

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025**

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Escárate Castillo, Margarita Del Pilar

<https://orcid.org/0000-0002-8362-4059>

Br. Guerrero Chuquirima de Talledo Laura

<https://orcid.org/0009-0008-2871-2655>

ASESORA

Dra. Barrera Correa, Angie Carol

<https://orcid.org/0000-0003-1406-9706>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Angie Carol Barrera Correa con DNI N° 18157883, como asesora del trabajo de investigación titulado: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025”, desarrollada por la egresada Margarita Del Pilar Escárate Castillo con DNI N°03469198 y la egresada Laura Guerrero Chuquirima De Talledo con DNI N°03492615 del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA. Considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



.....
Dra. Angie Carol Barrera Correa

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación principalmente a Dios, por brindarnos la fuerza necesaria para culminar esta meta. De igual forma a nuestros seres queridos, por todo su apoyo, comprensión y por motivarnos a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos profundamente a todas las personas que han contribuido a la realización de esta tesis. Del mismo modo a nuestra asesora que nos ha compartido sus sabias enseñanzas, teniéndonos mucha paciencia y comprensión, y así contribuir a nuestra formación como Maestros a la vanguardia de la Educación. Gracias a todos por ser parte de este sueño.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Margarita Del Pilar Escárate Castillo con **DNI N° 03469198** y Laura Guerrero Chuquirima De Talledo con **DNI N° 03492615**, egresadas del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy/damos fe de que he/hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025”**, el cual consta de un total de **90 páginas**, incluyendo tablas y figuras y **36 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Margarita Del Pilar Escárate Castillo
DNI 03469198

Firma

Nombres Margarita Escarate Castillo **Nombres** Laura De Talledo Guerrero Chuquirima
DNI 03469198 **DNI** 03492615



Laura Guerrero Chuquirima De Talledo
DNI 03492615

Firma

INDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
INDICE.....	7
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA.....	22
2.1 Enfoque, tipo	22
2.2 Diseño de investigación	22
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	23
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	25
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra de estudio según género	23
Tabla 2. Nivel de inteligencia emocional en los docentes.....	26
Tabla 3. Nivel de liderazgo transformacional en los docentes.....	27
Tabla 4. Prueba de normalidad	28
Tabla 5. Relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita	29
Tabla 6. Relación entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en los docentes	30
Tabla 7. Relación entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en los docentes	31
Tabla 8. Relación entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en los docentes	33
Tabla 9. Relación entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en los docentes.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de inteligencia emocional y dimensiones	26
Figura 2. Niveles de liderazgo transformacional y dimensiones	27
Figura 3. Dispersión de la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional.....	30
Figura 4. Dispersión de la relación entre dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional.....	31
Figura 5. Dispersión de la relación entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional.....	32
Figura 6. Dispersión de la relación entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional.....	33
Figura 7. Dispersión de la relación entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional.....	35

RESUMEN

Se determinó la relación que existe entre liderazgo transformacional y su relación con inteligencia Emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025, con un método cuantitativo, descriptivo, básico, correlacional y no experimental, en 100 docentes de una institución educativa de Paita, a quienes se aplicó el Inventario Emocional BarOn Ice versión Corta, y el Cuestionario de liderazgo transformacional, ambos con su validez es de constructo de $p.001$ para el modelo de 4 factores. Y un alfa de $.80$. Además, se analizaron de manera descriptiva los resultados, y se realizó el contraste de hipótesis con el Rho Spearman. En los resultados se demostró que, la correlación es directa, por su signo positivo, de efecto grande, por su proporción, y tiene significancia, por medio del Rho de $.736$ y significancia de $.000$. Así, existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia emocional para el trabajo en el aula.

Palabras clave: docentes, inteligencia emocional, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The relationship between emotional intelligence and transformational leadership was determined in teachers at an educational institution in Paita using a quantitative, descriptive, basic, correlational, and non-experimental method. The BarOn Ice Emotional Inventory Short Version and the Transformational Leadership Questionnaire were administered to 100 teachers at an educational institution in Paita. Both teachers had construct validity of $p.001$ for the four-factor model and an alpha of $.80$. Furthermore, the results were analyzed descriptively, and hypothesis testing was performed using Spearman's Rho. The results showed a direct correlation due to its positive sign, a large effect size due to its proportion, and significance based on the Rho of $.736$ and significance of $.000$. Thus, there is a direct and significant relationship between emotional intelligence and transformational leadership among teachers at an educational institution in Paita 2025. The higher the level of emotional intelligence, the greater the transformational leadership observed in the institution. The same is true in reverse: higher levels of transformational leadership show teachers' emotional intelligence levels for classroom work.

Keywords: emotional intelligence, teachers, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional ha llegado a ser una estrategia de afrontamiento activadora que aporta al bienestar del profesorado, es decir, modela cómo se perciben, asimilan, comprenden y regulan las emociones en su entorno laboral, al ser este un elemento clave de la autorregulación para gestionar las situaciones y los problemas (Gómez y Extremera, 2023; Wang, 2023). Sin embargo, la presencia continuada de condiciones estresantes en el trabajo docente, puede desencadenar situaciones de malestar emocional e insatisfacción, y llevar al docente a experimentar poco interés en su trabajo. Esto depende de las relaciones interpersonales, la satisfacción y el éxito profesional como docente, y se asocia a la felicidad, la satisfacción, el bienestar como percibe el docente a nivel individual (Lucas et al., 2022; Oussi et al., 2023).

Diversos artículos identifican la capacidad docente en la gestión de sus emociones, y en muchos de ellos, se ha demostrado que existen algunas deficiencias. Por ejemplo, Rodríguez et al. (2021) en Chile, señala que el docente se encuentra constantemente controlado en sus conductas emocionales, dejándoles solamente participar en prácticas superficiales, dejando de lado el control y la gestión de personal tan necesaria. Por su lado, Luzuriaga (2022) señala que al menos el 50% de las aulas dejan de lado las estrategias emocionales y solo se enfocan en la memoria y la nota, lo que ha conllevado a sistematizar y excluir la integridad de los actores en el entorno educativo.

A nivel nacional, Ramírez y Álvarez (2023) señalan que el 57% de los docentes peruanos se sienten constantemente presionados e impedidos de llevar a cabo la plenitud de su bienestar en el aula, debiendo lidiar no solo con su gestión de emociones, sino con la variedad emocional que existe en el sistema educativo, lo cual se hace mucho más grave en lugares alejados de la costa, específicamente en el Perú rural. Esto se parece a lo medicinado por Córdova (2024), quien observa que el 40% de los docentes no logran desarrollar adecuadas aptitudes emocionales en las grandes ciudades, y que, tanto el conocimiento propio, como la regulación y motivación se distorsiona en aulas con mayor cantidad de niños.

Sobre ello, Berrocal et al. (2022) indican que los docentes emocionalmente inteligentes logran disfrutar de beneficios no solo en su vida personal, sino en su trabajo, al punto de aumentar la eficiencia en su salud física y mental, y consiguiendo mayor satisfacción y felicidad, de la mano de una práctica mejorada laboral, por medio de regulaciones adaptables para el rendimiento.

Al respecto, particularmente en las escuelas, el liderazgo lo abarca todo y conlleva múltiples exigencias. Los líderes escolares atienden a muchos grupos de interés: estudiantes, padres, docentes, personal de mantenimiento, superintendentes, políticos locales y más (Espinosa y González, 2023). Deben estar preparados en todo momento para afrontar una variedad de situaciones complejas (Espinoza, 2023). Cada situación exige una respuesta específica de liderazgo que debe ser manejada de manera rápida y adecuada. Así, se logra establecer un propósito colectivo, cultivando culturas colaborativas dirigidas por individuos y equipos dedicados a procesos profundos de indagación en la enseñanza y el aprendizaje (Hernández, 2022).

La correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo se estudia por medio de la representación en que el líder escolar impacta directamente la cultura escolar, el compromiso docente con su labor, la satisfacción laboral, y el bienestar (Pan et al., 2022; Villalobos, 2023). Con el tiempo, los valores, mentalidades y comportamientos del líder influyen en la salud de la cultura escolar y en el clima en el que se lleva a cabo el aprendizaje, por lo cual, la calidad de las relaciones que construyen con el personal, crea el apoyo que los docentes necesitan para ser más efectivos en sus aulas. Sin la confianza en el líder escolar y su guía, los docentes pueden carecer de motivación y pueden no estar dispuestos o ser incapaces de desempeñar su trabajo al máximo de sus capacidades (Gómez-Leal et al., 2021; Reid et al., 2022).

En la institución educativa de Paita, se hace notar la ausencia de mejoras en el bienestar emocional docente, mientras que no se percibe adecuadamente un liderazgo transformacional en los diversos centros educativos. Además, existe un vacío de información sobre la relación entre ambos fenómenos, que hacen posible requerir información en función de lo expuesto en este contexto. Por esto, se hizo el cuestionamiento de: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025?

Desde una perspectiva teórica, esto facilita la construcción de modelos e hipótesis que explican cada variable y su interrelación, así como la búsqueda de información sobre el desafío de la enseñanza-aprendizaje de los alumnos desde el liderazgo. Esto sirve como referente para futuras investigaciones, y esclarece la naturaleza bajo la cual se pueden manifestar la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes. Así, se amplía la comprensión teórica y se llena el vacío de conocimiento sobre estas variables.

Así mismo la justificación práctica, permite el diagnóstico de conocimiento y experiencia de los docentes, en función a su propia inteligencia emocional y al liderazgo

que se maneja en la institución. Esto favorece a la comunidad, ya que la ejecución del liderazgo está sujeto a la autoridad, profesorado y administrativos, mientras que la inteligencia emocional está íntimamente ligada a la labor docente. Todo conocimiento va ayudar a la comunidad científica para que apliquen métodos correctivos.

Además, el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional Y inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Y, específicamente: Identificar el nivel de inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión intrapersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión interpersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión adaptabilidad en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; y Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión manejo del estrés en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

Diversos estudios internacionales han explorado la correlación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en contextos educativos, empleando métodos correlacionales y mostrando resultados variados que permiten comprender mejor estas variables. Por ejemplo, Narváez (2025), a partir de una publicación descriptiva en la universidad de Panamá con una muestra de 15 docentes, identificó mediante fichas que existe una asociación positiva entre liderazgo transformacional, inteligencia emocional y la gestión educativa, destacando que estos factores mejoran el clima institucional y fomentan la innovación; sin embargo, no se reportaron coeficientes numéricos que cuantifiquen esta relación. En contraste, Mazurek y Canese (2024), en Paraguay, aplicaron un diseño correlacional a 51 docentes universitarios y dos instrumentos estandarizados, encontrando que la relación general entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional no fue significativa, aunque sí se evidenció una correlación estadísticamente significativa al segmentar por edades y analizar factores específicos, lo que sugiere que la gestión emocional puede mejorar el liderazgo en ciertos grupos etarios.

En Egipto, Karakus et al. (2024) evaluaron a 436 docentes universitarios y demostraron que niveles altos de inteligencia emocional y la aplicación de estrategias de regulación emocional profundas se asocian con menores niveles de estrés y mejores

percepciones del liderazgo; estas correlaciones, aunque no detalladas numéricamente, fueron significativas y amparan que la gestión emocional contribuye a un liderazgo más efectivo. En Sudáfrica, Pretorius y Plaatjies (2023) aplicaron un estudio correlacional con 19 directores de escuela de secundaria y hallaron que la autoconciencia, como componente clave de la inteligencia emocional, tiene una correlación positiva y significativa con el liderazgo escolar, lo que subraya la importancia del desarrollo emocional para afrontar los retos educativos.

En China, Tian y Guo (2022), mediante un análisis correlacional con una muestra amplia de 539 docentes de primaria y secundaria, reportaron correlaciones moderadas a altas entre liderazgo transformacional e inteligencia emocional, con valores entre $r = 0.45$ y $r = 0.62$, destacando que la autoeficacia mediaba la relación al reducir el agotamiento docente y fortalecer sus capacidades, lo que evidencia la categoría de estas variables en el desempeño académico. Trad et al. (2021), en Líbano, con 304 docentes evaluados cuantitativamente, encontraron correlaciones positivas significativas (alrededor de $r = 0.50$, $p < 0.01$) entre habilidades emocionales como la autoconciencia, la automotivación y habilidades sociales, desempeño y liderazgo de los maestros, indicando que la inteligencia emocional es una fuente de energía vital para enfrentar situaciones complejas. En Turquía, Çayak y Eskici (2021) examinaron a 412 docentes y observaron una reciprocidad positiva y significativa de $r = 0.53$ ($p < 0.01$) entre liderazgo sostenible e inteligencia emocional, además de identificar diferencias por género que sugieren la influencia de factores sociodemográficos en esta relación.

En el contexto nacional, Palacios y Garay (2025) analizaron a 150 docentes en Perú, encontrando que el 78% tiene un perfil de líder y que el liderazgo transformacional predominante es moderado, con una similitud positiva y significativa con el trabajo docente ($r = 0.48$, $p < 0.05$). Villafuerte y Ortega (2025), con 120 docentes de colegios de Lima, reportaron una correlación alta y significativa ($r = 0.65$, $p < 0.01$) entre habilidades directivas e inteligencia emocional, destacando la influencia de dimensiones como el autoconocimiento emocional y la autorregulación en el liderazgo aplicado. Igualmente, Izaguirre y Rangel (2024), en un estudio con 548 docentes de diversas ciudades peruanas, encontraron correlaciones significativas entre liderazgo transformacional y distintas dimensiones de la inteligencia emocional, con valores de r entre 0.42 y 0.59 ($p < 0.01$), resaltando la importancia de estos factores para la gestión educativa y el desarrollo académico.

Arellano (2024), en Surcubamba-Tayacaja, identificó que 70 docentes de primaria presentaban en su mayoría niveles bajos de inteligencia emocional, limitando la implementación de estrategias de liderazgo y gestión; aunque no se reportaron coeficientes correlacionales, el estudio enfatiza la necesidad de incluir la resiliencia como factor para mejorar el liderazgo docente. Pauro (2024), en el sur del Perú, evaluó a 27 docentes en formación y halló una correlación media y significativa ($r = 0.46$, $p < 0.05$) entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional, señalando que las dimensiones de autogestión y conciencia social fueron las más bajas, lo que indica áreas prioritarias para el desarrollo. Velásquez (2024), con una muestra de 200 docentes en Huancayo, reportó una relación confiable pero moderada entre inteligencia emocional y liderazgo pedagógico, con algunas dimensiones que alcanzaron correlaciones superiores a $r = 0.60$, destacando la importancia de las destrezas intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad y manejo del estrés para un liderazgo efectivo.

Finalmente, Villafuerte (2024) realizó un estudio con 157 docentes en Huacho, evidenciando una correlación significativa y alta entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional ($r = 0.62$, $p < 0.01$), donde los docentes con mejor gestión emocional demostraron un liderazgo más efectivo tanto en el aula como en la institución.

En conjunto, estos antecedentes internacionales, nacionales y locales, de naturaleza principalmente correlacional, ofrecen un marco de referencia sólido para percibir la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en el ámbito educativo, fundamentando la discusión de resultados al mostrar que un adecuado manejo emocional influye positivamente en la capacidad de liderazgo en la misión de una institución, aunque los valores y niveles de correlación varían según contexto, muestra y dimensiones analizadas.

El modelo Petrides concibe la Inteligencia emocional como un patrón de comportamiento persistente (a diferencia de la competencia o habilidad, que se modifica con mayor facilidad mediante la práctica) asociado con las tendencias, rasgos de personalidad y creencias de un individuo, dividiéndose en: bienestar, autocontrol, emocionalidad y sociabilidad (Jaberi et al., 2024). Por otro lado, el modelo Salovey propone que la inteligencia emocional consta de cinco competencias clave: autoconciencia emocional, autorregulación emocional, automotivación, empatía y competencia social. Así, estas competencias pueden aprenderse y desarrollarse a lo largo de la vida y contribuyen al éxito profesional (González et al., 2024).

La teoría de la activación de rasgos postula que la IE, debe ser vista como una constelación de percepciones emocionales dentro del modelo de rasgos. Así, en las escuelas donde los maestros reciben el apoyo de directores transformacionales, que establecen altas expectativas e infunden confianza en los intereses y las habilidades de los maestros, es más probable que se sientan seguros e inspirados para comportarse de una manera emocionalmente inteligente. Hay una mejor oportunidad para que manejen hábilmente el estrés y las emociones negativas, mantengan un estado psicológico saludable y fomenten un fuerte compromiso con la escuela. En esencia, el liderazgo transformacional puede activar la inteligencia emocional del docente y fortalecer su influencia positiva en el bienestar y compromiso. Por el contrario, en ausencia de un comportamiento transformacional, el docente puede sentirse sin apoyo y menos motivado para demostrar su capacidad de percibir, interpretar y regular las emociones, tanto en sí mismo como en los demás, lo que disminuye su impacto positivo (Li et al., 2024).

El modelo de autoeficacia señala que los factores psicológicos y comportamientos positivos son características que hacen feliz a una persona y mejoran su salud mental general, incluyendo el optimismo, la resiliencia, la gratitud, la esperanza, la autoeficacia, la atención plena, la empatía, la motivación, la curiosidad, etc. En lo que respecta a la inteligencia emocional y al buen desempeño en las instituciones educativas, la autoeficacia, la motivación y la resiliencia son los rasgos más importantes. Sobre ello, la alta claridad emocional permite comprender mejor las respuestas emocionales a los problemas académicos, lo que les permite mantener una actitud positiva y perseverar en sus esfuerzos. Mientras que, quienes poseen excelentes habilidades de recuperación emocional pueden recuperarse más rápidamente de los contratiempos y el estrés, lo que les permite mantenerse motivados y comprometidos con las actividades académicas (Shengyao et al., 2024).

El modelo BarOn Ice señala que la IE se compone de habilidades, y bien estructurado por objetivos, particularidades de personalidad, capacidades, habilidades afectivas, entre otros elementos. De modo que las emociones mezcladas con motivación, cognición, empatía, humor, entre otros; resultan en un desempeño exitoso a lo largo de la vida (Martín et al., 2021). Esto incluye la integración de aptitudes personales y sociales, las cuales, en una dinámica recíproca, permiten a los seres humanos dirigir sus emociones, pensamientos y comportamientos para alcanzar propósitos definidos.

También se propone cuatro unidades que caracterizan a las personas emocionalmente inteligentes, tales como el componente intrapersonal, el componente

interpersonal, el componente de manejo del estrés, el componente de adaptabilidad (Villacís et al., 2024).

La inteligencia emocional, se define por cuatro dimensiones que describen habilidades esenciales para el manejo efectivo de las emociones internas y externas. La dimensión **intrapersonal** se refiere a conocer y comprender emocionalmente uno mismo, incluyendo la capacidad para expresar emociones de manera asertiva, mantener un autoconcepto positivo, lograr la autorrealización y actuar con independencia. Los indicadores de esta dimensión comprenden la identificación clara de las propias emociones y el mantenimiento de una autoestima saludable.

La dimensión **interpersonal** implica la habilidad para entender y relacionarse eficazmente con otras personas, manifestándose a través de ponerse en el lugar de otro, ser responsable socialmente y la gestión adecuada de las relaciones interpersonales. Sus indicadores incluyen la sensibilidad hacia las emociones de los demás y la capacidad para establecer vínculos sociales constructivos.

El **manejo del estrés** es saber identificar, comprender y regular las emociones propias en contextos de presión o conflicto. Esta dimensión se caracteriza por indicadores como la tolerancia a situaciones estresantes y el control efectivo de impulsos, permitiendo a la persona mantener la calma y la estabilidad emocional en momentos difíciles.

Por último, la dimensión de **adaptabilidad** refleja la habilidad para ajustarse a cambios y desafíos manteniendo una actitud flexible y positiva. Los indicadores de esta dimensión incluyen la confirmación objetiva de la realidad, la flexibilidad cognitiva para modificar estrategias y la capacidad para resolver problemas de manera efectiva ante nuevas circunstancias.

Respeto a las Teorías del liderazgo transformacional es un paradigma que enfatiza fuertemente a los líderes como agentes de cambio positivo que rescatan un papel importante en la influencia sobre el progreso organizacional, un papel clave al inspirar, motivar y proporcionar la dirección adecuada para que los docentes alcancen su máximo potencial (Delgado-Bello & Flores, 2022). Los líderes con estos rasgos transformacionales no solo ven a los demás como recursos a ser gestionados, sino como individuos con valores, visiones y aspiraciones únicas, siendo capaces de crear un ambiente que motive a los empleados a participar activamente en el logro de los objetivos organizacionales y a desarrollar sus habilidades a nivel personal. Además, el liderazgo transformacional crea y mantiene una cultura de trabajo inclusiva, innovadora y orientada al crecimiento y desarrollo sostenible (Ausat et al., 2024).

La teoría de autoeficacia señala que los roles de liderazgo de los docentes, que abarcan el diseño curricular, la innovación instruccional y el desarrollo de la cultura escolar, mejoran su impacto en las prácticas educativas al impulsar su autoeficacia. Específicamente, las conductas de liderazgo de los docentes mejoran la autoeficacia y mejoran la calidad de la educación y los logros de los discípulos (Wang y Ding, 2023). Esto, de la mano de las experiencias de los docentes en puestos de liderazgo, su participación en la toma de decisiones y lideran los equipos de docentes. (Álava y Quinde, 2023, Adeoye et al, 2025).

Además, los factores que influyen en la autoeficacia docente son variados, incluyendo la experiencia profesional, el sentido de logro y el apoyo de los colegas, que afectan la autoeficacia docente a través de varios mecanismos psicológicos y manifestaciones conductuales (Luo et al., 2024).

En la teoría del comportamiento planificado, se señala que el principal predictor del comportamiento de las personas es su intención, determinada por su actitud hacia el comportamiento específico, las normas subjetivas y el control conductual percibido. Así, los profesores juegan un papel importante en la mejora y el apoyo de la creatividad de los estudiantes (Munar et al., 2021). Además, el prototipo de líder es multidimensional, ampliamente compartido y diseñado muy temprano en la vida, mientras que, factores como el género, los rasgos personales y los valores explican y predicen las percepciones de un líder eficaz en un lugar de trabajo. Los maestros experimentan una socialización y construyen descripciones mentales de su líder ideal, es decir, el director de la escuela, por lo cual, también desarrollan prototipos de estudiantes ideales (Zibenberg y Daas, 2022).

La teoría del liderazgo transformacional señala que las organizaciones necesitan que los líderes inspiren y motiven a los seguidores para lograr objetivos comunes y el cambio organizacional. Si bien la teoría ha adquirido una aceptación considerable y se conecta con resultados favorables, también ha sido criticada (Alzoraiki et al., 2024).

El liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones principales, cada una con indicadores específicos que permiten su evaluación. La dimensión de **influencia idealizada** se refiere a la capacidad del líder para comunicar con claridad una visión inspiradora a sus seguidores, orientándolos y trabajando conjuntamente para alcanzar dicha visión. Los indicadores de esta dimensión incluyen la habilidad del líder para transmitir sus ideas de forma efectiva, inspirar confianza y actuar como un modelo a seguir.

La segunda dimensión, **estimulación intelectual**, involucra al líder para promover la creatividad y el pensamiento crítico en sus seguidores. Esto se manifiesta en su capacidad para fomentar nuevas estrategias de resolución de problemas y valorar las ideas innovadoras. Los indicadores característicos de esta dimensión son la apertura a la novedad y la promoción del aprendizaje continuo dentro del equipo.

Por otro lado, la **consideración individualizada** representa el proceso mediante el cual el líder ofrece apoyo personalizado a cada seguidor, supervisando su desarrollo y ayudándolo a alcanzar su máximo potencial. Los indicadores asociados a esta dimensión incluyen la capacidad de escucha activa del líder, la atención a las necesidades particulares y la disposición para brindar acompañamiento individual.

Finalmente, la dimensión de **motivación inspiracional** está vinculada a la destreza del líder para promover el compromiso y la adhesión de sus seguidores a los objetivos organizacionales. Esto se logra mediante la comunicación motivadora, el establecimiento de expectativas claras y el refuerzo positivo. Los indicadores de esta dimensión son la capacidad del líder para movilizar emocionalmente a su equipo y generar exaltación hacia las metas propuestas.

La inteligencia emocional (IE) se define como una serie de competencias que favorecen la valoración y manifestación exactas de las emociones tanto en uno mismo como en los demás, la gestión eficaz de las emociones tanto en uno mismo como en los demás, y la aplicación de las emociones para inspirar, organizar y alcanzar metas en la propia vida (Cargill et al., 2024). Adicionalmente, es vista como una forma de inteligencia social que conlleva la habilidad de supervisar las emociones propias y ajenas, distinguir entre ellas y emplear la información para orientar el pensamiento y las acciones propias. Además, abarca la valoración y manifestación verbal y no verbal de la emoción, la gestión de la emoción en uno mismo y en los demás, y el uso del contenido emocional en la solución de problemas (Stoller, 2020).

El liderazgo transaccional y transformacional son dos estilos independientes que a menudo se aplican en las organizaciones, y sus prácticas se consideran complementarias en contextos escolares. El liderazgo transaccional se enfoca en la gestión de la rutina diaria para mantener el sistema en lugar de mejorarlo, mientras que el liderazgo transformacional inspira al personal a mejorar sus tareas, fomenta la innovación, desarrolla una visión compartida y construye confianza y colaboración (Ramírez y Llanos, 2024). El liderazgo transformacional tiene como objetivo liderar un cambio de segundo orden eficaz mediante dimensiones como la construcción de visión y metas, la

provisión de estimulación y apoyo, la simbolización de prácticas profesionales y el desarrollo de estructuras participativas (Sliwka et al., 2023).

La hipótesis general es: Hg: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y su relación con inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025. Por lo mismo, las hipótesis específicas fueron: H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión intrapersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025; H₂: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión interpersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025; H₃: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión adaptabilidad en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025; y, H₄: Existe relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión manejo del estrés en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

En cuanto a su enfoque según Barroga et al. (2023), evalúa o enfoca datos cuantitativos esenciales sobre conceptos asociados con el cambio, así como el tamaño o la estructura de un objeto, para desarrollar la comprensión. Son medidas descriptivas o recopilan datos para explicar el tema de análisis. Además, describe tendencias en una población o conjunto al cuantificar las ideas y especifican las variables.

Sobre el tipo de investigación es básico porque su importancia consiste en comprender las variables, ampliar los aportes teóricos a una iniciativa específica o concreta construyendo marco teórico en un proceso analítico porque utiliza cuando es importante descomponer un todo en sus partes componentes para poder comprenderlas todas en su totalidad. Santos et al. (2022)

2.2. Diseño de investigación

Según König et al. (2022) el diseño es no experimental dado que no se realizó ninguna manipulación intencional, es correlacional y su propósito es considerar los eventos en su entorno natural.

El diseño equivalente se muestra así:



En donde

M = Muestra.

V1 = Liderazgo transformacional

V2 = Inteligencia emocional

r = Posible relación entre V1 y V2.

2.3. Población y muestra

Según Trujillo et al. (2022) una población es un conjunto de todos los casos que coinciden con un conjunto de especificaciones. De esta forma se incorpora a la población de 100 docentes del nivel primaria en instituciones educativas de Paíta.

Los criterios a tomar en cuenta fueron de inclusión teniendo a los 100 docentes en la muestra, no hubo criterios de exclusión por la naturaleza de haberse trabajado con toda la población censal.

La muestra es una proporción de miembros que se extrae de la población y que es representativa de los elementos que la conforman (Trujillo et al., 2022). Para este plan de investigación la muestra estuvo conformada por 100 docentes de la institución educativa, ya que se contó con toda la población siendo censal.

El muestreo, como señala Fau y Vázquez (2022), es aquel que elige el investigador para seleccionar a los participantes de una población, y así analizarlos. De acuerdo a lo teorizado anteriormente, en esta investigación se utilizó el criterio de muestreo censal o muestra poblacional, lo que implica que los mismos sujetos que son las unidades de estudio en la población, forman la muestra.

Tabla 1

Muestra de estudio según género

Muestra	F	%
Varones	44	50
Mujeres	56	50
Total	100	100

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Para el logro de los objetivos propuestos en este estudio, se empleó la **encuesta** como técnica principal de recolección de datos, dada su eficacia y utilidad en estudios de enfoque cuantitativo (Ancona, 2022). Esta técnica permitió recopilar información precisa y relevante para la contrastación de las hipótesis planteadas.

Instrumento para la variable inteligencia emocional

Se utilizó el Inventario Emocional BarOn ICE versión corta, adaptado por Castro et al. (2022), y traducido originalmente al español por Ugarriza y Pajares (2005). Este cuestionario consta de 40 ítems distribuidos en cuatro dimensiones:

- Intrapersonal: Ítems 1 al 12
- Interpersonal: Ítems 13 al 23
- Adaptabilidad: Ítems 24 al 35
- Manejo del estrés: Ítems 36 al 40

El instrumento está diseñado para adultos y puede aplicarse en diversos contextos laborales de forma grupal. Utiliza una escala de tipo Likert de 4 puntos con las siguientes opciones de respuesta: 1 = Muy rara vez, 2 = Rara vez, 3 = A menudo, 4 = Muy a menudo.

- Validez: La validez de constructo fue comprobada mediante análisis factorial confirmatorio, obteniendo un valor de $p < .001$, lo que evidencia una adecuada estructuración del modelo de 4 factores.
- Confiabilidad: La consistencia interna del cuestionario fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = .80$, lo que indica un nivel de confiabilidad aceptable para los 40 ítems.

Instrumento para la variable liderazgo transformacional

Se empleó el Cuestionario de Liderazgo Transformacional, en su versión adaptada por Pareja et al. (2022), basado en el instrumento original desarrollado por Bass y Avolio (2004). Este cuestionario está compuesto por 20 ítems, aplicables a adultos en entornos organizacionales y educativos, y puede administrarse en formato grupal. Está estructurado en cuatro dimensiones:

- Influencia idealizada: Ítems 1 al 8
- Motivación inspiracional: Ítems 9 al 12
- Estimulación intelectual: Ítems 13 al 16
- Consideración individualizada: Ítems 17 al 20

La escala utilizada es de tipo Likert de 5 puntos, con las siguientes opciones: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

- Validez: La validez de constructo fue verificada mediante análisis factorial, obteniendo también una significancia de $p < .001$, lo que respalda la estructura teórica del modelo de 4 dimensiones.
- Confiabilidad: La fiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un valor de $\alpha = .80$ para los 20 ítems, lo cual indica una adecuada consistencia interna.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información recolectada, se emplearon tanto el análisis descriptivo como el análisis inferencial, permitiendo obtener resultados que respondan a los objetivos planteados en la investigación.

En el análisis descriptivo, los datos fueron organizados y representados mediante tablas y figuras de frecuencia, lo que facilitó la identificación de los niveles de las variables analizadas y sus respectivas dimensiones. Posteriormente, se aplicó una prueba de normalidad con el fin de determinar la distribución de los datos y definir el método estadístico más adecuado para contrastar las hipótesis de investigación.

Dado que los datos no presentaron una distribución normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman como prueba estadística inferencial, en coherencia con estudios previos (Pinilla y Rico, 2021), para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes.

El análisis estadístico fue procesado utilizando el software IBM SPSS Statistics versión 25, y para la organización inicial de datos y elaboración de gráficos descriptivos se utilizó Microsoft Excel versión 2019.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La presente investigación se desarrolló conforme a los principios éticos establecidos por la Universidad Católica de Trujillo y en alineación con las normas internacionales de ética en investigación científica, tales como las directrices del Manual de Publicaciones de la APA (American Psychological Association).

Se garantizó el respeto por la dignidad, privacidad y anonimato de los participantes, asegurando que toda la información recopilada mediante encuestas sea utilizada únicamente con fines académicos y manteniéndose en estricta confidencialidad.

Las identidades de los encuestados no fueron reveladas en ningún momento del proceso investigativo ni en la difusión de los resultados.

Asimismo, se respetaron los derechos de propiedad intelectual y se tuvo especial cuidado en la verificación y correcta citación de todas las fuentes utilizadas, evitando cualquier forma de plagio. Los instrumentos aplicados fueron validados y utilizados con autorización correspondiente, en caso de requerirla.

La difusión de los resultados se realizará únicamente a través de canales académicos institucionales, y el alcance del estudio estará orientado a contribuir a la mejora de la gestión educativa, sin perjuicio de los derechos ni la privacidad de los involucrados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

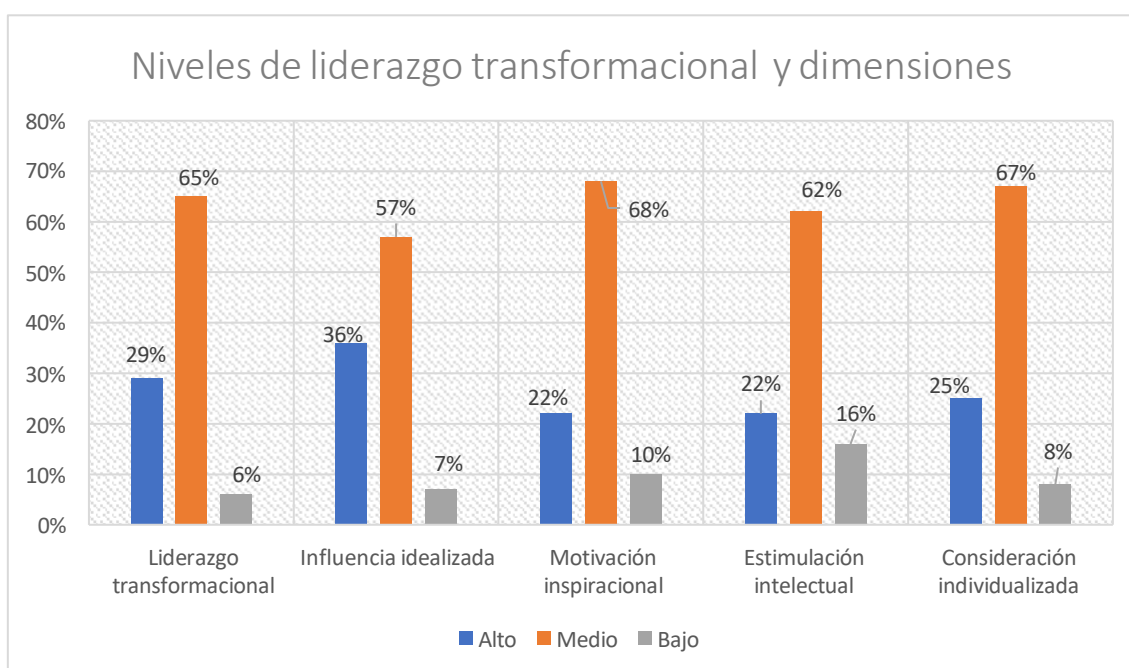
Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional en los docentes

Nivel	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	29	29	36	36	22	22	22	22	25	25
Medio	65	65	57	57	68	68	62	62	67	67
Bajo	6	6	7	7	10	10	16	16	8	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Figura 1

Niveles de liderazgo transformacional y dimensiones



La tabla 2 permite observar que, la mayoría de participantes percibe un nivel medio de liderazgo transformacional (65%), seguidos de un 29% de nivel medio, y 6% de nivel bajo. A su vez, la influencia idealizada coincidió en un 57% de nivel medio, 36% de nivel alto y 7% en bajo, repitiéndose en la dimensión motivación inspiracional, con 68%, 22% y 10% en los niveles medio, alto y bajo respectivamente, en la dimensión estimulación intelectual, con un 62%, 22% y 16%, y en la dimensión consideración individualizada, con 67%, 25% y 8% en los mismos niveles. Esto significa que la mayoría de docentes, perciben que el tipo de liderazgo en la institución podría mejorar, ya que no es totalmente el adecuado, existiendo casos en los que se señala una ausencia notoria, la cual debe ser considerada para prevención de problemas en la escuela. Esto se observa en la figura 1

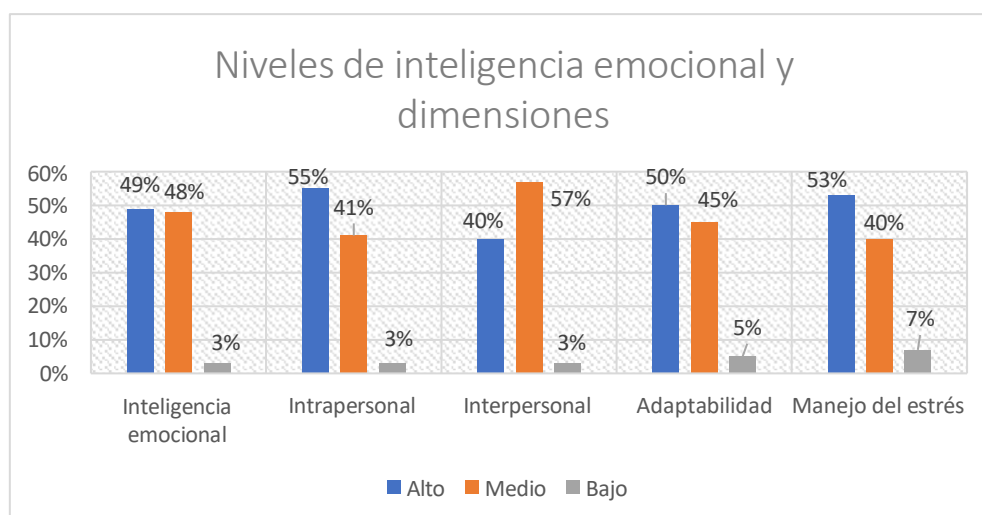
Tabla 3

Nivel de inteligencia emocional en los docentes

Nivel	Inteligencia emocional		Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo del estrés	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	49	49	55	55	40	40	50	50	53	53
Medio	48	48	41	41	57	57	45	45	40	40
Bajo	3	3	4	4	3	3	5	5	7	7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Figura 2

Niveles de inteligencia emocional y dimensiones



La tabla 3 permite observar que, la mayoría de participantes alcanzó un nivel alto de inteligencia emocional (49%), seguidos de un 48% de nivel medio, y 3% de nivel bajo. A su vez, la dimensión intrapersonal coincidió en un 55% de nivel alto, 41% de nivel medio y 4% en bajo, repitiéndose en la dimensión adaptabilidad, con 50%, 45% y 5% en los niveles alto, medio y bajo respectivamente, y la dimensión manejo del estrés, con un 53%, 40% y 7% en los mismos niveles. La diferencia se dio en la dimensión interpersonal, con 57% en nivel medio, 40% de nivel alto, y 3% en bajo. Esto significa que la mayoría de docentes en la institución, manejan adecuadamente sus emociones, aunque existen algunas excepciones que deben ser evaluadas de cerca. Esto se observa en la figura 2.

Resultados inferenciales

Para poder identificar los resultados, se requirió de aplicar una prueba de normalidad, en la cual se encontró que todos los datos tienen una significancia menor a .050 en el estadístico KS, por lo cual se afirma que los datos no cumplen con una distribución normal, debiéndose aplicar el Rho de Spearman, tal cual se ve en las siguientes tablas.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	.125	100	.001	.912	100	.000
Intrapersonal	.162	100	.000	.896	100	.000
Interpersonal	.112	100	.003	.971	100	.028
Adaptabilidad	.122	100	.001	.905	100	.000
Manejo del estrés	.180	100	.000	.888	100	.000
Liderazgo transformacional	.115	100	.002	.972	100	.030

Nota. Los datos no demostraron ser normales (sig.<.050).

Tabla 5

Relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025

Rho	N	Sig.
.736	100	.000

Nota. Sig. bilateral $<.050$ comprueba correlación significativa.

La tabla 2 permite observar que el estadístico Rho tiene un valor de .736, indicando también una significancia de .000. Esto significa que la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto grande, por su proporción (mayor a .6), y tiene significancia, es decir es confiable. De este modo, la inteligencia emocional se conecta con el liderazgo transformacional, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia emocional para el trabajo en el aula.

Así, al darse que:

Hg: Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025.

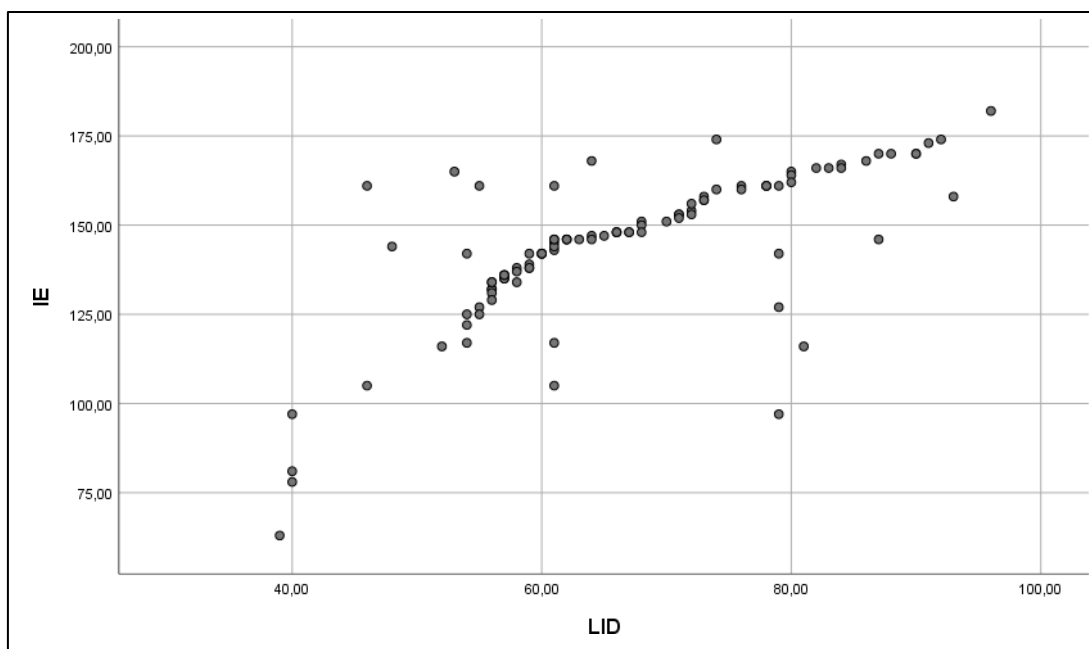
Hg₀: No existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025.

Sig.: .000

Cuando se necesita que sig. $>.050$ para rechazar Hg, y que sig. $<.050$ para rechazar.

Figura 3

Dispersión de la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional



Nota. Obtenido del procesamiento SPSS.

Hgo. Con el valor de sig. de .000, se da el segundo caso, y, por lo tanto, existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Esto se aprecia en la figura 3.

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión intrapersonal en los docentes.

Rho	N	Sig.
.594	100	.000

Nota. Sig. bilateral <.050 comprueba correlación significativa.

La tabla 5 permite observar que el estadístico Rho tiene un valor de .594, indicando también una significancia de .000. Esto significa que la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto mediano, por su proporción (mayor a .3), y tiene significancia, es decir es confiable. De este modo, la inteligencia intrapersonal se conecta con el liderazgo transformacional, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia intrapersonal, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia intrapersonal para el trabajo en el aula.

Así, al darse que:

H₁: Existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

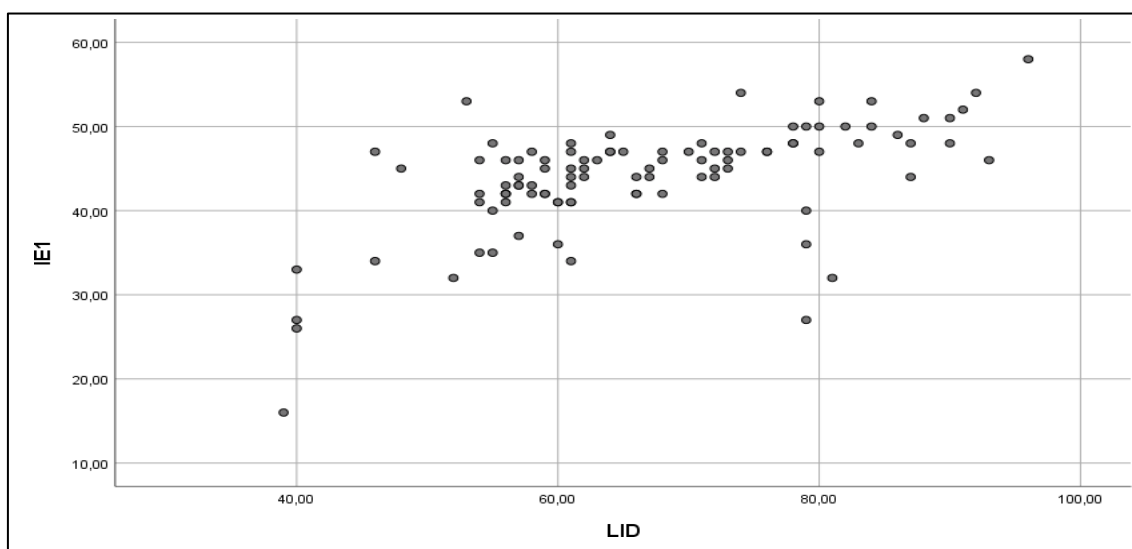
H₁₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

Sig.: .000

Cuando se necesita que sig.>.050 para rechazar H₁, y que sig.<.050 para rechazar

Figura 4

Dispersión de la relación entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional



Nota. Obtenido del procesamiento SPSS.

H₁₀. Con el valor de sig. de .000, se da el segundo caso, y, por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Esto se observa en la figura 4.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión interpersonal en los docentes

Rho	N	Sig.
.671	100	.000

Nota. Sig. bilateral <.050 comprueba correlación significativa.

La tabla 6 permite observar que el estadístico Rho tiene un valor de .671, indicando también una significancia de .000. Esto significa que la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto grande, por su proporción (mayor a .6), y tiene significancia, es decir es confiable. De este modo, la inteligencia interpersonal se conecta con el liderazgo transformacional, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de

inteligencia interpersonal, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia interpersonal para el trabajo en el aula.

Así, al darse que:

H₂: Existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

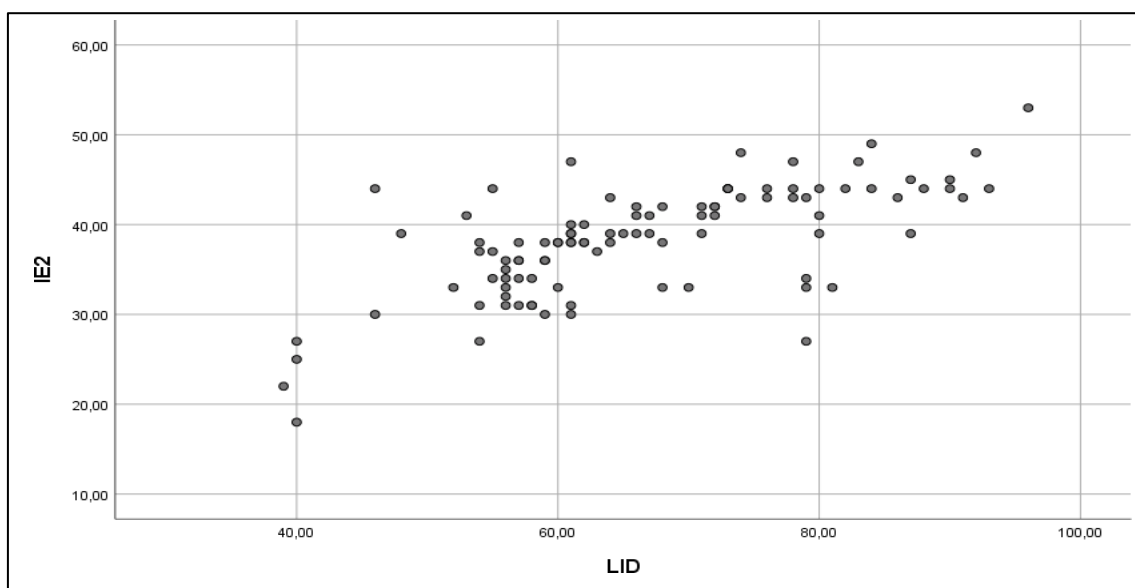
H₂₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

Sig.: .000

Cuando se necesita que sig.>.050 para rechazar H₂, y que sig.<.050 para rechazar

Figura 5

Dispersión de la relación entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional



Nota. Obtenido del procesamiento SPSS.

H₂₀. Con el valor de sig. de .000, se da el segundo caso, y, por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Esto se observa en la figura 5.

Tabla 8

Relación entre el liderazgo transformacional y la adaptabilidad de la inteligencia emocional

Rho	N	Sig.
.694	100	.000

Nota. Sig. bilateral $<.050$ comprueba correlación significativa.

La tabla 7 permite observar que el estadístico Rho tiene un valor de .694, indicando también una significancia de .000. Esto significa que la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto grande, por su proporción (mayor a .6), y tiene significancia, es decir es confiable. De este modo, la adaptabilidad se conecta con el liderazgo transformacional, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de adaptabilidad, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de adaptabilidad para el trabajo en el aula.

Así, al darse que:

H₃: Existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

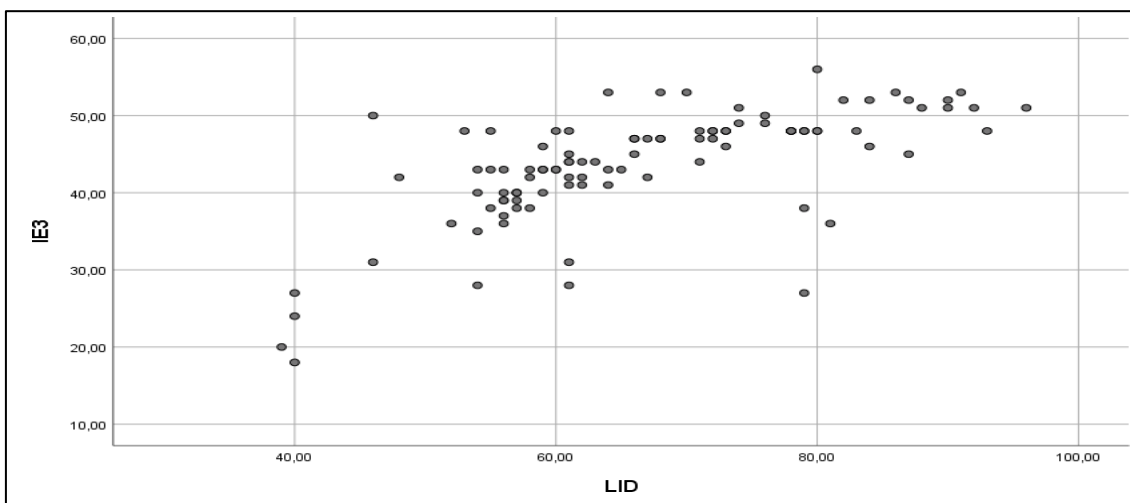
H₃₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

Sig.: .000

Cuando se necesita que sig. $>.050$ para rechazar H₃, y que sig. $<.050$ para rechazar

Figura 6

Dispersión de la relación entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional



Nota. Obtenido del procesamiento SPSS.

H₃₀. Con el valor de sig. de .000, se da el segundo caso, y, por lo tanto, existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Esto se observa en la figura 6.

Tabla 9

Relación entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en los docentes

Rho	N	Sig.
.554	100	.000

Nota. Sig. bilateral <.050 comprueba correlación significativa.

La tabla 8 permite observar que el estadístico Rho tiene un valor de .554, indicando también una significancia de .000. Esto significa que la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto mediano, por su proporción (mayor a .3), y tiene significancia, es decir es confiable. De este modo, el manejo del estrés se conecta con el liderazgo transformacional, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de manejo del estrés, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de manejo del estrés para el trabajo en el aula.

Así, al darse que:

H₄: Existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

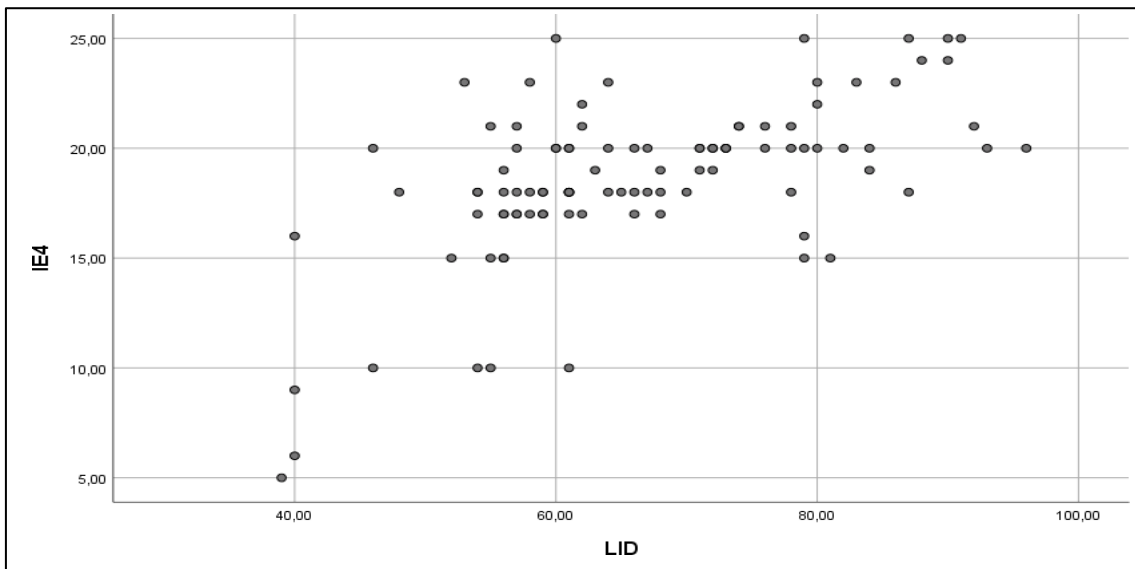
H₄₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.

Sig.: .000

Cuando se necesita que sig.>.050 para rechazar H₄, y que sig.<.050 para rechazar

Figura 7

Dispersión de la relación entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional



Nota. Obtenido del procesamiento SPSS.

H₄₀. Con el valor de sig. de .000, se da el segundo caso, y, con esto, existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. Esto se observa en la figura 7.

IV. DISCUSIÓN

El estudio permitió, por medio de su objetivo general, determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto grande, por su proporción, y tiene significancia, es decir es confiable, por medio del Rho de .736 y la significancia de .000. De este modo, se aceptó la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia emocional para el trabajo en el aula.

Sobre ello, Narváez (2025) identificó que existe una relación entre las variables, y que estos fenómenos promueven el clima en la institución, aumentando la comunicación y mejorando el desarrollo del talento. Además, se identifica que el líder que logra aplicar estrategias de transformación, mantiene una mayor eficacia para la guía de las instituciones hacia objetivos beneficiosos para todos los niveles educativos, estimulando la innovación. Por su lado, Villafuerte y Ortega (2025) señalan que, ambas variables y sus dimensiones se relacionan significativamente y en un nivel alto, mientras que el autoconocimiento emocional, la autorregulación, el recogimiento de las emociones de otros, la automotivación y las habilidades sociales influyeron en el liderazgo aplicado por el docente. Así, el desarrollo de mejores habilidades emocionales, mejoran la forma en cómo se aplica el liderazgo educativo en el medio de trabajo escolar.

A la par, Villafuerte (2024) permitió evidenciar que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas, en un nivel significativo, mientras que se demuestra que los docentes con un mejor tipo de liderazgo, sabían gestionar adecuadamente sus emociones, y que, a su vez, aquellos con un mayor control emocional, eran mejores líderes transformacionales. Esto se percibió en el aula y en la institución en general.

El modelo de autoeficacia señala que los factores psicológicos y comportamientos positivos son características que hacen feliz a una persona y mejoran su salud mental general, incluyendo el optimismo, la resiliencia, la gratitud, la esperanza, la autoeficacia, la atención plena, la empatía, la motivación, la curiosidad, etc. En lo que respecta a la

inteligencia emocional y al buen desempeño en las instituciones educativas, la autoeficacia, la motivación y la resiliencia son los rasgos más importantes. Sobre ello, la alta claridad emocional permite comprender mejor las respuestas emocionales a los problemas académicos, lo que les permite mantener una actitud positiva y perseverar en sus esfuerzos. Mientras que, quienes poseen excelentes habilidades de recuperación emocional pueden recuperarse más rápidamente de los contratiempos y el estrés, lo que les permite mantenerse motivados y comprometidos con las actividades académicas (Shengyao et al., 2024).

El estudio también permitió, por medio de su primer objetivo específico, identificar el nivel de inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la mayoría de participantes alcanzó un nivel alto de inteligencia emocional (49%), seguidos de un 48% de nivel medio, y 3% de nivel bajo. A su vez, en las dimensiones intrapersonal, adaptabilidad y manejo del estrés, se repitió la misma frecuencia de niveles, primando el nivel alto. La diferencia se dio en la dimensión interpersonal, con 57% en nivel medio, 40% de nivel alto, y 3% en bajo, lo que deja entender que, la mayoría de docentes en la institución, manejan adecuadamente sus emociones, aunque existen algunas excepciones que deben ser evaluadas de cerca.

Sobre esto, Palacios y Garay (2025) permitió identificar que el 78% de los docentes tenían un perfil de líder, y en un menor nivel, un liderazgo transformacional. Al mismo tiempo, identificaron que en la institución se percibe, en su mayoría, un liderazgo transformacional moderado, lo que influye en la forma en cómo se desenvuelven los docentes con sus alumnos y sus compañeros de trabajo. Además, se analizaron otros factores como la procrastinación y el desempeño, que permitió plantear una causalidad entre las variables.

La teoría de la activación de rasgos postula que la IE, debe ser vista como una constelación de percepciones emocionales dentro del modelo de rasgos. Así, en las escuelas donde los maestros reciben el apoyo de directores transformacionales, que establecen altas expectativas e infunden confianza en los intereses y las habilidades de los maestros, es más probable que se sientan seguros e inspirados para comportarse de una manera emocionalmente inteligente. Hay una mejor oportunidad para que manejen hábilmente el estrés y las emociones negativas, mantengan un estado psicológico saludable y fomenten un fuerte compromiso con la escuela. En esencia, el liderazgo transformacional puede activar la inteligencia emocional del docente y fortalecer su

influencia positiva en el bienestar y compromiso. Por el contrario, en ausencia de un comportamiento transformacional, el docente puede sentirse sin apoyo y menos motivado para demostrar su capacidad de percibir, interpretar y regular las emociones, tanto en sí mismo como en los demás, lo que disminuye su impacto positivo (Li et al., 2024).

Además, el estudio permitió, por medio de su segundo objetivo específico, identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la mayoría de participantes percibe un nivel medio de liderazgo transformacional (65%), seguidos de un 29% de nivel medio, y 6% de nivel bajo. A su vez, en las dimensiones la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, y consideración individualizada, se repitió la misma frecuencia de niveles, primando el nivel medio, lo que deja entender que, la mayoría de docentes, perciben que el tipo de liderazgo en la institución podría mejorar, ya que no es totalmente el adecuado, existiendo casos en los que se señala una ausencia notoria, la cual debe ser considerada para prevención de problemas en la escuela.

Por su parte, Arellano (2024) encontró que los docentes manejan en su mayoría, niveles bajos de inteligencia emocional, lo que es una desventaja para la población, y, que, a su vez, limita la forma en cómo se aplican las estrategias de gestión en el aula, así como el liderazgo y la formulación de soluciones. Por otro lado, también se mostró que la resiliencia debe ser considerada dentro de este modelo, para favorecer el trabajo docente en pro de mejorar las capacidades de liderazgo en ellos. Igualmente, Çayak y Eskici (2021) demostraron que los niveles de liderazgo y de inteligencia emocional eran altos, según las percepciones del docente. Además, según el análisis de correlación, se encontró una relación positiva y significativa entre el liderazgo sostenible y la inteligencia emocional. Por otro lado, hubo una diferenciación por género, al ser comparadas ambas variables, demostrando que los factores sociodemográficos están influenciados también con esto.

El modelo de liderazgo mixto plantea que los componentes clave del liderazgo educativo incluyen articular una visión convincente, cuestionar suposiciones y promover nuevas ideas. Así, los líderes también brindan apoyo y aliento personalizados, reconociendo las necesidades y el potencial individuales, permitiendo el cambio positivo y alentando la innovación y la creatividad (Álava y Quinde, 2023). Sobre esto, la rendición de cuentas en la educación implica que los educadores e instituciones demuestren efectividad en los resultados de enseñanza y aprendizaje mediante el

establecimiento de expectativas claras, la medición del desempeño y la garantía de transparencia. Así, se requiere del uso de métricas de desempeño, la toma de decisiones basada en datos y los mecanismos de retroalimentación para evaluar el logro estudiantil, mejorar las prácticas docentes y promover la mejora continua a través de retroalimentación constructiva para educadores y estudiantes (Adeoye et al., 2025).

Por otro lado, el estudio permitió, por medio de su tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto mediano, por su proporción, y tiene significancia, es decir es confiable, por medio del Rho de .594 y la significancia de .000. De este modo, se aceptó la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia intrapersonal, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia intrapersonal para el trabajo en el aula.

Sobre ello, Tian y Guo (2022) indican que el liderazgo transformacional se relaciona con la inteligencia emocional, mientras que la autoeficacia dentro del liderazgo, evita el agotamiento, y fortalece las capacidades del docente para realizar sus actividades. Por otro lado, las dimensiones de inteligencia emocional se ven relacionadas con diversos factores que rodean el liderazgo docente, incluyendo su participación e identidad institucional, así como los logros de los estudiantes dentro y fuera del aula, siendo un factor considerado en la mejora de las condiciones estudiantiles. Por su parte, Izaguirre y Rangel (2024) resaltan que el liderazgo transformacional se asocia con la habilidad de gestión emocional, en sus diversas dimensiones, siendo la motivación uno de los factores más resaltantes. Por otro lado, se detalla que es importante tener en cuenta ambos factores para el manejo de recursos en el aula, a fin de conseguir ampliar el beneficio de los estudiantes y los directivos, así como el desarrollo continuo de los docentes.

El modelo BarOn Ice señala que la IE no solo se compone de habilidades, también está estructurado por destrezas, objetivos, características de personalidad, competencias, disposiciones afectivas, entre otros factores. De modo que las facultades emocionales mezcladas con motivaciones, cognición, empatía, humor, entre otros; resultan en un desempeño exitoso a lo largo de la vida (Martín et al., 2021). Esto incluye la integración

de aptitudes personales y sociales, las cuales, en una dinámica recíproca, permiten a los seres humanos dirigir sus emociones, pensamientos y comportamientos para alcanzar propósitos definidos.

Igualmente, el estudio permitió, por medio de su cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto alto, por su proporción, y tiene significancia, es decir es confiable, por medio del Rho de .671 y la significancia de .000. De este modo, se aceptó la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de inteligencia interpersonal, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de inteligencia interpersonal para el trabajo en el aula.

Al respecto, Pauro (2024) encontró que existe relación en un nivel medio y significativo, mientras que la autogestión y la conciencia social fueron las dimensiones más bajas en puntuación. Por otro lado, se sabe que, si se desarrollan habilidades emocionales, es mucho más probable que existe una mejora en los propósitos de liderazgo y entrenamiento del mismo, incluyendo el diálogo, la cooperación, el entendimiento, así como la forma en que participan con sus aulas y con la escuela. Igualmente, Velásquez (2024) demostró que la relación es confiable, aunque un poco baja, a pesar de lo cual, algunas dimensiones obtuvieron una relación alta. Por otro lado, aquellos docentes con mejores habilidades intrapersonales, interpersonales y de adaptabilidad, así como de manejo del estrés y de estado de ánimo e impresión general, demostraron utilizar un mejor estilo de liderazgo, así como aumentaron su participación activa e interactiva en la comunidad estudiantil y de gestión.

En la teoría del comportamiento planificado, se señala que el mejor predictor del comportamiento de los individuos es su intención, determinada por su actitud hacia el comportamiento específico, las normas subjetivas y el control conductual percibido. Así, los profesores desempeñan un papel esencial en la mejora y el apoyo de la creatividad de los estudiantes (Munar et al., 2021). Además, el prototipo de líder es multidimensional, ampliamente compartido y diseñado muy temprano en la vida, mientras que, factores como el género, los rasgos personales y los valores explican y predicen las percepciones

de un líder eficaz en un lugar de trabajo. Los maestros experimentan una socialización y construyen descripciones mentales de su líder ideal, es decir, el director de la escuela, por lo cual, también desarrollan prototipos de estudiantes ideales (Zibenberg y Daas, 2022).

Por otra parte, el estudio permitió, por medio de su quinto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto alto, por su proporción, y tiene significancia, es decir es confiable, por medio del Rho de .694 y la significancia de .000. De este modo, se aceptó la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de adaptabilidad, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de adaptabilidad para el trabajo en el aula.

Sobre ello, Pretorius y Plaatjies (2023) demostraron que, la habilidad de inteligencia emocional tiene resultados positivos y significativos para los docentes de escuela y el manejo de los desafíos educativos y el liderazgo escolar en general. Además, la autoconciencia debería ser necesaria por las escuelas, ya que, mejorar las habilidades de conciencia emocional, autoestima, confianza en uno mismo, asertividad y independencia, brindan a los miembros de la comunidad estudiantil, una ventaja para el éxito escolar y docente. Por su lado, Mazurek y Canese (2024) señalan que la relación se cumple, pero que existe cuando hay una diferenciación por edades, y al mismo tiempo, cuando se analizan factores relacionados. El estudio concluye que la gestión emocional del docente, logra mejorar el liderazgo en la institución, y al mismo tiempo, permite un mejor desempeño de los seguidores del líder, ampliando los aprendizajes y mejorando el enfoque grupal en las instituciones.

La teoría de autoeficacia señala que los roles de liderazgo de los docentes, que abarcan el diseño curricular, la innovación instruccional y el desarrollo de la cultura escolar, mejoran su impacto en las prácticas educativas al impulsar su autoeficacia. Específicamente, las conductas de liderazgo de los docentes mejoran la autoeficacia y mejoran la calidad de la enseñanza y los logros de los estudiantes (Wang y Ding, 2023). Esto, de la mano de las experiencias de los docentes en puestos de liderazgo, su participación en la toma de decisiones y la forma en que lideran los equipos de docentes.

Además, los factores que influyen en la autoeficacia docente son variados, incluyendo la experiencia profesional, el sentido de logro y el apoyo de los colegas, que afectan la autoeficacia docente a través de varios mecanismos psicológicos y manifestaciones conductuales (Luo et al., 2024).

Finalmente, el estudio permitió, por medio de su sexto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, logrando demostrar en los resultados que, la correlación es directa, por su signo positivo, es de efecto mediano, por su proporción, y tiene significancia, es decir es confiable, por medio del Rho de .554 y la significancia de .000. De este modo, se aceptó la hipótesis de que existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025, y, por tanto, cuando los docentes tienen mayor nivel de manejo del estrés, mayor es el liderazgo transformacional que se observa en la institución, y lo mismo sucede a la inversa, ya que, cuando el liderazgo transformacional es mayor, los docentes aumentan sus niveles de manejo del estrés para el trabajo en el aula.

Sobre ello, Karakus et al. (2024) sugieren que los niveles de capacidad emocional de los docentes y la aplicación de estrategias adecuadas de esto, reducen significativamente su estrés, ansiedad, agotamiento y quejas psicosomáticas, y mejoran la percepción del liderazgo aplicado. Además, demuestra que la estrategia de acción profunda, que incluye estrategias de regulación emocional más adaptativas, mejora la forma en cómo los docentes participan en el liderazgo, mientras que la acción superficial, sin compromiso emocional, tiene un efecto negativo en su liderazgo. Por su lado, Trad et al. (2021) demostraron que, las emociones tienen un impacto en el liderazgo de los docentes, siendo importantes fuentes de energía que les ayudan a afrontar situaciones difíciles. Los docentes con un alto nivel de inteligencia emocional están en sintonía con sus propias emociones, mientras que, la autoconciencia, la autogestión, la automotivación y las habilidades sociales tienen una influencia estadística positiva en el desempeño del docente.

La teoría del liderazgo transformacional señala que las organizaciones necesitan que los líderes inspiren y motiven a los seguidores para lograr objetivos comunes y el cambio organizacional. Si bien la teoría ha adquirido una aceptación considerable y se conecta con resultados favorables, también ha sido criticada (Alzoraiki et al., 2024).

Así, los resultados de este estudio son altamente relevantes, al demostrar que se deben aplicar estrategias de liderazgo transformacional para ver mejoras en la gestión emocional en el aula, ya sea para trabajo pedagógico o en forma de desarrollo personal en todos los miembros del ambiente estudiantil. Además, se toma en cuenta que la inteligencia emocional es un factor que debe ser tomado en cuenta cuando se elige liderar, permitiendo esclarecer que las emociones participan durante todos los procesos que se llevan a cabo en la escuela, lo cual se ha dejado de lado en los últimos años en la región estudiada. Esto significa que el estudio aporta una nueva perspectiva sobre cómo debe manejarse mejor el trabajo docente e institucional, por medio de las emociones y el liderazgo.

Las limitaciones de este estudio fueron la recolección de datos ya que la aplicación de los dos cuestionarios a los docentes por la carga horaria y disponibilidad hubo demora para evaluar a los 100 docentes, a pesar de los permisos dados por la alta dirección sin embargo se logró el objetivo.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes de una Institución Educativa de Paita, año 2025, evidenciado por un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = .736$ y un valor de significancia de $Sig. = .000$. Este resultado demuestra que a mayor desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, mayor será la presencia del liderazgo transformacional en su práctica profesional.
2. Se identificó que la mayoría de los docentes (49%) presentan un nivel alto de inteligencia emocional, seguidos de un 48% con nivel medio y solo un 3% con nivel bajo. Este patrón también se reflejó en las dimensiones intrapersonal, adaptabilidad y manejo del estrés, predominando el nivel alto en todas ellas. Lo anterior indica que los docentes de la institución manejan adecuadamente sus emociones, lo que favorece su desempeño profesional y el clima institucional.
3. Se halló que el 65% de los docentes perciben un nivel medio de liderazgo transformacional, el 29% un nivel alto y el 6% un nivel bajo. Este comportamiento se repitió en las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Estos datos reflejan que, aunque existe una percepción moderada de liderazgo transformacional en la institución, existe también margen de mejora significativa, y en algunos casos se reporta una notoria ausencia de este tipo de liderazgo.
4. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional ($Rho = .594$; $Sig. = .000$), lo que indica que los docentes que reconocen y comprenden sus propias emociones tienden a ejercer un liderazgo más transformador.
5. Se estableció que existe una relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y el liderazgo transformacional ($Rho = .671$; $Sig. = .000$). Esto sugiere que las habilidades sociales y de interacción con otros influyen positivamente en la capacidad de los docentes para ejercer un liderazgo inspirador, colaborativo y eficaz.

6. Se evidenció una relación directa y significativa entre la dimensión de adaptabilidad y el liderazgo transformacional ($Rho = .694$; $Sig. = .000$). Esto confirma que la flexibilidad y capacidad para enfrentar cambios o resolver conflictos favorece un liderazgo docente que se adapta a los desafíos educativos actuales.
7. Finalmente, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y el liderazgo transformacional ($Rho = .554$; $Sig. = .000$). Esto implica que los docentes con mayor capacidad para controlar el estrés en situaciones laborales tienden a liderar de manera más efectiva y positiva en sus entornos educativos.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades locales del sector educativo de Paíta, se les recomienda diseñar e implementar un programa de vigilancia y seguimiento de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Paíta, con el fin de fortalecer el desempeño docente y los resultados académicos.
2. A las autoridades institucionales de la institución educativa en Paíta, se les sugiere establecer acciones concretas de seguimiento y evaluación de la inteligencia emocional en el personal docente y administrativo, identificando cuáles dimensiones requieren mayor fortalecimiento y desarrollando estrategias para ello.
3. A los docentes de la institución, se les recomienda participar activamente en programas de formación y actualización profesional sobre liderazgo transformacional, con el objetivo de aplicar sus principios en sus entornos laborales y fomentar climas educativos positivos.
4. A los padres de familia vinculados a la institución educativa, se les sugiere involucrarse en actividades y estudios que promuevan el desarrollo de la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional, para contribuir al fortalecimiento del ambiente escolar y familiar.
5. A los profesionales del campo educativo y psicológico, se les plantea la necesidad de profundizar en estudios específicos sobre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional, comparándola con otras dimensiones para identificar su influencia diferencial en el liderazgo transformacional docente.
6. A los investigadores del ámbito educativo, se les recomienda realizar investigaciones centradas exclusivamente en la dimensión de adaptabilidad, contrastando su impacto en distintos contextos institucionales y su vinculación con el liderazgo transformacional.
7. Así mismo, se les sugiere examinar el manejo del estrés como un factor mediador en la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional, con el fin de desarrollar herramientas que contribuyan al bienestar y eficacia docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adeoye, M. A., Baharun, H., & Munawwaroh, I. (2025). Transformational Leadership in Education: Harmonising Accountability, Innovation and Global Citizenship. *Kharisma Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 14-30. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v4i1.68>
- Álava, N. G., & Quinde, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-60. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000200049>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers In Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1413607>
- Ancona, M. Á. C. (2022). Calidad, confianza y participación en encuestas. *Papers Revista de Sociologia*, 107(4), e3074. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.3074>
- Arellano, L. (2024). Resiliencia e inteligencia emocional en docentes de educación primaria de la UGEL de Surcubamba- Tayacaja, en el contexto de covid-19 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/4bca474a-c3fe-4e12-a3e4-79135fec8bdf>
- Ausat, A. M. A., Shafiq, N. M. A., Wafik, N. D., & López, N. N. A. S. (2024). The Role of Transformational Leadership in Improving Employee Psychological Wellbeing: A Review. *Apollo Journal Of Tourism And Business*, 2(1), 148-157. <https://doi.org/10.58905/apollo.v2i1.239>
- Barroga, E., Matanguihan, G. J., Furuta, A., Arima, M., Tsuchiya, S., Kawahara, C., Takamiya, Y., & Izumi, M. (2023). Conducting and Writing Quantitative and Qualitative Research. *Journal Of Korean Medical Science*, 38(37). <https://doi.org/10.3346/jkms.2023.38.e291>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership questionnaire: Manual and Sampler set*. (3era ed.). Mind Garden, Inc. https://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Berrocal, P. F., Cabello, R., Gómez-Leal, R., Gutiérrez-Cobo, M. J., & Megías-Robles, A. (2022). Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 15(2), 144-147. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15842>

- Cargill, M. I., Lerner, M. D., & Kang, E. (2024). The Moderating Effect of Sex on Autistic Trait Emotional Intelligence, Alexithymia, and Empathy. *Journal Of Autism And Developmental Disorders*. <https://doi.org/10.1007/s10803-024-06540-x>
- Castro, W., Chávez, A., & Arévalo, J. C. (2022). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Çayak, S., & Eskici, M. (2021). The Mediating Role of Emotional Intelligence in the Relationship Between School Principals' Sustainable Leadership Behaviors and Diversity Management Skills. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.774388>
- Córdova, M. (2024). Flujo de Predictores Direccionales entre Inteligencia Emocional, Clima Institucional y Desempeño Docente. *Revista de Investigación En Educación*, 22(3), 638-656. <https://doi.org/10.35869/reined.v22i3.5770>
- Delgado, C. A., & Flores, O. F. G. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>
- Díaz, A. M. R., Ninaquispe, J. C. M., & Arboleda, P. A. P. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. *UCV HACER*, 10(3). <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v10n3a4>
- Espinosa, V. F., & González, J. L. (2023). The effect of teacher leadership on students' purposeful learning. *Cogent Social Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2197282>
- Espinoza, J. J. C. (2023). Programa de liderazgo transformacional y su impacto en la cultura organizacional: caso Municipalidad Provincial de Huaura (Perú). *Suma de Negocios*, 14(31), 95-101. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.v14.n31.a1>
- Fau, C., & Vazquez-Ortiz, E. (2022). Muestreo y estadística no paramétrica. *Revista Mexicana de Oftalmología*, 96(4S), 184-185. <https://doi.org/10.24875/rmo.m22000227>
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' Emotional Intelligence, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behavioral Sciences*, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>

- Gómez, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The relationship between emotional intelligence and leadership in school leaders: a systematic review. *Cambridge Journal Of Education*, 52(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/0305764x.2021.1927987>
- Gómez-Hombrados, J., & Extremera, N. (2023). Emotional Intelligence, Mental Health, and Job Search Behaviors during Unemployment: The Mediating Role of Resilient Coping. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 39(2), 101-107. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a12>
- González, J. L., Martínez, J. M., Lomboy, M., & Expósito, L. (2024). Study of emotional intelligence and leadership competencies in university students. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2024.2411826>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7-16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Izaguirre, J. A., & Rangel, E. W. (2024). Liderazgo docente y motivación académica en educación superior. *Revista Científica de la UCSA*, 11(3), 53-63. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.053>
- Jaberi, A. T. A., Alzouebi, K., & Khurma, O. A. (2024). An Investigation into the Impact of Teachers' Emotional Intelligence on Students' Satisfaction of Their Academic Achievement. *Social Sciences*, 13(5), 244. <https://doi.org/10.3390/socsci13050244>
- Karakus, M., Toprak, M., Caliskan, O., & Crawford, M. (2024). Teachers' affective and physical well-being: emotional intelligence, emotional labour and implications for leadership. *International Journal Of Educational Management*, 38(2), 469-485. <https://doi.org/10.1108/ijem-07-2023-0335>
- König, J., Santagata, R., Scheiner, T., Adleff, A., Yang, X., & Kaiser, G. (2022). Teacher noticing: A systematic literature review of conceptualizations, research designs, and findings on learning to notice. *Educational Research Review*, 36, 100453. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100453>
- Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4), 345. <https://doi.org/10.3390/bs14040345>

- Lucas, S., Valdivieso, L., Espinoza, I. M., & Tous-Pallarés, J. (2022). Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Burnout of Active and In-Training Teachers. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063514>
- Luo, X., Alias, B. S., & Adnan, N. H. (2024). Exploring the Interplay between Teacher Leadership and Self-Efficacy: A Systematic Literature Review (2013–2024). *Education Sciences*, 14(9), 990. <https://doi.org/10.3390/educsci14090990>
- Luzuriaga, R. F. (2022). Emotional Intelligence in university classrooms: teaching practices that promote its development. *Zona Próxima*, 36, 49-75. <https://doi.org/10.14482/zp.36.152.4>
- Martín, A. B. B., Del Mar Molero Jurado, M., Del Carmen Pérez-Fuentes, M., Ruiz, N. F. O., Martínez, Á. M., Del Mar Simón Márquez, M., & Linares, J. J. G. (2021). Interpersonal Support, Emotional Intelligence and Family Function in Adolescence. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(10), 5145. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105145>
- Mazurek, C., & Canese, V. (2024). Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 11(3), 72-92. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.072>
- Munar, J. L. S., Cortés, C. G., Cailly, R. H., & Godoy, A. S. (2021). Intención del comportamiento de estudiantes relacionada a los objetivos de desarrollo sostenible, basado en la teoría del comportamiento planificado. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 157-173. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000100157>
- Narváez, L. L. L. (2025). Liderazgo Transformacional e Inteligencia Emocional en la Gestión Directiva Educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13-26. <https://doi.org/10.53595/rlo.v5.i12.116>
- Oussi, A., Hamid, K., & Bouvet, C. (2023). Managing emotions in panic disorder: A systematic review of studies related to emotional intelligence, alexithymia, emotion regulation, and coping. *Journal Of Behavior Therapy And Experimental Psychiatry*, 79, 101835. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2023.101835>
- Palacios, L. y. F., & Garay, J. P. P. (2025). Relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas. *Revista Ñeque*, 8(21), 357-370. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v8i21.194>

- Pan, H. W., Wiens, P. D., & Moyal, A. (2022). A bibliometric analysis of the teacher leadership scholarship. *Teaching And Teacher Education*, 121, 103936. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103936>
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211&lng=es&tlng=es
- Pauro, H. (2024). Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional de los alumnos del doctorado en administración de las escuelas de posgrado privadas de la región sur del Perú, 2021 [Tesis de doctorado, Universidad Privada de Tacna, Perú]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3401>
- Pinilla, J. O., & Rico, A. F. O. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones En Estadística*, 14(1), 53-63. <https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- Pretorius, A., & Plaatjies, B. O. (2023). Self-Awareness as a Key Emotional Intelligent Skill for Secondary School Principals' Leadership Toolkit. *Research In Educational Policy And Management*, 5(2), 52-74. <https://doi.org/10.46303/repam.2023.9>
- Ramirez, D. H., & Alvarez, C. A. V. (2023). Importancia de la inteligencia emocional en la resiliencia de estudiantes y docentes. *Revista de Climatología*, 23, 2930-2938. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2930-2938>
- Ramírez, L. L., & Llanos, L. F. (2024). Liderazgo transaccional y transformacional en la dirección de instituciones educativas mexicanas. *Revista Universidad y Empresa*, 26(47), 1-29. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13933>
- Reid, J. W., Hardee, A. B., Criswell, B. A., Elrod, M., Berryhill, S. B., & Rushton, G. T. (2022). Empowering teacher leaders: the role of research in changing teacher leaders' sense of themselves as professionals. *International Journal Of Leadership In Education*, 1-44. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2045629>
- Rodriguez, C. C., Leal, X. P., & Fariás, C. S. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos*, 47(1), 219-233. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052021000100219>

- Santos, J. M., Horta, H., & Luna, H. (2022). The relationship between academics' strategic research agendas and their preferences for basic research, applied research, or experimental development. *Scientometrics*, 127(7), 4191-4225. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04431-5>
- Shengyao, Y., Xuefen, L., Jenatabadi, H. S., Samsudin, N., Chunchun, K., & Ishak, Z. (2024). Emotional intelligence impact on academic achievement and psychological well-being among university students: the mediating role of positive psychological characteristics. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01886-4>
- Sliwka, A., Klopsch, B., Beigel, J., & Tung, L. (2023). Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. *Journal Of Educational Administration*, 62(1), 103-121. <https://doi.org/10.1108/jea-03-2023-0049>
- Stoller, J. K. (2021). Emotional intelligence. *CHEST Journal*, 159(5), 1942-1948. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.093>
- Tian, Y., & Guo, Y. (2022). How Does Transformational Leadership Relieve Teacher Burnout: The Role of Self-Efficacy and Emotional Intelligence. *Psychological Reports*, 127(2), 936-956. <https://doi.org/10.1177/00332941221125773>
- Trad, M., Alayoubi, M. O., Khalek, R. A., & Khaddage-Soboh, N. (2021). Assessing the influence of emotional intelligence on teachers' performance in Lebanese private education institutions. *Higher Education Skills And Work-based Learning*, 12(3), 556-573. <https://doi.org/10.1108/heswbl-12-2020-0268>
- Trujillo, J. A., Ricardez, A. A., Mota, M. M. V., & Guajardo, L. C. (2022). Aprendizaje estadístico basado en niveles de investigación. *Revista Educación*, 454-470. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45425>
- Ugarriza, N., & Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, (8), 11-58. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Velásquez, H. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en los docentes del nivel primaria del distrito de Huancayo, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/12383>
- Villacís, M. H. D., Peña, M. J. T., Mejia, J. L. M., Bravo, D. N. V., & Loor, T. A. C. (2024). Emotional Intelligence and The Use of ICT in Upper Basic Education Students.

- Revista de Gestão Social E Ambiental*, 18(12), e010401.
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n12-109>
- Villafuerte, J. C. S., & Ortega, J. A. S. (2025). Habilidades directivas e inteligencia emocional en docentes de Perú. *Revista Tribunal*, 5(10), 120-138.
<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.106>
- Villafuerte, M. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – 2024 [Tesis de doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10745>
- Villalobos, M. C. V. (2023). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en el Perú, Chile y México. *Revista Educación y Sociedad*, 4(7), 16-33. <https://doi.org/10.53940/reys.v4i7.151>
- Wang, F., & Ding, H. (2023). Strengths-based Leadership and Employee Strengths Use: The Roles of Strengths Self-efficacy and Job Insecurity. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 39(1), 47-54. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a6>
- Wang, X. (2023). Exploring positive teacher-student relationships: the synergy of teacher mindfulness and emotional intelligence. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1301786>
- Zibenberg, A., & Daas, R. (2022). The role of implicit theories in predicting creativity fostering teacher behavior: Gender as moderator. *Thinking Skills And Creativity*, 44, 101024. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101024>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025?	Hipótesis General: Hg: Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.	General: Og: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la relación con inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita año 2025.	Inteligencia emocional	Intrapersonal	Tipo: básico -Según finalidad: cuantitativo -Según su alcance transversal por objetivos: correlacional
				Interpersonal	
				Adaptabilidad	
				Manejo del estrés	
	Específicas: H1: Existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. H2: Existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. H3: Existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025. H4: Existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo del estrés y liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.	Específicos: Identificar el nivel de inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Identificar el nivel de liderazgo transformacional en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión intrapersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión interpersonal en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión adaptabilidad en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025; y Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y la dimensión manejo del estrés en docentes de una Institución Educativa de Paita 2025.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Diseño: no experimental correlacional Población y muestra: 100 docentes Población: 100 docentes incluidos en su totalidad Técnicas aplicadas las encuesta y los instrumentos de recolección de datos: fueron cuestionarios con validez y confiabilidad Métodos de análisis de investigación: Rho Spearman

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo transformacional	Estilo de liderazgo que busca un cambio de segundo orden eficaz mediante dimensiones como la construcción de visión y metas, la provisión de estimulación y apoyo, la simbolización de prácticas profesionales y el desarrollo de estructuras participativas (Sliwka et al., 2023).	Por medio de la versión Corta del Inventario Emocional BarOn Ice.	Influencia idealizada	Capacidad del líder transformacional para explicar la visión con claridad a sus seguidores, impulsar su dirección y trabajar para lograrla.	1 al 8	Nominal
			Motivación inspiracional	Inclinación del líder transformacional a promover las estrategias de resolución de problemas de sus seguidores para impulsar y apoyar su innovación y creatividad.	9 al 12	
			Estimulación intelectual	Procedimiento del líder para supervisar a sus seguidores a medida que alcanzan el nivel de potencial deseado.	13 al 16	
			Consideración individualizada	Promoción del compromiso conductual, destacan las expectativas e instan al compromiso con los objetivos organizacionales.	17 al 20	
Inteligencia emocional	Conjunto de habilidades que contribuyen a la evaluación y expresión precisas de las emociones en uno mismo y en los demás, la regulación efectiva de la emoción en uno mismo y en los demás, y el uso de los sentimientos para motivar, planificar y lograr en la propia vida (Cargill et al., 2024).	Por medio del Cuestionario de liderazgo transformacional.	Intrapersonal	Comprensión emocional de uno mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia.	1 al 12	Ordinal
			Interpersonal	Empatía, responsabilidad social y relaciones interpersonales.	13 al 23	
			Adaptabilidad	Confirmación de la realidad, flexibilidad y resolución de problemas.	24 al 35	
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés y control de impulsos.	36 al 40	

Anexo 3: Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Lee los siguientes enunciados y marca con una “X”. No hay respuestas incorrectas, solo haznos saber su opinión.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	En la institución educativa se actúa con valores y principios éticos en las acciones del quehacer educativo.					
2	En la institución educativa se muestra entusiasmo y se genera confianza frente al desarrollo de propósitos institucionales					
3	En la institución educativa se asume decisiones institucionales, considerando los aspectos éticos y la moral.					
4	En la institución educativa se promueve el desarrollo de las condiciones necesarias para que los docentes se comprometan en el logro de la misión en la institución educativa.					
5	En la institución educativa se muestra carisma, brindando soporte laboral a todos los docentes.					
6	En la institución educativa se da prioridad a los intereses institucionales para un mejor desempeño laboral.					
7	En la institución educativa se actúa de modo que se logra el respeto y la confianza de los colaboradores, así como de los padres de familia.					
8	En la institución educativa se actúa con autoridad frente a los colaboradores durante el desarrollo de las diversas actividades educativas.					
9	En la institución educativa se manifiesta optimismo comprometiendo a los colaboradores su participación sobre el futuro.					
10	En la institución educativa se identifican y presentan con entusiasmo las necesidades educativas que deben ser satisfechas.					
11	En la institución educativa se presenta una visión estimulante del futuro.					
12	Las acciones que se realizan en la institución educativa, generan confianza en cada uno de los colaboradores.					
13	En la institución educativa se acostumbra a plantear alternativas de solución apropiadas ante los docentes, para resolver un problema suscitado.					
14	En la institución educativa se proponen diferentes perspectivas de realizar las actividades para lograr cambios.					
15	En la institución educativa se muestra interés en lograr el compromiso de los docentes para un mejor trabajo en equipo.					
16	En la institución educativa se estimula la creatividad e innovación pedagógica a los colaboradores mediante proyectos educativos.					
17	En la institución educativa se dedica tiempo a orientar y/o capacitar a los colaboradores.					
18	El trato actitudinal en la institución educativa es bueno siempre con los colaboradores docentes y trabajadores en general.					
19	En la institución educativa se conocen las necesidades, habilidades y aspiraciones de los colaboradores.					
20	En la institución educativa se trabaja por el fortalecimiento cognitivo actitudinal de los colaboradores.					

INTELIGENCIA EMOCIONAL BarOn ICE

Lee cada enunciado y elije la respuesta que mejor te describa:

1	2	3	4
Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo

Nº	ÍTEMS	Escala de valoración			
		1	2	3	4
1	Sé cómo mantenerme tranquilo				
2	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles				
3	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas				
4	Puedo comprender preguntas difíciles				
5	No me doy por vencido(a) ante un problema hasta que lo resuelvo				
6	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles				
7	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero				
8	Puedo usar fácilmente diversos modos de resolver los problemas				
9	Demoro en molestarme				
10	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones				
11	Soy bueno (a) resolviendo problemas				
12	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido				
13	Me molesto demasiado de cualquier cosa				
14	Peleo con la gente				
15	Tengo mal genio				
16	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto				
17	Me molesto fácilmente				
18	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo				
19	Para mí es difícil esperar mi turno				
20	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos				
21	Me disgusto fácilmente				
22	Cuando me molesto actúo sin pensar				
23	Me es difícil controlar mi cólera				
24	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente				
25	Me importa lo que les sucede a las personas				
26	Sé cómo se sienten las personas				
27	Soy capaz de respetar a los demás				
28	Tener amigos es importante				
29	Intento no herir los sentimientos de las personas				
30	Me agrada hacer las cosas para los demás				
31	Hago amigos fácilmente				
32	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos				
33	Me agradan mis amigos				
34	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste				
35	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada				
36	Es fácil decirle a la gente cómo me siento				
37	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos				
38	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos				
39	Puedo fácilmente describir mis sentimientos				
40	Para mí es fácil decirle a las personas cómo me siento				

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de liderazgo transformacional.				
Autor y año:	Bass y Avolio (2004).				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de liderazgo transformacional.				
Usuarios:	Docentes en una institución educativa de Paíta 2025.				
Forma de administración o modo de aplicación:	Grupal.				
Validez:	De constructo (p.001)				
Confiabilidad:	Estadísticas de fiabilidad <table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr> <tr> <td>.80</td><td>20</td></tr> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	.80	20
Alfa de Cronbach	N de elementos				
.80	20				

Nombre original del instrumento:	Inventario Emocional BarOn Ice versión corta.				
Autor y año:	Traducido por Ugarriza y Pajares (2005).				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de Inteligencia emocional.				
Usuarios:	Docentes en una institución educativa de Paíta 2025.				
Forma de administración o modo de aplicación:	Grupal.				
Validez:	De constructo (p.001)				
Confiabilidad:	Estadísticas de fiabilidad <table border="1"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td><td>N de elementos</td></tr> <tr> <td>.80</td><td>40</td></tr> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	.80	40
Alfa de Cronbach	N de elementos				
.80	40				

Anexo 5: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante Izquierdo Marín Sandra Sofía
 - 1.2 Institución donde labora: Universidad Privada Antenor Orrego
 - 1.3 Nombre del Instrumento INVENTARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
 - 1.4 Título de la Investigación LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025
- III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BASA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

II. OPINIÓN DE AFUCCABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 Lugar y Fecha: Trujillo 21 marzo 2025

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

**Evaluated by:**

APELLIDOS Y NOMBRES: IZQUIERDO MARIN SANDRA SOFÍA

Firma

Fecha: 21/03/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

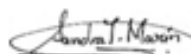
- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Izquierdo Marín Sandra Sofía
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Antenor Orrego
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: INTELIGENCIA EMOCIONAL
- 1.4 Título de la Investigación LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicaciones.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 Lugar y Fecha: Trujillo 21 agosto 2025



DNI 42796297 Teléfono: 047803053

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

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

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

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Reducción de los Items				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

APELLIDOS Y NOMBRES: IZQUIERDO MARIN SANDRA SOFIA

DNI: 18093328



Firma

Fecha: 21/03/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Fernández Mantilla Mirtha Mercedes
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: INTELIGENCIA EMOCIONAL
- 1.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DIFERENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 Lugar y Fecha: Trujillo 12 de marzo 2025



DNI 57927740 Teléfono: 0476573103

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

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

Nº Ítem	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de temas				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los temas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

APELLIDOS Y NOMBRES: FERNÁNDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES

DNI: 17927740



Firma

Fecha: 12/03/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **Fernández Alvarillo Nivetha Mercedes**
- 1.2 Institución donde labora: **Universidad Católica de Trujillo**
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**
- 1.4 Título de la Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025**



II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	EXCELENTE					BUENA					REGULAR					MALA					MUY BUENA				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Se a formulado con lenguaje apropiado.																									
2. OBJETIVIDAD	Se a expuesto en conductas observables.																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																									
4. ORGANIZACIÓN	Se a una organización lógica.																									
5. SUFFICIENTIA	Cubre todos los aspectos en cantidad y calidad.																									
6. ADECUACIONALIDAD	Adecuado para valorar tecnologías utilizadas.																									
7. CONEFECTIVA	Hecho en aspectos técnicos-científicos.																									
8. COHERENCIA	Si a e dimensiones, índices e indicadores.																									
9. METODOLÓGICA	La metodología responde al propósito del diagnóstico.																									
10. PERTINENCIA	Si a e y adecuada para la investigación.																									

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN APLICABLE

IV. OBSERVACIONES DEL VALORACIÓN: 65 Lugar y Fecha: Trujillo 12 de marzo 2025

Fernández Alvarillo Nivetha Mercedes

DNI: 77077402 Trujillo - 1870173123

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto evaluativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

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

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

Nº Ítem	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de temas				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los temas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

APELLIDOS Y NOMBRES: FERNÁNDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES

DNI: 17927740



Firma

Fecha: 12/03/15

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Aguilera Armas Haydee Mercedes
1.2 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. CUIDADO	Está formulado con lenguaje científico.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuada al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5. SUCINTUD	Corresponde los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar estrategias educativas.																			X	
7. CONSISTENCIA	Resalta en aspectos técnico-científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Existen direcciones, índices e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X	

II. OPINIÓN DE APLICABLES: APPLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 01. Lugar y Fecha: Trujillo 25 de ~~septiembre~~

DNI: 18311863 Teléfono: 051998001

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Ítem	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de temas				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los temas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

APELLIDOS Y NOMBRES: AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES

DNI: 18211853

C.B.P. 8588



Firma

Fecha: 15/04/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Aguilar Armas Haydee Mercedes
1.2 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1.4 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025



II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTES					BASTA					BASTANTE					BUENA					MUY BUENA				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. CUIDADO	Está formulado con lenguaje apropiado.																									
3. OBJETIVIDAD	Está respaldado en conductas observables.																									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																									
4. ORGANIZACIÓN	Está en una organización lógica.																									
5. SUPLENIR	Cumple con los aspectos en cantidad y calidad.																									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas.																									
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico-científicos.																									
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																									
9. METODOLOGÍA	La metodología responde al propósito del diagnóstico.																									
10. PERTINENCIA	La validación responde a la necesidad.																									

II. OPINIÓN DE APLICAR LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: El Lugar y Fecha (Trujillo 25 de ~~septiembre~~ 2025)

DSO 18311853 Teléfono: 0519198991

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las calificaciones a evaluar son: Reducción, contenido, congruencia y pertinencia.

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

Ítem	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de temas				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los temas				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

APELLIDOS Y NOMBRES: AGUILAR ARMAS HAYDEE MERCEDES

DNI: 18211853

C.P. 8588



Firma

Fecha: 15/04/25

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación: Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Mariana López Ríos

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Juan Andrés Ramírez Torres



Firma:

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025
Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Sofía Martínez Delgado

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

I

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:
Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Sofía Martínez Delgado

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Camilo Herrera Guzmán



Firma:

Fecha: 23/06/2025

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación: Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Laura Natalia Quintero Rojas

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Investigador/es: Escórate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chauquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación: Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Felipe Andrés Navarro León

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Valentina Cruz Mejia

Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE PAITA.AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación: Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Nicolás Esteban Cárdenas Ruiz

Firma:



Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Ana María Torres Velásquez


Firma:

Fecha: 23/06/2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Investigador/es: Escárate Castillo, Margarita Del Pilar & Guerrero Chuquirima Laura

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación: Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Diego Alejandro Páez Salinas

Firma: 

Fecha: 23/06/2025

Anexo 7: Reporte de turnitin

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PAITA AÑO 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to POSGRADO

Trabajo del estudiante

5%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Internacional de la Rioja

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

6

Tipula Quiroz, Yadina. "Estilos de socialización parental y la inteligencia emocional en estudiantes de las instituciones educativas secundarias de jornada escolar completa de la Unidad de Gestión Educativa Local de

1%

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Escárte Castillo Margarita Del Pilar
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACION CON
INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITU...

 PROYECTOS 24
 GESTIÓN DE LA GRADUACIÓN 25
 POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:3290552143

Fecha de entrega

5 Jul 2025, 12:00 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 Jul 2025, 10:54 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Escárte_Castillo_Margarita_Del_Pilar_-_TURNITIN_TALLER_ANGIE_BARRERA.docx

Tamaño de archivo

1.4 MB

90 Páginas

15.459 Palabras

90.664 Caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Lo alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar texto que podría haberse creado con una herramienta de IA generativa. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (existe la posibilidad de identificar erróneamente texto humano como generado con IA y probablemente generado como texto creado por humanos), por lo que no debería usarse como la única prueba para tomar acciones adversas contra un estudiante. Se necesita mayor escrutinio y criterio humano junto con la aplicación de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje mostrado en el Informe de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina si un texto se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje grande.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores a 20 %, que no aparecen en Informes, tienen una mayor probabilidad de falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el Informe (*%).

El porcentaje de escritura de IA no debe ser el fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes y/o usarlo para examinar el ejercicio enviado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo solo procesa el texto calificado en el formato de escritura de formato largo. La escritura de formato largo significa que los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cyan en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados del envío y el porcentaje mostrado.

