76,6
	Totalmente de acuerdo	15	23,4	23,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Referencia de la claridad de los sentimientos.

**Figura 2**

*Comprensión de los sentimientos (Agrupada)*



*Nota.* La figura detalla la apreciación de la dimensión, comprensión de los sentimientos.

**Análisis e interpretación:**

El estudio de esta dimensión de comprensión de los sentimientos ofrece un panorama alentador para los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, un (50%) estuvo

muy de acuerdo con su capacidad para comprender los sentimientos de los demás, lo que indica que este grupo tiene altos niveles de empatía y capacidad de conectarse con los demás. Asimismo, un número significativo (23,40%) estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que refuerza la idea de que la mayoría de los colaboradores tienen una gran capacidad para analizar y responder a los sentimientos de los demás. Sin embargo, el (12,50%) estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el (10,90%) esta algo de acuerdo. Y con un porcentaje pequeño de (3,10%) estuvo nada de acuerdo.

Los resultados alcanzados indican un alto nivel de comprensión por parte de los compañeros de trabajo sobre los sentimientos de los demás, aspecto esencial para crear cooperación y un ambiente de trabajo positivo.

- **Regulación emocional**

**Tabla 6**

*Regulación emocional (Agrupada).*

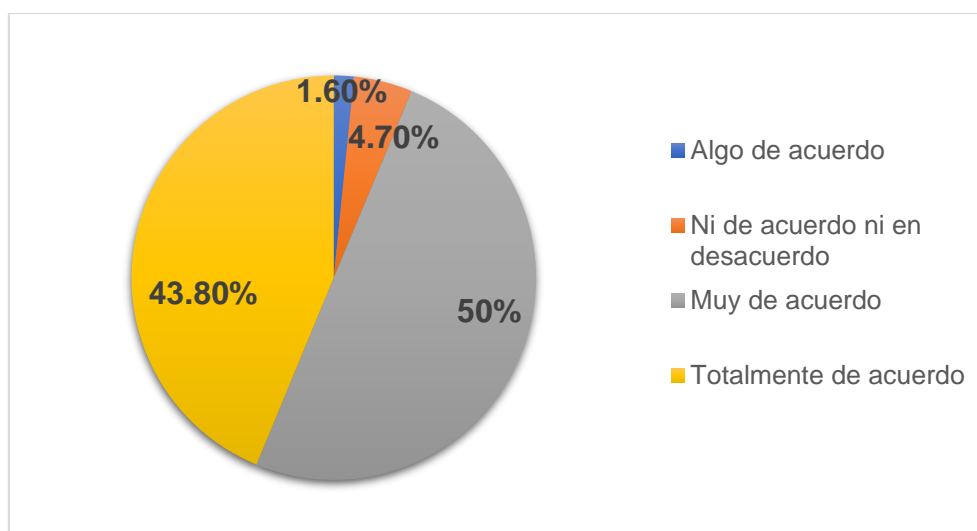
Preguntas: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo de acuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4,7	4,7	6,3
	Muy de acuerdo	32	50,0	50,0	56,3
	Totalmente de acuerdo	28	43,8	43,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos de la reparación emocional.

**Figura 3**

*Regulación emocional (Agrupada)*



*Nota.* Referencia del cálculo de la dimensión, regulación emocional.

### **Análisis e interpretación:**

Los resultados, de la dimensión regulación de las emociones, revelan que los colaboradores, tienen una actitud muy positiva hacia la inteligencia emocional. Un número importante de personas (50%) está muy de acuerdo en que pueden gestionar eficazmente sus emociones, lo que indica que este grupo de personas tiene un alto nivel de autocontrol emocional. Además, un número importante (43,80%) estuvo totalmente de acuerdo con esta afirmación, reforzando la idea de que la mayoría de los colaboradores tienen estrategias saludables para gestionar sus emociones. Aunque una minoría (4,70%) estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo y un porcentaje de (1,60%) se ubica la categoría algo de acuerdo, destacando que también hay colaboradores que aún no regulan sus emociones.

En conclusión, cabe indicar que los resultados obtenidos indican un alto grado de regulación de las emociones de los colaboradores, aspecto esencial del bienestar personal y profesional.

## **8.2 Análisis de los resultados de la variable Liderazgo Transformacional**

**Tabla 7**

*Dimensiones y preguntas del liderazgo transformacional.*

<b>Liderazgo Transformacional - Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
Estimulación Intelectual	2.- Para resolver problemas, trato de ver las situaciones desde varias perspectivas. 3.- Ayudo a los demás a ver los problemas desde diferentes perspectivas. 4.- Brindo sugerencias a los demás en identificar nuevas formas de trabajo. 5.- Evalúo las consecuencias de las decisiones tomadas. 6.- Fomento la tolerancia a las diferencias de opinión. 7.- Me intereso por los aportes que brindan los demás para resolver un problema. 8.- Fomento en los demás la expresión de ideas y opiniones sobre el método de trabajo. 10.- Considero importante tener un objetivo claro sobre el trabajo que realizas. 11.- Para tomar una decisión tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas de las mismas.
Dirección en el Trabajo de Equipo	12.- Enfatizo en la importancia de tener una misión compartida con el equipo.

	<p>14.- Muestro coherencia entre lo que digo y hago.</p> <p>17.- Me interesa conocer las necesidades e intereses del grupo de trabajo.</p> <p>22.- Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.</p> <p>27.- Por el bienestar del equipo soy capaz de ir más allá de mis intereses.</p> <p>30.- Quienes trabajan conmigo confían en las decisiones que tomo.</p> <p>31.- Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.</p>
Motivación Inspiracional	<p>18.- Me muestro optimista frente a situaciones futuras.</p> <p>19.- Suelo hablar con entusiasmo sobre las metas que tenemos como equipo.</p> <p>20.- Construyo una visión motivante del futuro.</p> <p>21.- Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.</p> <p>23.- Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.</p> <p>24.- Soy capaz de exponer a los demás las ventajas que implican poder llegar a los objetivos que se proponen.</p> <p>25.- Puedo construir metas que incluyan satisfacer las necesidades de quienes trabajan conmigo.</p> <p>29.- Me muestro confiable y seguro con las personas que trabajo.</p>
Influencia Idealizada Atributiva	<p>1.- Evaluó críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.</p> <p>9.- Expreso mis valores y creencias más importantes.</p> <p>13.- Comparto los riesgos en las decisiones tomadas por el grupo de trabajo.</p> <p>28.- Actúo en función al respeto que quiero recibir de los demás.</p>
Influencia Idealizada Conductual	<p>15.- Considero ser un modelo a seguir para los demás.</p> <p>16.- Me comporto en función de convertirme en un ejemplo para los demás.</p> <p>26.- Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.</p>

*Nota.* La tabla muestra las preguntas por dimensiones de liderazgo transformacional.

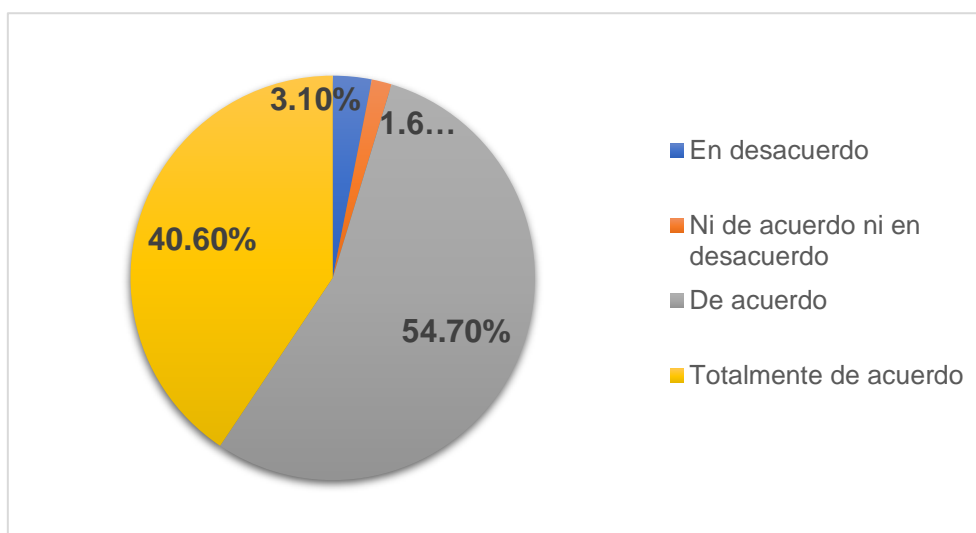
- **Estimulación Intelectual**

**Tabla 8***Estimulación Intelectual (Agrupada).*

Preguntas: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 y 11

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	En desacuerdo	2	3,1	3,1	3,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1,6	1,6	4,7
	De acuerdo	35	54,7	54,7	59,4
	Totalmente de acuerdo	26	40,6	40,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Estimulación de procesos mentales.

**Figura 4***Estimulación Intelectual (Agrupada)*

*Nota.* Derivación de la dimensión, estimulación intelectual.

**Análisis e interpretación:**

Según los resultados obtenidos de la dimensión estimulación intelectual, se identifica que el (54,70%) de los encuestados están de acuerdo que existe la estimulación intelectual en su ambiente laboral entre los colaboradores, por otro lado, un (40,60%) está totalmente de acuerdo, mientras que un (1,60%) están en ni de acuerdo ni en desacuerdo y el (3,10%) determina que está en desacuerdo que existe estimulación intelectual.

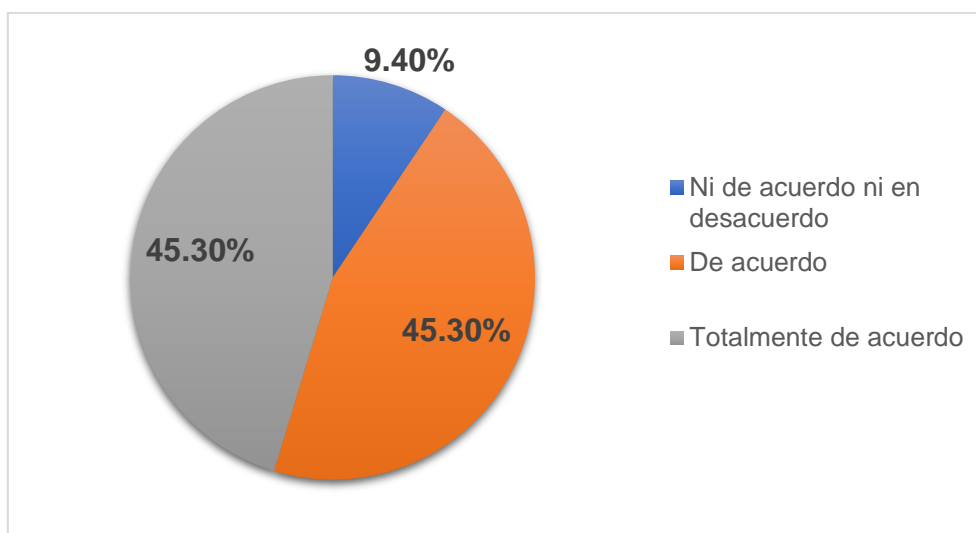
Por lo tanto, la mayoría de colaboradores están conformes ya que ciertos recursos ayudan al aprendizaje en equipos para cumplir sus actividades.

- **Dirección en el Trabajo de Equipo**

**Tabla 9***Dirección en el Trabajo de Equipo (Agrupada).*

Preguntas: 12, 14, 17, 22, 27, 30, y 31.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	9,4	9,4	9,4
	De acuerdo	29	45,3	45,3	54,7
	Totalmente de acuerdo	29	45,3	45,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Trabajo colaborativo en el fortalecimiento de habilidades.**Figura 5***Dirección en el Trabajo de Equipo (Agrupada)**Nota.* Respuesta de la dimensión, dirección en el trabajo en equipo.**Análisis e interpretación:**

Con los resultados obtenidos de la dimensión dirección en el trabajo de equipo, una vez aplicado el instrumento, se determina que el (45,30%) de los encuestados están totalmente de acuerdo ya que intervienen en la toma de decisiones en cumplimiento de cada uno de sus funciones, mientras que el (45,30%) está de acuerdo y el (9,40%) están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Es así que la mayor parte de los encuestados busca conseguir buenos resultados en el desarrollo profesional en cada uno de sus grupos dentro de la institución.

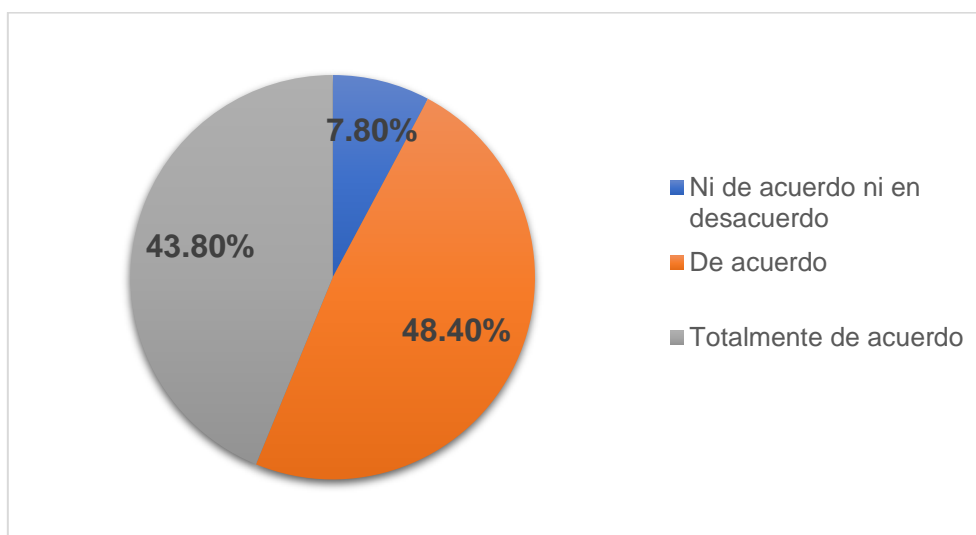
- **Motivación Inspiracional**

**Tabla 10***Motivación Inspiracional (Agrupada).*

Preguntas: 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, y 29

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
	De acuerdo	31	48,4	48,4	56,3
	Totalmente de acuerdo	28	43,8	43,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Capacidad de motivar y crear una visión compartida.

**Figura 6***Motivación Inspiracional (Agrupada)*

*Nota.* Evolución de la dimensión, motivación inspiracional.

**Análisis e interpretación:**

Una vez observado y analizado los gráficos anteriores en esta dimensión de motivación inspiracional, se determina que el (48,40%) de las personas encuestadas están de acuerdo que existe la habilidad de generar confianza y motivación hacia sus colaboradores para la consecución de sus objetivos, mientras que el (43,80%) está totalmente de acuerdo que se halla motivación inspiracional en la institución, y el (7,80%) están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

El resultado se entiende que la mayoría de los encuestados suelen inspirar y motivar a sus seguidores que, además son sus compañeros de trabajo estableciendo objetivos razonables para una visión compartida en el cumplimiento de sus metas.

- **Influencia Idealizada Atributiva**

**Tabla 11**

*Influencia Idealizada Atributiva (Agrupada).*

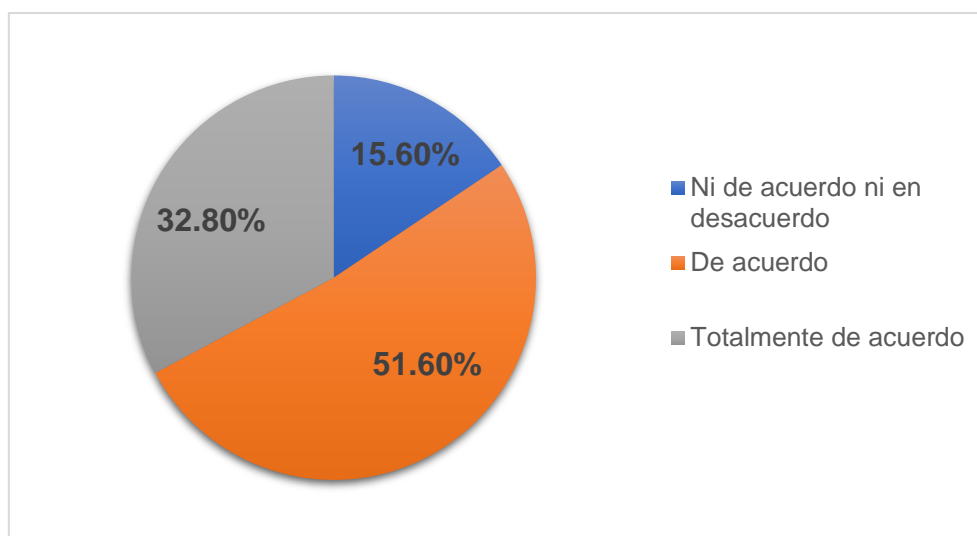
Preguntas: 1, 9, 13 y 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15,6	15,6	15,6
	De acuerdo	33	51,6	51,6	67,2
	Totalmente de acuerdo	21	32,8	32,8	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Nivel de confianza y respeto a sus seguidores.

**Figura 7**

*Influencia Idealizada Atributiva (Agrupada)*



*Nota.* Estimación de la dimensión, influencia idealizada atributiva.

**Análisis e interpretación:**

Con los resultados obtenidos en la dimensión influencia idealizada atributiva, se determina que el (51,60%) de las personas encuestadas está de acuerdo que existe un liderazgo respetado y admirado por los colaboradores dentro de la institución, mientras que el (32,80%) está totalmente de acuerdo que los seguidores se identifican con el líder como su modelo a seguir, y el (15,60%) están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Este dato evidencia un porcentaje elevado afirmando que existe un nivel de confianza, dedicación y respeto hacia todos los colaboradores, que tiene la capacidad de influir a sus seguidores demostrando sus cualidades y conductas éticas y morales.

- **Influencia Idealizada Conductual**

**Tabla 12**

*Influencia Idealizada Conductual (Agrupada).*

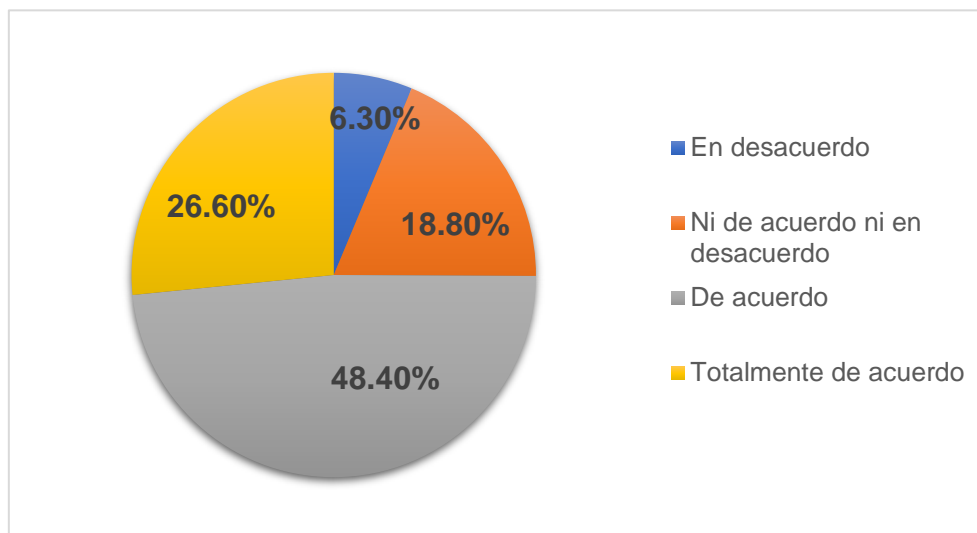
Preguntas: 15, 16 y 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	6,3	6,3	6,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	18,8	18,8	25,0
	De acuerdo	31	48,4	48,4	73,4
	Totalmente de acuerdo	17	26,6	26,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Influencia de conducta como modelo a seguir para sus seguidores.

**Figura 8**

*Influencia Idealizada Conductual (Agrupada)*



*Nota.* Apreciación de la dimensión, influencia idealizada conductual.

**Análisis e interpretación:**

En la evolución de esta dimensión de influencia idealizada conductual el (48,40%) de las personas encuestadas determina que están de acuerdo que la influencia idealizada conductual existe dentro de la institución ya que la mayoría de los colaboradores tienen la

habilidad de influir al resto de sus compañeros de trabajo como el modelo a seguir para el cumplimiento de sus actividades para construir una cultura de confianza, por otro lado, el (26,60%) están totalmente de acuerdo en la existencia de la misma, mientras tanto un (18,80%) están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente un (6,30%) que están en desacuerdo.

Tal es el caso que la gran parte de los colaboradores tratan de fomentar el ánimo del grupo y generar expectativas positivas para conseguir metas claras que sean efectivas y llenas de satisfacción.

### 8.3 Correlación de Pearson de las variables de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional

**Tabla 13**

*Correlación de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.*

		<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Liderazgo Transformacional</b>
<b>Inteligencia emocional</b>	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	64	64
<b>Liderazgo transformacional</b>	Correlación de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	<b>N</b>	<b>64</b>	<b>64</b>

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: IBM-SPSS.

Este resultado muestra una correlación positiva y altamente significativa ( $p < .001$ ) entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Esto indica que a medida que aumenta la inteligencia emocional de una persona, también aumenta su capacidad para ejercer un liderazgo transformacional. El coeficiente de correlación de Pearson de (.553) indica una correlación moderadamente fuerte entre ambas variables. Indicando que las personas con una mayor capacidad para identificar, comprender y gestionar las emociones propias y ajenas, muestran una mayor propensión a inspirar, motivar y guiar a sus equipos de forma efectiva, fomentando el cambio y generando visiones compartidas. De igual manera, la inteligencia emocional se presenta como un elemento crucial para el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional.

## 9. PROPUESTA

### 9.1. Datos informativos

**Tema:**

Inteligencia emocional en el desarrollo del liderazgo transformacional para la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, año lectivo 2024-2025.

**Institución:**

Unidad Educativa del Milenio Sigchos

**Beneficiarios:**

Directos: 64 colaboradores (docentes y administrativos)

Indirectos: Estudiantes y padres de familia.

**Ubicación:**

Provincia: Cotopaxi

Cantón: Sigchos

Dirección: Galo Troya Robayo 101-14 de noviembre.

### 9.2 La institución

#### 9.2.1 *Direccionamiento estratégico*

**Misión**

La Unidad Educativa del Milenio Sigchos será una institución líder, comprometida con el cambio, enmarcado en el modelo educativo constructivista utilizando los recursos del entorno y la tecnología, que garantice la práctica de valores, la formación de estudiantes entusiastas, innovadores, creativos, críticos, e indagadores, comprometidos al cuidado y protección del medioambiente, para el desarrollo de una convivencia armónica y pacífica, mediante el trabajo en equipo que responda a las necesidades de un mundo globalizado.

**Visión**

La Unidad Educativa del Milenio Sigchos forma bachilleres analíticos, críticos, reflexivos, justos, innovadores y solidarios, mediante una educación integral de calidad, con personal altamente capacitado, innovador, solidario, justo, con principios éticos y morales; brindamos una formación inclusiva, segura, con la aplicación del pensamiento crítico – constructivista para que nuestros estudiantes puedan resolver problemas, mejoren su nivel de

vida, se inserten en el mundo laboral como agentes de cambio y progreso y puedan continuar sus estudios superiores sin dificultad.

### Valores

- Responsabilidad social y ambiental
- Lealtad
- Honestidad
- Respeto
- Tolerancia
- Solidaridad

### 9.3. Fortalezas y Debilidades

De acuerdo a la evaluación de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos se pudo evidenciar las siguientes fortalezas y debilidades en relación a sus dimensiones:

**Tabla 14**

*Fortalezas y Debilidades de la Inteligencia Emocional.*

<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL.</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidad</b>
Percepción de los propios sentimientos: Capacidad de percibir las emociones de sí mismo, así como a la habilidad para atender a los estados de ánimo y las emociones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.</li> <li>• Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presto mucha atención a mis sentimientos.</li> <li>• Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.</li> <li>• Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.</li> <li>• Pienso en mi estado de ánimo constantemente.</li> <li>• A menudo pienso en mis sentimientos.</li> <li>• Presto mucha atención a cómo me siento.</li> </ul>
Comprensión de los sentimientos: Capacidad de asimilar y entender las emociones de sí mismo y de los demás, siendo la habilidad para discriminar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tengo claros mis sentimientos.</li> <li>• Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.</li> <li>• Casi siempre sé cómo me siento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.</li> <li>• Siempre puedo decir cómo me siento.</li> <li>• A veces puedo decir cuáles son mis emociones.</li> </ul>

de forma clara entre las emociones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puedo llegar a comprender mis sentimientos.</li> </ul>
Regulación emocional: Capacidad de manejar las emociones de sí mismo, siendo la habilidad para reparar los estados de ánimo negativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.</li> <li>• Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</li> <li>• Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.</li> <li>• Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.</li> <li>• Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.</li> <li>• Tengo mucha energía cuando me siento feliz.</li> <li>• Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.</li> </ul>

*Nota.* Clasificación de fortalezas y debilidades de Inteligencia Emocional.

**Tabla 15**

*Fortalezas y Debilidades del Liderazgo Transformacional.*

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.</b>		
<b>Dimensión</b>	<b>Fortaleza</b>	<b>Debilidad</b>
Estimulación intelectual: Los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para resolver problemas, trato de ver las situaciones desde varias perspectivas.</li> <li>• Ayudo a los demás a ver los problemas desde diferentes perspectivas.</li> <li>• Brindo sugerencias a los demás en identificar nuevas formas de trabajo.</li> <li>• Evalúo las consecuencias de las decisiones tomadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero importante tener un objetivo claro sobre el trabajo que realizas.</li> <li>• Para tomar una decisión tomo en cuenta las consecuencias morales y éticas de las mismas.</li> <li>• Me intereso por los aportes que brindan los demás para resolver un problema.</li> <li>• Fomento en los demás la expresión de ideas y opiniones sobre el método de trabajo.</li> <li>• Fomento la tolerancia a las diferencias de opinión.</li> </ul>
Dirección en el trabajo de equipo: Genera su crecimiento y desarrollo propio, respetando a cada uno de sus integrantes, extrayendo aprendizajes y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfatizo en la importancia de tener una misión compartida con el equipo.</li> <li>• Me interesa conocer las necesidades e intereses del grupo de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestro coherencia entre lo que digo y hago.</li> <li>• Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.</li> <li>• Por el bienestar del equipo soy capaz de ir más allá de mis intereses.</li> </ul>

reflexiones desde la experiencia compartida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quienes trabajan conmigo confían en las decisiones que tomo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.</li> </ul>
Motivación inspiracional: El líder busca conseguir cooperación y apoyo de los miembros a través de, inculcar orgullo de pertenecer al grupo, inspirar confianza y elevar el entusiasmo en las tareas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Me muestro optimista frente a situaciones futuras.</li> <li>• Suelo hablar con entusiasmo sobre las metas que tenemos como equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construyo una visión motivante del futuro.</li> <li>• Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.</li> <li>• Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.</li> </ul>
Influencia idealizada atributiva: Es la observación del líder como carismático, poderoso, confidente, encauzado hacia ideas de alto orden y ética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluó críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.</li> <li>• Expreso mis valores y creencias más importantes.</li> <li>• Comparto los riesgos en las decisiones tomadas por el grupo de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soy capaz de exponer a los demás las ventajas que implican poder llegar a los objetivos que se proponen.</li> <li>• Me muestro confiable y seguro con las personas que trabajo.</li> <li>• Puedo construir metas que incluyan satisfacer las necesidades de quienes trabajan conmigo.</li> </ul>
Influencia idealizada: Es el repertorio de conductas que originan acciones carismáticas del líder centradas en valores, creencias y con significado de misión.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero ser un modelo a seguir para los demás.</li> <li>• Me comporto en función de convertirme en un ejemplo para los demás.</li> <li>• Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.</li> </ul>

*Nota.* Clasificación de fortalezas y debilidades de Liderazgo Transformacional.

#### 9.4. Justificación de la propuesta

La presente propuesta tiene como finalidad generar estrategias específicas que fortalezcan tanto la inteligencia emocional como el liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Milenio Sigchos. Esta iniciativa es crucial ya que busca potenciar la gestión institucional mediante el desarrollo de habilidades emocionales en los líderes educativos, lo que generará un efecto positivo en la cultura organizacional, el desempeño docente y la satisfacción de los estudiantes.

El liderazgo transformacional, apoyado de la inteligencia emocional, promueve un ambiente de trabajo participativo, motivador y estimulante. Para la institución, esto significa

una comunicación más efectiva, una resolución de conflictos más eficiente y un mayor compromiso con los valores institucionales.

Asimismo, la propuesta aborda la necesidad de mejorar la capacidad de directivos y docentes para gestionar las emociones en situaciones de alta presión, tomando decisiones que favorezcan el desarrollo integral de la comunidad educativa. La aplicación de estas estrategias ayudará a mejorar el clima organizacional, optimizar el rendimiento académico y fortalecer el sentido de pertenencia de todas las partes involucradas.

### **9.5. Objetivos de la propuesta**

- **Objetivo general**

Diseñar estrategias específicas basadas en la inteligencia emocional y liderazgo transformacional para la Unidad Educativa Milenio Sigchos.

- **Objetivos específico**

Identificar el nivel actual de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la institución.

Establecer actividades de acuerdo a las fortalezas y debilidades en la inteligencia emocional y de liderazgo transformacional en Unidad Educativa Milenio Sigchos.

Desarrollar estrategias de capacitación referente a las habilidades emocionales y de liderazgo transformacional.

### **9.6 Estrategias**

**Tabla 16**  
*Matriz estratégica.*

<b>MATRIZ ESTRATÉGICA</b>			
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ESTRATEGIA</b>
Inteligencia Emocional	Percepción de los propios sentimientos.	Fortalecer la capacidad de los colaboradores para identificar y reconocer sus propias emociones.	Autoevaluación emocional.
	Comprensión de los sentimientos.	Mejorar la empatía y la comprensión emocional entre los miembros de la comunidad educativa.	Desarrollo de actividades para lograr la empatía organizacional.
	Regulación emocional.	Desarrollar habilidades efectivas para gestionar y controlar las emociones en situaciones laborales.	Control de impulsos y emociones.
Liderazgo Transformacional	Estimulación Intelectual.	Promover el pensamiento crítico y la innovación en la solución de problemas educativos.	Innovación educativa y pensamiento crítico.
	Dirección en el Trabajo de Equipo	Perfeccionar las habilidades de liderazgo colaborativo y trabajo en equipo.	Fortalecimiento de equipos de alto rendimiento
	Motivación Inspiracional	Desarrollar la capacidad de inspirar y motivar la excelencia educativa.	Programa de conferencias de líderes inspiradores
	Influencia Idealizada Atributiva	Fortalecer la capacidad de influir positivamente y moldear el comportamiento.	Modelamiento de liderazgo eficaz
	Influencia Idealizada Conductual	Incrementar y demostrar comportamientos que inspiren respeto, admiración y confianza en los colaboradores.	Desarrollo de valores y ética institucional

Nota. Estrategias específicas de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional.

**Tabla 17***Estrategia 1: Autoevaluación Emocional.*

<b>AUTOEVALUACIÓN EMOCIONAL.</b>	
<b>Variable:</b> Inteligencia Emocional	
<b>Dimensión:</b> Percepción de los propios sentimientos.	
<b>Actividad:</b> Capacitación de concentración plena Evaluaciones pre y post programa.	<b>Medios de verificación:</b> Registros de asistencia.
<b>Tiempo:</b> Un taller el primer mes del inicio de clases.	

*Nota.* Determinación emocional.**Tabla 18***Estrategia 2: Desarrollo de actividades para lograr la empatía organizacional.*

<b>DESARROLLO DE ACTIVIDADES PARA LOGRAR LA EMPATÍA ORGANIZACIONAL.</b>	
<b>Variable:</b> Inteligencia Emocional	
<b>Dimensión:</b> Comprensión de los sentimientos.	
<b>Actividad:</b> Formación de grupos de intercambio de roles. Taller de comunicación asertiva.	<b>Medios de verificación:</b> Evaluación de desempeño. Encuestas de satisfacción.
<b>Tiempo:</b> Dos talleres en el segundo mes del periodo académico	

*Nota.* Instrucción de la empatía.**Tabla 19***Estrategia 3: Control de impulsos y las emociones.*

<b>CONTROL DE IMPULSOS Y EMOCIONES.</b>	
<b>Variable:</b> Inteligencia Emocional	
<b>Dimensión:</b> Regulación emocional.	
<b>Actividad:</b> Técnicas de respiración y relajación. Gestión de situaciones conflictivas.	<b>Medios de verificación:</b> Observación del comportamiento de los colaboradores. Test de emociones.
<b>Tiempo:</b> Dos talleres en el tercer mes del periodo académico.	

*Nota.* Gestión emocional.

**Tabla 20***Estrategia 4: Innovación educativa y pensamiento crítico.*

<b>INNOVACIÓN EDUCATIVA Y PENSAMIENTO CRÍTICO.</b>	
<b>Variable:</b> Liderazgo Transformacional	
<b>Dimensión:</b> Estimulación Intelectual.	
<b>Actividad:</b> Círculos de aprendizaje. Proyectos de innovación educativa.	<b>Medios de verificación:</b> Trabajos académicos. Proyectos presentados.
<b>Tiempo:</b> Dos talleres en el cuarto mes del periodo académico.	
<i>Nota.</i> Innovación educativa.	

**Tabla 21***Estrategia 5: Fortalecimiento de equipos de alto rendimiento.*

<b>FORTALECIMIENTO DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO.</b>	
<b>Variable:</b> Liderazgo Transformacional	
<b>Dimensión:</b> Dirección en el Trabajo de Equipo.	
<b>Actividad:</b> Talleres de trabajo colaborativo. Proyectos interdisciplinarios.	<b>Medios de verificación:</b> Cumplimiento de objetivos. Estudio de casos.
<b>Tiempo:</b> Dos talleres en el quinto mes del periodo académico	
<i>Nota.</i> Rendimiento individual y del equipo.	

**Tabla 22***Estrategia 6: Programa de conferencias de líderes inspiradores.*

<b>PROGRAMA DE CONFERENCIAS DE LÍDERES INSPIRADORES.</b>	
<b>Variable:</b> Liderazgo Transformacional	
<b>Dimensión:</b> Motivación Inspiracional	
<b>Actividad:</b> Conferencias motivacionales. Charlas de éxito institucional. Reconocimiento de logros.	<b>Medios de verificación:</b> Autoevaluación. Control de cumplimiento de objetivos. Certificados de reconocimiento.
<b>Tiempo:</b> Dos talleres en el sexto mes del periodo académico.	
<i>Nota.</i> Motivación a alcanzar su potencial.	

**Tabla 23***Estrategia 7: Modelamiento de liderazgo eficaz.*

<b>MODELAMIENTO DE LIDERAZGO EFICAZ.</b>	
<b>Variable:</b> Liderazgo Transformacional	
<b>Dimensión:</b> Influencia Idealizada Atributiva.	
<b>Actividad:</b>	<b>Medios de verificación:</b>
Mentoring grupal	Registros de mentoría.
Estudio de casos de líderes exitosos.	Informe de mejores líderes.
<b>Tiempo:</b>	
Dos talleres en el séptimo mes del periodo académico.	

*Nota.* Liderazgo dominante.

**Tabla 24***Estrategia 8: Desarrollo de valores y ética institucional.*

<b>DESARROLLO DE VALORES Y ÉTICA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Variable:</b> Liderazgo Transformacional	
<b>Dimensión:</b> Influencia Idealizada Conductual	
<b>Actividad:</b>	<b>Medios de verificación:</b>
Taller de valores humanos.	Evaluación del taller.
Revisión de códigos de conducta participativos.	Código de Ética institucional.
<b>Tiempo:</b>	
Un taller en el octavo mes del periodo académico	

*Nota.* Valores institucionales.

## 10. PRESUPUESTO.

**Tabla 25**  
*Presupuesto.*

PRESUPUESTO					
VARIABLE	DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	MATERIALES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Inteligencia Emocional	Percepción de los propios sentimientos.	Autoevaluación Emocional.	Diapositivas Folletos Audio y video	Psicólogo institucional. Facilitador de mindfulness.	Materiales: \$ 24,84 Instructores: \$ 80,00
	Comprensión de los sentimientos.	Desarrollo De Actividades Para Lograr La Empatía Organizacional.	Diapositivas Tarjetas de roles Hojas de trabajo Trípticos	Psicólogo institucional.	Materiales: \$ 30,00 Instructores: \$ 60,00
	Regulación emocional.	Control De Impulsos Y Las Emociones.	Guías impresas Formularios de análisis Hojas de registro Presentaciones digitales	Psicólogo institucional. Instructor de técnicas de relajación.	Materiales: \$ 44,00 Instructores: \$ 100,00
Liderazgo Transformacional	Estimulación Intelectual.	Innovación Educativa Y Pensamiento Crítico.	Hojas de trabajo Tarjetas de preguntas Plantillas de planificación de proyectos Plataforma de foros virtuales Materiales gráficos y virtuales	Rector Coordinadores de Área	Materiales: \$ 60,00 Instructores: \$ 160,00
	Dirección en el Trabajo de Equipo.	Fortalecimiento De Equipos De Alto Rendimiento.	Herramientas digitales de trabajo colaborativo Manuales de actividades Casos prácticos Hojas de trabajo	Instructor en liderazgo de equipos	Materiales: \$ 60,00 Instructores: \$ 100,00
	Motivación Inspiracional	Programa De Conferencias De	Impresiones de frases motivacionales	Mentor senior Rector Vicerrector	Materiales: \$ 100,00 Instructores:

	Líderes Inspiradores.	Videos institucionales Certificados personalizados Placas de reconocimiento Audio y video Incentivos		\$ 250,00
Influencia Idealizada Atributiva.	Modelamiento De Liderazgo Eficaz.	Hojas de trabajo Infografías Estudios de caso Material audiovisual Folletos	Consultor en liderazgo	Materiales: \$ 40,00 Instructores: \$ 100,00
Influencia Idealizada Conductual	Desarrollo De Valores Y Ética Institucional	Carteles y afiches Videos motivacionales Historias de personajes influyentes Registro de compromisos.	Comité de ética Rector	Materiales: \$ 20,00 Instructores: \$ 230,00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 1,458.84</b>

*Nota. Detalle del presupuesto.*

## **11. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES, AMBIENTALES O ECONÓMICOS)**

### **11.1 Impacto técnico**

La gestión de estrategias específicas relacionadas con la inteligencia emocional para el desarrollo del liderazgo transformacional tiene un impacto técnico significativo, ya que mejora las competencias profesionales de los líderes educativos al promover habilidades como el autoconocimiento, la autorregulación y la empatía. Esto permite una gestión más eficiente de los equipos de trabajo, optimiza la toma de decisiones y promueve un clima organizacional positivo. Además, contribuye al fortalecimiento de los procesos pedagógicos y administrativos, alineando la institución con estándares de excelencia educativa y garantizando la sostenibilidad de los cambios implementados. Mejorar estas habilidades técnicas tiene efectos multiplicadores en la calidad del aprendizaje y el desempeño docente.

### **11.2 Impacto social**

El impacto social se muestra en la transformación de la cultura organizacional dentro de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, donde las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia se vuelven más armoniosas y colaborativas. Esto fomenta un entorno inclusivo y equitativo que refuerza el sentido de pertenencia y compromiso de toda la comunidad educativa. Al integrar estrategias de inteligencia emocional, los líderes no sólo fortalecen sus propias capacidades, sino que también se convierten en modelos a seguir, promoviendo valores como el respeto, la empatía y la responsabilidad social, esto impacta positivamente en el bienestar emocional de los estudiantes y la cohesión social de la comunidad.

### **11.3 Impacto económico**

Desde un enfoque económico, estas estrategias optimizan el uso de los recursos humanos y materiales al reducir los conflictos laborales, mejorar la eficiencia operativa y reducir los costos asociados a la rotación de personal y la baja productividad. El liderazgo transformacional basado en la inteligencia emocional potencia la motivación y el desempeño de los equipos, lo que se traduce en un mejor uso de los recursos destinados a la docencia y el logro de los objetivos institucionales con menos desperdicio. A largo plazo, esto posiciona a la institución como referente de calidad educativa, atrayendo más estudiantes y posibles inversiones públicas o privadas, lo que refuerza su sostenibilidad económica.

#### **11.4 Impacto ambiental**

Es evidente, que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional genera un impacto ambiental positivo al crear una cultura educativa más consciente y empática, los líderes con alta inteligencia emocional gestionan mejor las crisis ambientales y promueven la conciencia sobre la importancia de cuidar el medio ambiente, que a su vez inspira cambios hacia prácticas más sostenibles, motivando a los colaboradores a innovar en soluciones ecológicas impulsando a adoptar políticas y tecnologías que reducen su huella ecológica, promoviendo un ambiente más sostenible.

## 12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 12.1 Conclusiones

- Finalizada la investigación bibliográfica sobre las variables de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional con sus dimensiones de varios autores se establece la importancia de cómo influye y beneficia las relaciones en el desempeño de su entorno laboral; es así que la Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad de reconocer, entender y administrar las emociones de sí mismo y de sus colegas para la construcción de relaciones laborales beneficiosos ya que genera una mejor comprensión para ser eficaces en realizar una actividad dentro de la institución. De la misma manera el Liderazgo Transformacional beneficia tanto para el líder y los integrantes del equipo ya que es muy importante tener las actitudes y aptitudes adecuados para el cumplimiento de los objetivos propuestos, el líder inspira y motiva al equipo de trabajo demostrando el bienestar y desarrollo profesional de cada uno de ellos obteniendo resultados positivos en la institución.

- Se identifico los niveles de Inteligencia emocional en los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos mediante el instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) en cual consta de tres dimensiones; 1) Percepción de los propios sentimientos presentando un (40,60%) indicando que los colaboradores identifican bien sus emociones en el entorno laboral; 2) Comprensión de los sentimientos obtuvo un valor representativo del (50%) lo que muestra que existe un alto nivel de comprensión sobre los sentimientos de los demás fomentando la cooperación de manera positiva; 3) Regulación emocional dio un valor significativo del (50%) dando a conocer que puede gestionar eficazmente sus emociones que es el autocontrol para el bienestar propio y profesional. Del mismo modo se pudo identificar los niveles de Liderazgo transformacional mediante el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)5X (versión corta) en cual consta de cinco dimensiones; 1) Estimulación Intelectual obtuvo un valor del (54,70%) indicando que los líderes tienen el interés de estimular a sus seguidores a tener ideas innovadoras para cumplir sus expectativas; 2) Dirección en el Trabajo en Equipo de determina un valor del (45,30%) dando a conocer la mayoría de los colaboradores busca conseguir buenos resultados a partir del aprendizaje y reflexión de la experiencia compartida las ; 3) Motivación Inspiracional obtuvo un valor del (48,40%) dando a conocer que existe cooperación, confianza y apoyo de todos los miembros de la institución para conseguir un objetivo razonable para el cumplimiento de la meta establecida; 4) Influencia Idealizada Atributiva determina un valor del (51,60%) afirmando que existe un nivel de confianza y respeto con el líder y demás colegas demostrando conductas éticas y morales; 5)

Influencia Idealizada Conductual obtuvo un valor del (48,40%) indicando que el líder y sus colaboradores tienen la habilidad de influir positivamente como un modelo a seguir para el cumplimiento de sus tareas o actividades en la institución.

- Una vez realizado la correlación con la aplicación IBM-SPSS (Statistical Package for Social Sciences) da como resultado una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Se llegó a la conclusión que a medida que aumenta la inteligencia emocional de los colaboradores, también aumenta la capacidad de ejercer un liderazgo transformacional, indicando que las personas con una mayor capacidad para comprender y gestionar las emociones de sí mismos y de sus compañeros de trabajo, muestran mayor interés en inspirar, motivar y guiar a sus equipos de trabajo de forma efectiva, fomentando en contribuir a la consecución de las metas.

- Se concluye que una vez establecida la matriz con ocho estrategias específicas permitirá fortalecer la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, en los colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos, a través de capacitaciones y actividades que refuercen las habilidades, comprendiendo las emociones de sí mismo y de los demás, cumpliendo con los objetivos de cada dimensión.

## **12.2 Recomendaciones**

- Se recomienda, continuar con la revisión de manera consecutiva más conceptos bibliográficos y futuras investigaciones que pueden existir de las variables Inteligencia Emocional y Liderazgo transformacional, para así actualizar los resultados obtenidos y mejorar las investigaciones futuras permitiendo lograr mejores resultados tanto personales como institucionales.

- Se debe tomar en cuenta los niveles medios y bajo en todas las dimensiones establecidas, ya que aquellos colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos ya que pueden alcanzar un nivel alto de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional con la implementación de las estrategias propuestas.

- Mediante la aplicación de talleres se sugiere reforzar la variable de Inteligencia Emocional a cada uno de los colaboradores lo que permitirá un mejor resultado en el Liderazgo Transformacional en los directivos y demás colaboradores de la Unidad Educativa del Milenio Sigchos.

- Finalmente, es importante tomar en cuenta las estrategias propuestas en la planificación estratégica a través de los directivos de la Unidad Educativa del Mileno Sigchos con el propósito de conseguir los objetivos propuestos.

### 13. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Faneite, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82–95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Alvarado-Macias, M., & Zambrano-Zambrano, E. (2021). liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 423–441. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- Avellan-Santana, L. A., Salvatierra-Carranza, M. A., Vera-Santana, A.-R., & García-Vera, F. M. (2022). Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana. *EPISTEME KOINONIA*, 5(9), 130. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Bravo Paniagua Tamara, & Valenzuela González Susana. (2019, October). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*. Centro de Medición MIDE UC. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>
- Cabrera Erika, & Chuma Melissa. (2023). “*LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SEGMENTO 1 DE LA CIUDAD DE LATACUNGA*”. chrome-extension://efaindbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c1eea251-de90-40ac-9aad-8c06753dc532/content>
- Camacho Marín, R. J., Castro González, A. E., Orbe López, M. de J., & Gavilanez Carvajal, N. D. (2024). Liderazgo Educativo Transformacional y su Impacto en el Rendimiento Académico: Un Análisis Empírico en Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 6222–6239. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i4.12823](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12823)
- Cavagnaro, C., & Carvajal, C. (2020). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132–149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Condori Mamani, W. (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille - Chumbivilcas* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35192/condori\\_mw.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35192/condori_mw.pdf?sequence=1)
- Díaz de León Neftali Toledo. (2020). *Población y Muestra*. Universidad Autónoma Del Estado de México. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Fernández Ana. (2016). *Inteligencia Emocional Percibida y Liderazgo Transformacional en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11366?locale-attribute=es>
- Fernández Castillo, A. L. (2016). *Inteligencia Emocional Percibida y Liderazgo Transformacional en docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana* [Universidad Privada Del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11366/Fern%C3%A1ndez%20Castillo%2C%20Ana%20Luc%C3%ADa.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- Fernández Cristina, & Quintero Nelson. (2017). *Revista Venezolana de Gerencia*.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Germán Fiallos. (2021). *Vista de La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/466/574>
- González, A. R. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*.
- Jaramillo Ostos, D. F., Rojas Gutiérrez, W. J., Acero Coaquira, L. M., & Menacho Rivera, A. S. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(20), 1249–1257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Jiménez Silva, W. R., Silva Ordóñez, I. F., Telenchana Santos, P. I., & Hernández Altamirano, H. E. (2023). Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(37), e2301071. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1071>
- Jorge Huairé Inacio, E. (2019). Método de investigación. *Creative Commons*.  
<https://n2t.net/ark:/13683/pY8w/w8Y>
- Llalliq. (2022). *REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN LLALLIQ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*. <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq>
- López Arévalo, M. F. (2016). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: ¿COMPETENCIAS PARA EL CAPITAL HUMANO EDUCATIVO? [UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN ]*.  
<http://eprints.uanl.mx/17764/1/1080252157.pdf>
- López Martha. (2018). *INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: ¿COMPETENCIAS PARA EL CAPITAL HUMANO EDUCATIVO?*
- Martínez Herrera, G., Manuel Chávez Escobedo, J., & Ortiz Guzmán, A. (2024). Análisis Comparativo de los Conceptos de Liderazgo Comparative Analysis of Leadership Concepts. In *Daena: International Journal of Good Conscience*. A5 (Vol. 19, Issue 2).
- Martínez, P. C., & Miranda, L. P. R. (2022). La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Primera parte: Modelo de Reuven Bar-On. *Revista Reforma Siglo XXI*, 29(112), 76–77. <https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/26>
- Martínez, P. C., & Miranda, L. P. R. (2023). La inteligencia emocional, modelos para su desarrollo. Segunda parte: Modelo de Daniel Goleman. *Revista Reforma Siglo XXI*, 29(114), 45–46. <https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/70>
- Mazurek, C., & Canese, V. (2024). Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Asunción. *Scielo*.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v11n3/2409-8752-ucsa-11-03-72.pdf>

- Medina Romero Miguel Ángel, Rojas León Cevero Rómulo, Bustamante Hoces Wilder, Loaiza Carrasco Raquel Monica, Martel Carranza Christian Paolo, & Castillo Acobo Roxana Yolanda. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C, 1*.  
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>
- Mejía Campó, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79–86.  
<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Mirón, F. B., Ortega, F. Z., Martínez, A. M., & Luisa Zagalaz Sánchez, M. (2019). Psychometric analysis and diagnosis relationships of emotional intelligence and leadership in teachers of regulated education. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201–216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Moreno, R. A. (2019). *El liderazgo transformacional Transformational leadership*. 2.
- Mucha Nelly. (2024). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en una Institución Educativa de Naña – 2022*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139076/Mucha\\_ENE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/139076/Mucha_ENE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Padilla Camacho Aniela María, & Sandoval Ceja Mauro. (2022). La importancia de la inteligencia emocional en educación primaria | Formación Estratégica. *Revista Formación Estratégica*, 6.  
<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/88/57>
- Paola, D., Benavides, B., Iván, S., & Rodríguez, H. (2022). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional como herramientas de gestión para mejorar la satisfacción laboral: Caso de estudio Alkosto y Ktronix*.
- Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Chacón Cuberos, R., Castro Sánchez, M., Ramírez Granizo, I., & González Valero, G. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis. *Scielo*, 36(1). [https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n1/es\\_0212-9728-ap-36-01-84.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n1/es_0212-9728-ap-36-01-84.pdf)
- Quinde Jéssica. (2022). “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero.” chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/98f7d4f6-7c8f-4b69-a0fb-d71f9cdda755/content>
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia(Ecuador)*, 2020(28), 237–262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Salvo-Garrido, S., & Cisternas-Salcedo, P. (2021). Commitment and Influence of Socio-Educationally Resilient Administrative Teams. *Revista Electronica de Investigación Educativa*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>

- Sandoval Eduardo. (2022). *El trabajo de campo en la investigación social en tiempos de pandemia*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ve.scielo.org/pdf/ea/v31n3/2477-9601-ea-31-03-10.pdf
- Tarazona Karen. (2020). *Relación entre el liderazgo transformacional y el crecimiento organizacional*. https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/af15f3d1-6442-4cea-9ae9-3bc92c609b51/content
- Teresa, M., & Chacón, R. (2019). *RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO, LIDERAZGO*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.07.pdf
- Tirado Gálvez, & Llatas Heredia. (2022). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN EDUCATIVA: UNA REVISIÓN LITERARIA*. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-246.pdf
- Vorecol. (2024, August 28). *¿Qué papel juega la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional?* VORECOL. https://vorecol.com/es/articulos/articulo-que-papel-juega-la-inteligencia-emocional-en-el-liderazgo-transformacional-123897