

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO**



**Inteligencia emocional y liderazgo femenino del personal docente
de una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Fiorella Del Milagro Gasco Guevara

ASESOR

Yesenia Aylen Serruto Perea

<https://orcid.org/0000-0002-7030-7345>

Chiclayo, 2025

Inteligencia emocional y liderazgo femenino del personal docente de una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022

PRESENTADA POR

Fiorella Del Milagro Gasco Guevara

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

APROBADA POR

Martha Fiorella Inchaustegui Portaro
PRESIDENTE

Katherine Carbajal Cornejo
SECRETARIO

Yessenia Aylen Serruto Perea
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado a todas las mujeres que día a día luchan por su sueño sin descanso, con ese ímpetu inquebrantable que no permite desmayar ante los obstáculos; la fortaleza, resiliencia y el carácter corajudo de la mujer ha logrado que hoy día su voz se escuche y que sus propuestas sean tan valederas que aportan en el crecimiento y desarrollo del país.

Agradecimiento

Un agradecimiento a todos aquellos docentes que me formaron en este posgrado, en especial ala Mg. Yesenia Serruto quien fungió como asesora a lo largo del desarrollo de esta investigación, por su dedicación y acertada retroalimentación.

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO FEMENINO DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PERUANA CHICLAYO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	editorialeidec.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica de los Andes Trabajo del estudiante	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos.....	18
Resultados y discusión	20
Conclusiones.....	27
Recomendaciones.....	27
Anexos.....	33
Cuestionario de Inteligencia Emocional.....	35

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022. El planteamiento del problema consistió en la siguiente pregunta: ¿existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022? Fue una investigación de tipo descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, tuvo como muestra a sesenta docentes, todas del sexo femenino de una universidad privada peruana caso de estudio, la misma que pertenece a la región Lambayeque; se empleó como técnica una encuesta y como instrumento dos cuestionarios relacionados a las variables pesquisadas. Los resultados alcanzados revelaron que, al determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022 y para determinar el grado de correlación, se utilizó el programa estadístico SPSS, la correlación Rho de Spearman indicó un resultado de 0.438 de significancia bilateral de 0.000. Por lo tanto, se concluyó que, sí existe una correlación moderada entre las variables inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022, concluyéndose que una mejora en la inteligencia emocional incide en la mejora del liderazgo femenino de las docentes de la universidad.

Palabras claves: inteligencia emocional, liderazgo femenino, liderazgo transformacional, liderazgo pedagógico.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and female leadership of teaching staff at a private Peruvian university, Chiclayo, 2022. The problem statement consisted of the following question: is there a relationship between emotional intelligence and female leadership of teaching staff at a Peruvian private university, Chiclayo, 2022? It was a descriptive, correlational research, with a non-experimental design, with a sample of sixty teachers, all female, from a private Peruvian university, the same one that belongs to the Lambayeque region; A survey was used as a technique and a two-questionnaire related to the variables investigated was used as an instrument. The results achieved revealed that, when determining the relationship between emotional intelligence and female leadership of the teaching staff in a private Peruvian university, Chiclayo, 2022 and to determine the degree of correlation, the SPSS statistical program, the Rho correlation of Spearman indicated a result of 0.438 with a two-sided significance of 0.000. Therefore, it was concluded that there is a moderate correlation between the emotional intelligence variables and the female leadership of the teaching staff at a private Peruvian university, Chiclayo, 2022, concluding that an improvement in emotional intelligence affects the improvement of leadership. feminine of the university teachers.

Keywords: emotional intelligence, feminine leadership, transformational leadership, pedagogical leadership.

Introducción

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, el Objetivo 5 se enfoca en alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. La meta 5.5 pretende garantizar la participación completa y activa de las mujeres en todos los niveles de decisión en los ámbitos político, económico y público.

En el ámbito de la educación universitaria persiste una inequidad de género influenciada por diversos factores que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Esta desigualdad es evidente en áreas con baja participación femenina como la docencia, la investigación y la dirección universitaria, dominadas por hombres (Almeida y Barroso, 2020). Además, persisten obstáculos que limitan el progreso de las mujeres en el entorno académico, restringiendo su representación en la enseñanza universitaria y en puestos de liderazgo. Investigaciones indican que el liderazgo femenino no solo mejora el desempeño de los estudiantes, sino que también inspira a futuras generaciones de mujeres a asumir roles de liderazgo. Sin embargo, la falta de apoyo institucional y los estereotipos de género siguen siendo barreras importantes (Madsen y Longman, 2020).

En 2014, las mujeres representaban el 53% de los graduados de pregrado y maestría y el 44% a nivel doctoral. A nivel global, las mujeres constituyen solo el 30% de los investigadores universitarios. En 2018, las mujeres representaban el 43% del personal docente en educación terciaria, el 66% en primaria y el 54% en secundaria. Sin embargo, preocupaciones sobre desigualdades de género en contrataciones, retenciones y ascensos en universidades persisten. En 2020, solo el 18% de rectores en universidades públicas de América Latina eran mujeres; en Europa, esta cifra era del 15% en 48 países, y 0% en otros 20 países (UNESCO, 2021).

En Perú, según el informe "Género y Educación" de SUNEDU (2023), el 54% de los egresados universitarios son mujeres. Sin embargo, ellas ganan casi un tercio menos que los hombres al ingresar al mercado laboral. Además, existe una gran disparidad de género en ciertas carreras: solo el 14% de los estudiantes de TIC son mujeres, y en ingenierías, este porcentaje aumenta a 30% (ESAN, 2024). La participación femenina en roles de liderazgo en universidades es baja: solo el 18% ocupa posiciones de Rectoría y el 21% Decanatos. En alta gerencia, las mujeres representan apenas un 34%, y solo el 30% del personal docente universitario son mujeres (Chávez y Penelas, 2021).

El liderazgo femenino en el ámbito docente enfrenta barreras estructurales y culturales que refuerzan estereotipos de género. Estas limitaciones impiden el avance profesional de las mujeres y afectan negativamente la motivación y el ambiente de trabajo. Las docentes deben manejar una doble carga: responsabilidades profesionales y enfrentar prejuicios que cuestionan su capacidad de liderazgo. En las universidades, los docentes tienen el rol de guiar a los estudiantes y desarrollar sus habilidades, pero no todos tienen el mismo estilo de liderazgo. El liderazgo es crucial para mejorar la calidad educativa (Bernal & Ibarrola, 2015). Además de conocimientos teóricos, es esencial la inteligencia emocional en los docentes para generar confianza y mejorar la convivencia.

Las encuestas aplicadas a los estudiantes en la universidad donde se realizó el estudio indican una disminución del 18% en la satisfacción estudiantil respecto a 2020, señalando la falta de planificación y confianza en los docentes. Esto resalta la necesidad de identificar el rol de líder y la inteligencia emocional de los docentes para crear un ambiente de consulta libre y mejorar los resultados académicos. Asimismo, el estudio del liderazgo femenino en universidades presentado por SUNEDU invita a cuestionar un modelo educativo dominado por una perspectiva masculina. A pesar de la significativa presencia femenina entre estudiantes y docentes, la gestión educativa sigue bajo liderazgo masculino. Es esencial explorar cómo se organizan las instituciones educativas para asegurar la igualdad de género y maximizar el impacto del liderazgo femenino en la educación.

Por lo tanto, la investigación busca identificar las barreras que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo principalmente en el aula y las estrategias para superarlas, destacando cómo la participación femenina en el liderazgo educativo puede mejorar la excelencia educativa y el avance social. Se pretende responder la pregunta de investigación propuesta ¿existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada en Chiclayo, Perú, en 2022?

Teóricamente, el estudio llenará vacíos sobre Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino, apoyándose en las teorías de Salovey & Mayer (1990) y Bass & Avolio (1990), adaptándolas a casos locales para alcanzar sus metas.

Metodológicamente, el estudio adaptará cuestionarios aceptados globalmente para medir Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino, creando una nueva estrategia de medición que podrá aplicarse en otros estudios midiendo la correlación entre las tres dimensiones del Liderazgo Femenino y la Inteligencia Emocional.

Desde el punto de vista práctico, permitirá determinar individualmente los niveles de Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino en el personal docente, ayudando a identificar fortalezas y debilidades que contribuyan a los directivos a implementar estrategias para fortalecer estas variables importantes en toda institución universitaria.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022. Los objetivos específicos: Conocer el comportamiento de la variable de la Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022; analizar el comportamiento de la variable Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022; Identificar la correlación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo del personal docente Femenino en una universidad privada peruana.

Revisión de literatura

En cuanto a los estudios de investigación relacionadas a las variables pesquisadas se tienen:

En Ecuador, Bajaña (2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la correlación entre las variables IE y liderazgo en los docentes pertenecientes a una unidad educativa del sector educativo ecuatoriano en el año 2020. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra estuvo conformada por treinta (30) docentes pertenecientes a dicha unidad educativa para el año en mención. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el cuestionario de Inteligencia Emocional de Goleman constituido por 25 ítems y el cuestionario de Liderazgo adaptado constituido por 27 ítems. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo en el profesorado pertenecientes a una unidad educativa del sector educativo ecuatoriano en el año 2020 se correlacionaban de manera positiva con un $rS = 0.753^{**}$.

Por otra parte, en nuestro país, Merino (2021) efectuó una investigación en el cual tuvo

como objetivo establecer la correlación acaecida entre la IE y liderazgo en colaboradores de la agencia tacneña del Banco BBVA en el año 2020. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra quedó constituida por 25 colaboradores de la agencia tacneña del Banco BBVA para el año en mención. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el cuestionario de Inteligencia Emocional constituido por 15 ítems y el cuestionario de Liderazgo adaptado constituido por 13 ítems. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo en colaboradores de la agencia tacneña del Banco BBVA en el año 2020 se correlacionaban de manera positiva con un $rS = 0.418^{**}$.

Por otra parte, Quispe (2021) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre la IE y el liderazgo en el profesorado de instituciones educativas secundarias de un distrito puneño. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra quedó constituida por 88 docentes que imparten clases en instituciones educativas secundarias de dicho distrito. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el test ICE Bar-On y un Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el liderazgo en el profesorado de instituciones educativas secundarias de dicho distrito puneño se encontraban correlacionadas de manera positiva con un $rS = 0.462^{**}$.

Del mismo modo, Huanuco (2020) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre la IE y liderazgo en el profesorado de universidades del ámbito privado limeño. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra quedó constituida por 148 docentes que imparten clases en universidades privadas de Lima. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Avolio & Bass y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law (WLEIS). Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo en el profesorado de universidades del ámbito privado limeño se encontraban correlacionadas de manera positiva con un $rS = 0.550^{**}$.

Asimismo, Garavito (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre las variables IE y liderazgo directivo en instituciones educativas de Zepita, Puno, para el año 2017. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. La muestra quedó constituida por 51 docentes que imparten clases en instituciones educativas de Zepita para el año 2017. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el test ICE Bar-On y el Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo en instituciones educativas de Zepita para el año 2017 se encontraban correlacionadas de manera positiva con un $rS = 0.754^{**}$.

En esa misma línea, Herrero et al. (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la correlación acaecida entre la IE y el liderazgo auténtico de los funcionarios de cargos públicos locales españoles. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra quedó constituida por 145 funcionarios de cargos públicos locales españoles. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el cuestionario de Liderazgo Auténtico de Avolio et al. constituido por 16 reactivos totales y el cuestionario WLEIS constituido por 16 reactivos. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo de los funcionarios de cargos públicos locales españoles se encontraban correlacionadas de manera positiva moderada en cada una de sus dimensiones.

Además, Nova & Beltrán (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue examinar la correlación acaecida entre IE y los estilos de liderazgo en el profesorado de una universidad privada en la localidad arequipeña. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra quedó constituida por 130 docente totales de dicha filial de la universidad caso de estudio. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el test ICE Bar-On y el cuestionario MLQ 5X Short. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y los estilos de liderazgo en el profesorado de una universidad privada en la localidad arequipeña, se encontraban correlacionadas de manera positiva alta con un $rS = 0.722^{**}$.

En un contexto parecido, Huamani & Huamani (2018) realizaron una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre la IE y el liderazgo pedagógico del

profesorado de una institución educativa pública juninense. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra quedó constituida por 77 docentes de secundaria de una institución educativa pública juninense. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el test ICE Bar-On y un cuestionario adaptado al caso de estudio para medir el liderazgo pedagógico. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el liderazgo pedagógico del profesorado de una institución educativa pública juninense, se encontraban correlacionadas de manera positiva alta con un $rS = 0.816^{**}$.

Mientras que, en un contexto universitario, Nova (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue examinar la correlación acaecida entre IE y los estilos de liderazgo en el profesorado de una universidad privada en una localidad arequipeña. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra quedó constituida por 130 docentes totales de dicha filial de la universidad caso de estudio. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el test ICE Bar-On y el cuestionario MLQ 5X Short. Los resultados evidenciaron que, la IE sí se correlacionaba con el Liderazgo Transformacional ($\chi^2=44.05$) y con el Liderazgo Transaccional ($\chi^2=11.72$), mientras que no se correlacionaba con el Liderazgo Pasivo-evitativo ($\chi^2=3.69$). Se concluyó que, la IE y los estilos de liderazgo en el profesorado de una universidad privada en la localidad arequipeña, se encontraban correlacionadas de una manera parcial. El grado de inteligencia emocional en los catedráticos fue bajo y los estilos de liderazgo más empleados fueron el transaccional y el pasivo-evitativo.

Finalmente, Cougett & Muria (2017) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la correlación acaecida entre la IE y las praxis de liderazgo de las personas que ocupan cargos de conducción en la Intendencia de Montevideo, una institución pública uruguaya. Se utilizó un tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra quedó constituida por 227 funcionarios que cumplen tareas de conducción en dicha institución pública caso de estudio. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios adaptados al contexto de estudio, el Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL) de Kouzes & Posner constituido por 30 reactivos totales y el cuestionario WLEIS constituido por 16 reactivos. Los resultados evidenciaron que, cada una de las dimensiones de la variable IE se correlacionaban con la variable Liderazgo. Se concluyó que, la IE y el Liderazgo de las personas que ocupan cargos conductivos en la Intendencia de Montevideo se encontraban correlacionadas de manera

positiva moderada en cada una de sus dimensiones.

Durante el desarrollo de la investigación, se encontraron diversas bases teóricas en relación con las variables indicadas en el tema.

Respecto a la teoría de inteligencia emocional, según Salovey & Mayer (1990) la definen como aquella inteligencia del tipo social que comprende las habilidades propias de dirección y control de las emociones propias de un individuo, así como de las emociones de las que disponen los demás individuos, de modo que se pueda lograr separar ambas, distinguiéndolas una de la otra, y hacer empleo de dichas informaciones con propósitos de proporcionar una hoja de ruta que guíen las acciones, pensamientos y emociones de los individuos, de modo que, éstas resulten altamente ventajosas y provechosas para la cultura a la que pertenecen los individuos, así como para ellos mismos.

Desde la perspectiva de Bar-On (1997), la IE cuenta con las siguientes cinco (05) dimensiones:

- a) D. Intrapersonal
- b) D. Interpersonal
- c) D. Adaptabilidad
- d) D. Manejo de Estrés
- e) D. Estado de Ánimo

En cuanto a las teorías que soportan a la variable Inteligencia Emocional se encuentra la de Salovey y Mayer (1990) quienes la publicaron por primera vez en una investigación del año 1990, más específicamente en su libro. En dicho material, ambos autores hicieron un repaso por toda la teoría que involucra esta conceptualización y la manera en cómo logra articularse en nuestra mente y conducta. Para ese entonces, Mayer era investigador tratando de conseguir su postdoctorado, mientras que, Salovey ya se encontraba ejerciendo labores como docente en la Yale University, en Connecticut. Ambos, decidieron investigar y publicar un sinnúmero de estudios acerca de dicha temática que era aún poco común en la literatura científica de aquel entonces. Empero, muy por encima de esa ardua labor investigativa, es a Daniel Goleman a quien se le logra atribuir la conceptualización de IE. Fue éste quien logró popularizar la conceptualización de IE que formularon Salovey & Mayer a mediados de la década de los 90's, ello lo logró mediante la publicación de su investigación denominada "Inteligencia Emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual".

Según su conceptualización otorgada por estos autores, la IE es aquella habilidad para

lograr el procesamiento de informaciones relacionadas con las propias emociones, así como también con las emociones de otros. Asimismo, es la habilidad de hacer usanza de informaciones con propósitos de lograr orientar conductas, emociones y pensamientos.

Por tanto, los individuos que disponen de un alto nivel de IE poseen a su vez las capacidades de hacer usanza, comprender y gestionar aquellas emociones internas que son parte de ellos y lograr ser más prestos en cuanto a la atención. Desde la perspectiva conjunta de Salovey & Mayer (1990), las siguientes cuatro (04) habilidades de tipo básico son las que hacen de un individuo una persona inteligente emocionalmente o con alto nivel de IE:

- La capacidad de lograr la comprensión de señales emocionales, lenguaje emocional y las emociones mismas.
- La capacidad de expresar y percibir de modo correcto las emociones propias y las de los individuos de su alrededor.
- La capacidad de hacer usanza de emociones, logrando con ello facilitar los pensamientos.
- La capacidad de hacer un buen manejo de las emociones con propósitos de lograr la consecución de las metas organizacionales.

Asimismo, esta teoría de IE revela que, cada una de estas capacidades poseen cuatro (04) diferentes etapas. Empero, este modelo de proceso constituido por las etapas a las que hacen referencia no necesariamente ocurre espontáneamente, sino que, contrariamente a ello, requieren esfuerzos conscientes. Dichas etapas son:

- a) Regulación emocional que permite el crecimiento emocional e intelectual
- b) Expresión y percepción emocional correctas
- c) Pensamiento emocionalmente facilitado
- d) Comprensibilidad de emociones

El modelo planteado por Salovey & Mayer (1990) acerca de la IE ni siquiera podría catalogarse como un acercamiento completo a lo que se sabe en su totalidad sobre IE, empero, logra demostrar una conceptualización de la IE, un tema que en su momento fue una temática totalmente revolucionaria, y lo mejor de todo es que lo reveló de un modo de entendibilidad fácil y simple, por lo que es catalogada como una teoría base para iniciarse en la profundización de las emociones.

Por otro lado, respecto a la teoría de Liderazgo Femenino, este es conceptualizado como el nivel de empowerment por parte de las mujeres en un mercado laboral actual, logrando con ello ocupar cargos gerenciales o dirigir equipos, según sea el caso. Por tanto, el liderazgo femenino logra cristalizarse mediante aquellas mujeres líderes, las mismas que participan de manera activa y logran encabezar compañías y/o instituciones, logrando propósitos organizacionales y alcanzando la consecución de metas propuestas considerando a su vez, como pilar fundamental para ello, la dedicación y esfuerzos y constantes (Stead & Elliott, 2009).

Según Bas & Avolio (1990), el Liderazgo cuenta con las siguientes tres (03) dimensiones:

- e) L. Transformacional
- f) L. Transaccional
- g) L. Pasivo-Evitativo

La presentación de las mujeres como una categoría separada que se enfrenta a barreras particulares pone en primer plano los debates sobre la escasa representatividad de mujeres en puestos de liderazgo. Las Listas de Poder hacen referencia a estos debates, incluyendo el reconocimiento de las encuestas que demuestran los desequilibrios de género en los puestos de responsabilidad. Sin embargo, esta cuestión social más amplia queda superada por el énfasis dominante en las capacidades de accionar de las mujeres y en su autocalificación como solución principal para acelerar su acceso al liderazgo. Aunque los materiales ofrecen a las mujeres recursos para reflexionar sobre sus experiencias, las Listas de Poder proporcionan un debate limitado sobre casos individuales. Se corre el riesgo de homogeneizar a las mujeres y su relación con el liderazgo, sin tener en cuenta las diferentes identidades y el contexto sociocultural de las mujeres. Se supone que la agencia individual está disponible para superar el contexto sociocultural, que se utiliza en gran medida en las Listas de Poder para añadir interés a las narrativas a través de historias de éxito. Este discurso de empoderamiento postfeminista refuerza la que se trata de una tarea que deben realizar todas las mujeres: el liderazgo está al alcance de las que poseen ciertas cualidades y pueden movilizar las estrategias adecuadas.

Pedir a los participantes que se cuestionen la motivación que hay detrás de la construcción de artefactos mediáticos como las Listas de Poder crea un espacio para debates en sintonía con la comprensión mediática de la relación entre las mujeres y el liderazgo. Esto puede ayudar a los participantes a reflexionar sobre cómo su organización responde a cuestiones más

amplias de desigualdad de género a través de la política, y cómo los participantes experimentan esa política en la práctica.

Materiales y métodos

El tipo de investigación fue correlacional, buscó evidenciar el nivel de correlación de ambas variables, la inteligencia emocional y el Liderazgo Femenino. Las investigaciones correlacionales “buscan retratar la correlación de dos variables a través de un coeficiente de correlación específico, verbigracia, Pearson” (Hernández et al., 2014).

El enfoque de investigación fue cuantitativo pues permitió la medición de las variables, tanto de Inteligencia Emocional, como de Liderazgo Femenino en valores cuantificables, además la correlación existente entre ambas variables, correlacionada estadísticamente mediante un coeficiente cuantitativo como el de Rho Spearman.

El nivel de investigación fue de tipo básica, pues aportó y con ello amplió el conocimiento y la comprensión sobre dos variables existentes en la literatura científica, la inteligencia emocional y el liderazgo femenino, mediante la usanza de dos instrumentos de manera individual según el caso de estudio que, para esta investigación fue una universidad privada peruana con filial en la Región Lambayeque. Vale recalcar que, con esto, se avanzó en el conocimiento acerca de estas dos variables de estudio.

El diseño de investigación fue no experimental, es decir no se manipularon las variables, más específicamente, sus niveles estarán inalterables posterior a la puesta en marcha del instrumento. Las investigaciones no experimentales “carecen de la manipulación estadística de una o más variables” (Hernández et al., 2014).

Asimismo, en cuanto a la población, Hernández et al. (2014) conceptualizaron a una población como “cualquier asociación de integrantes o constituyentes, a los que se pretenden investigar”. Para la presente investigación, se tomó como población a la totalidad del personal docente femenino de una universidad privada peruana caso de estudio, las cuales ascienden a sesenta (60) docentes, todas ellas del sexo femenino.

Asimismo, en cuanto a la muestra, Hernández et al. (2014) conceptualizaron a la muestra en un subconjunto de la población. Para la presente investigación no se seleccionó muestra, sino que, se trabajó con la totalidad del personal docente femenino considerado en la población, es decir, sesenta (60) docentes, todas ellas del sexo femenino de dicha universidad privada peruana caso de estudio, la misma que pertenece a la Región Lambayeque.

En cuanto a la técnica de recolección, para la presente investigación, se realizó el uso de la encuesta, la cual fue desplegada para lograr constituir contacto con la totalidad del personal

docente femenino de una universidad privada peruana caso de estudio, las cuales ascienden a sesenta (60) docentes.

Como instrumento de recolección, para la presente investigación, se empleó el cuestionario el cual estuvo comprendido por 60 ítems para la Variable 1 “Inteligencia Emocional” versión adaptada a la realidad peruana por la Dra. Nelly Ugarriza del Baron EQ-i y, y 82 para la Variable 2 “Liderazgo Femenino” versión en español del MLQ 5X Short.

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, hubo en consideración el antes, durante y después para la aplicabilidad de los instrumentos de recolección. Por ello es por lo que se desarrollaron cuatro (04) momentos planificados:

- a. En un primero momento, se diseñaron los instrumentos de recolección de informaciones considerando la base teórica pertinente y considerando cuestionarios que sean previamente también diseñados, validado e implementados en casos de estudios.
- b. En un segundo momento, se requirió la apreciación crítica de tres (03) expertos con postgrado, con propósitos de obtener la validez de los instrumentos, certificando que estos cuenten con la base científica y particularidades necesarias para su posterior usanza en la investigación.
- c. En un tercer momento, se proyectó la hora y fecha para la aplicación de dichos instrumentos requiriendo, previamente y de manera escrita, el permiso respectivo al director universitario de la universidad peruana caso de estudio, garantizándose que la información obtenida de las docentes solo será con fines de investigación científica para el postgrado en curso.
- d. En un cuarto momento, una vez obtenida las informaciones se procesaron por intermedio del programa estadístico SPSS versión 27.0, para la respectiva tabulación, presentación y representación en gráficos y tablas con su pertinente interpretación, considerando además que, se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que nos permitirá medir el nivel de las variables estudiadas.

Resultados y discusión

OE01: Identificar el nivel de la variable Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022

Tabla 1

Tabla de frecuencias y porcentajes de la variable inteligencia emocional del Personal Docente de una Universidad Privada Peruana y sus respectivas dimensiones.

	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo de estrés		Estado de ánimo		Impresión positiva	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Regular	16	26,7%	16	26,7%	60	100%	18	30%	13	21,7%	30	50%
Bueno	19	31,6%	21	35%	0	0%	27	45%	29	48,3%	18	30%
Excelente	25	41,7%	23	38,3%	0	0%	15	25%	18	30%	12	20%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Resultados obtenidos de cuestionario realizado a 60 docentes femeninas.

Los resultados de la Tabla 4 demuestran que, en relación a la variable inteligencia emocional del personal docente y el comportamiento de sus dimensiones, representado por 60 encuestadas, se evidenció mayor porcentaje como excelente en las dimensiones intrapersonal con un 41,7% e interpersonal con un 38,3%, deduciendo que, en su mayoría las docentes tienen la capacidad de resolver problemas y elaborar su propia resolución para hacer frente a diversas situaciones presentadas, además aceptan diferentes cambios. En la dimensión adaptabilidad e impresión positiva se visualiza en un 100% y 50% respectivamente como regular y el manejo de estrés y estado de ánimo como bueno en un 45% y 48,3% respectivamente, lo que concluye en los hábitos saludables para hacer frente al ambiente laboral. Asimismo, quedó evidenciado que, las docentes muestran excelentes relaciones interpersonales e intrapersonales ya que, comprenden a sus alumnos en cuanto a sus emociones, buscando maneras creativas para el desarrollo de sus fortalezas, demostrando efectividad para la universidad en cuanto a la solución de este tipo de conflictos que puedan padecer los alumnos. Las docentes han percibido el orgullo que tienen sus alumnos por trabajar con ellas, mostrando muchas veces predisposición a raíz de que sienten que por ser mujeres los entienden de una manera más asertiva y con mayor empatía por sus inquietudes.

OE02: Analizar el nivel de la variable liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022

Tabla 1

Nivel de la variable Liderazgo Femenino del Personal Docente de una Universidad Privada Peruana según dimensiones

	Liderazgo Transformacional		Liderazgo Transaccional		Liderazgo Pasivo evitativo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Regular	42	70%	19	31,7%	23	38,3%
Bueno	0	0	20	33,3%	19	31,7%
Excelente	18	30%	21	35%	18	30%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. Resultados obtenidos de cuestionario realizado a 60 docentes femeninas

Los resultados de la Tabla 3 demuestran que, en relación con la variable liderazgo femenino del personal docente y el comportamiento de sus dimensiones, representado por 60 encuestadas, un 70% señaló como regular un liderazgo transformacional, seguido de un 30% como excelente este tipo de liderazgo. Por otro lado, se encontró que en el liderazgo transaccional fue referido en un 35% como excelente, el 33,3% lo catalogaron como bueno y el 31,7% como regular. Finalmente, en el liderazgo pasivo-evitativo el 30% indicó excelente, el 31,7% lo apreciaron como bueno y el 38,3% como regular. Se puede determinar que existe mayor apreciación entre el liderazgo transaccional y el liderazgo pasivo-evitativo. En base a estos resultados, quedó evidenciado que, las docentes muestran una gran consideración individualizada para con sus estudiantes ya que, los orientan y los tratan de manera personalizada, enfocándose en sus requerimientos y habilidades que poseen, desarrollando sus fortalezas mediante el empleo de liderazgos satisfactorios. Asimismo, las docentes muestran una gran preparación para escuchar a sus alumnos, manejando de manera correcta los errores que estos pudiesen tener.

OG: Identificar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022.

Para determinar la relación entre las variables, primero se realizó la prueba de normalidad de las variables, en tal sentido dado que la muestra es mayor a 50 docentes, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y en función a ella se decidió si se aplica el r de Pearson o el Rho de Spearman.

- Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad se planteó la siguiente hipótesis:

H₀: La distribución de los datos de las variables es normal

H_a: La distribución de los datos de las variables no es normal

Criterio de Decisión: Se rechaza H₀ si Sig. < 0.05, caso contrario aceptar H₀

En la tabla 3, se presentan los resultados de la prueba.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,174	60	,000
Inteligencia emocional	,121	60	,030

La prueba de normalidad indica que los datos no tienen un comportamiento normal, por lo tanto, se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables.

Tabla 4

Relación existente entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una Universidad Privada Peruana, Chiclayo, 2022.

Correlaciones		Inteligencia Emocional	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,438**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Los resultados de la Tabla 4, determinan que el Rho de Spearman es 0,438 y la

significancia es menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, existe correlación moderada y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022. Esto indicaría que una mejora en la inteligencia emocional contribuiría a mejorar también el liderazgo femenino de las docentes.

Discusión

Conocer el comportamiento de la variable de la Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022.

En relación al comportamiento de la variable Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada peruana se resalta el excelente nivel de las relaciones intrapersonales e interpersonales con un 41,7% y 38.3% respectivamente según el análisis descriptivo de sus dimensiones, esto se da a consecuencia de un porcentaje de colaboradores que están conformes con la comprensión emocional que sienten por ellos, la asertividad y la independencia que muestran, además de la empatía que sus compañeros muestran hacia ellas. Estos resultados se contraponen con los obtenidos por, Bajaña (2021) quien ejecutó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación entre las variables IE y liderazgo en los docentes pertenecientes a una unidad educativa del sector educativo ecuatoriano, en donde el nivel de la Inteligencia Emocional era medio. Por una parte, estos resultados concuerdan en cierta parte con los obtenidos por Huamani & Huamani (2018) quienes expresaron que, la inteligencia emocional en los docentes de la institución educativa “Joaquín Capelo” del distrito Chanchamayo era de nivel promedio (41.60%), pero que aún tenía por mejorarse (33.80%). Por otra parte, estos resultados sí concuerdan con los obtenidos por Cougett & Muria (2017) quienes sí obtuvieron buenos niveles de inteligencia emocional en un estudio ejecutado para analizar la correlación acaecida entre la IE y las praxis de liderazgo de las personas que ocupan cargos de conducción en la Intendencia de Montevideo, una institución pública uruguaya, asimismo, estos autores revelaron que dichos servidores públicos tenían la capacidad de entender sus emociones y expresarlas de manera natural. En coherencia con los resultados, se argumenta que, una buena formación de los alumnos requiere una exigente y buena preparación de las docentes, las mismas que son fundamentales para el éxito de la aplicación de cualquier enfoque de desarrollo de nuevas competencias. Por ello es importante que, la formación de las docentes conozca y respondan a las necesidades personales y profesionales al momento de desarrollar nuevas habilidades. En este sentido, para que una docente sea eficaz, su formación académica sólo está completa cuando adquiere los conocimientos que le permiten aplicar y manejar las relaciones

intrapersonales e interpersonales con sus alumnos. Por lo tanto, es importante mencionar que, la inteligencia emocional recién hoy en día viene siendo tomada en cuenta de una manera más específica puesto que, en muchos años, los especialistas en esta área se han preocupado por desarrollar programas educativos y competencias generales docentes, incluida la capacidad para organizar adecuadamente el proceso educativo, mientras que, la inteligencia emocional a menudo se descuidaba como una cualidad individual (Tuyakova et al., 2022).

Conocer el comportamiento de la variable Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022.

En relación al comportamiento de la variable Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana se resalta el regular nivel de los liderazgos transformacionales y pasivo evitativo con un 70,0% y 38.3% respectivamente según el análisis descriptivo de sus dimensiones, esto se da a consecuencia de un porcentaje de docentes que se sienten motivadas inspiracionalmente a través de la estimulación intelectual; la universidad tiene como política promover con sus docentes la investigación, innovación y la creatividad, facilitándoles capacitaciones frecuentes y asesoramiento para las publicaciones de sus artículos científicos y/o investigaciones, además que les permite manejar sus metodologías de enseñanza de la manera que consideren adecuadas, sin dejar de ceñirse a las mallas curriculares de los programas académicos. Estos resultados se oponen con los alcanzados por, Merino (2021) quien ejecutó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre la IE y liderazgo en colaboradores de la agencia tacneña del Banco BBVA, en donde el nivel de Liderazgo era medio. Por una parte, concuerdan con los obtenidos por Nova & Beltrán (2019) quienes lograron confirmar que el nivel de los estilos de liderazgo en el profesorado de una universidad privada en una localidad arequipeña era regular, concluyendo que, las docentes juegan un papel fundamental en la creación de entornos de enseñanza y aprendizaje de alta calidad, pudiendo contribuir a mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, cerrar las brechas de equidad y fomentar relaciones sólidas entre las escuelas y las comunidades a las que sirven. Por otra parte, estos resultados concuerdan con los obtenidos por Herrero et al. (2019) quienes en base a sus resultados confirmaron que, el liderazgo no es más que, una capacidad de influencia sobre otras personas para generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen intenciones compartidas. En coherencia con los resultados, se argumenta que, aún existe mucho de lo que no entendemos acerca de las mujeres en liderazgo que muestran durante su labor docente. Primero se necesita una mejor comprensión acerca de la participación de las mujeres en los roles de liderazgo docente e identificar las barreras críticas que les impiden

asumir estos roles. Se necesitan mirar las políticas de reclutamiento y selección y también las percepciones sociales y culturales para encontrar soluciones que puedan aumentar la representación de las mujeres en el liderazgo docente, ya que existen aún zonas en las cuales las docentes no han manifestado ser líderes. En ese sentido, es importante mencionar que, a pesar de que la Inteligencia Emocional es una de las capacidades más relevantes para las organizaciones a nivel mundial, los programas de desarrollo del liderazgo de las mujeres no han abordado en gran medida la importancia del género como categoría social que configura las experiencias de liderazgo (Ely et al., 2011). Esto se debe, entre otras cosas, a la falta de atención a los procesos y contenidos pedagógicos que permiten centrarse en el funcionamiento del género.

Identificar la correlación ente las dimensiones de la primera y segunda variable de estudio en una universidad privada peruana.

Se determinó que, existe correlación significativa moderada entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una Universidad Privada Peruana, Chiclayo, 2022, la cual quedó establecida con un Rho Spearman 0,438**. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Quispe (2021) quien realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la correlación acaecida entre la IE y el liderazgo en el profesorado de instituciones educativas secundarias en un distrito puneño, en donde concluyó que, se hallaban correlacionadas de manera altamente significativa y positiva con un $r_s=0.462^{**}$. Por una parte, coinciden con los resultados obtenidos por Huanuco (2020) quien procuró relacionar la inteligencia emocional y las dimensiones de liderazgo con el resultado de que las dimensiones de la segunda variable, transformacional y transaccional muestran una correlación positiva fuerte y moderada, mientras que con la tercera dimensión *laissez faire*, negativa moderada. Por otra parte, el valor obtenido es menor que los resultados obtenidos por Garavito (2019) quien determinó que, existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del distrito de Zepita, 2018, ya que el valor del coeficiente de contingencia es de 0.75, el cual señala que la intensidad de la relación de las variables era considerable. En coherencia con los resultados, se argumenta que, el término liderazgo ha pasado a representar una de las líneas de investigación más resaltante y frecuentes en los estudios sobre las organizaciones en general y sobre las instituciones de educación superior en particular, además de que, la mayoría de las investigaciones da cuenta de del efecto positivo que el liderazgo tiene sobre muchos y variados aspectos, entre los que destacan la inteligencia emocional. En ese sentido, es importante entender que, la docencia es una actividad

que provoca una importante carga emocional y, por lo tanto, requiere que el docente posea sensibilidad, conocimiento y liderazgo para optimizar la calidad de las relaciones interpersonales con sus alumnos (Valente et al., 2020).

Conclusiones

En el estudio se conoció el comportamiento de la variable de la inteligencia emocional del personal docente en una universidad privada peruana; evidenciándose que tienen un nivel de excelente en las dimensiones intrapersonal (41,7%) e interpersonal (38,3%), lo que indica que las docentes pueden transmitir sus ideas, pensamientos e interactuando con sus estudiantes y demás colegas de manera eficiente, propiciando un ambiente en el aula.

Se determinó que el 70% del personal docente femenino tienen un liderazgo transformacional regular, seguido de un 30% como excelente, asimismo el 35% de docentes tienen un liderazgo transaccional excelente, seguido del 33,3% que indicaron un nivel bueno; respecto al liderazgo pasivo-evitativo el 30% indicó excelente, el 31,7% lo apreciaron como bueno y el 38,3% como regular.

Se concluye que existe una relación directa y moderada (Rho de Spearman = 0,438) y además significancia ($0,000 < 0,05$) entre la inteligencia emocional y el liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022, por lo tanto, una mejora en la inteligencia emocional contribuiría a mejorar también el liderazgo femenino de las docentes.

Recomendaciones

A los directivos de las universidades privadas y públicas, establecer puentes y/o alianzas con ONG e instituciones nacionales e internacionales que promuevan estrategias comunitarias para la igualdad de oportunidades y reconocimiento de la mujer en el mundo laboral, social, científico y tecnológico, destacando, además, el posicionamiento que hoy en día ha logrado ganar en base a su incansable lucha y esfuerzo diario.

Al personal docente de la universidad privada peruana caso de estudio, mostrarse prestas a la asistencia especial que brinde la institución a fin de desarrollar y potenciar las habilidades integrales que hoy en día se valoran y requieren indispensablemente para asegurar los estándares de calidad del servicio educativo - universitario; siendo éstas consecuente con la política y los lineamientos curriculares que son el pilar de la educación peruana.

A los directivos de la universidad privada peruana de estudio, promover y fortalecer la participación de la mujer en la docencia universitaria, asignándoles en igualdad y sin distinción de género, funciones, responsabilidades y remuneración.

A los directivos de la universidad privada peruana de estudio, implementar o considerar

dentro de una las fases del proceso de selección para el ingreso a la docencia universitaria, la medición de personalidad e inteligencia emocional de los candidatos, siendo estos resultados un indicador valioso y complementario a las evaluaciones de conocimiento técnico.

A los investigadores en inteligencia emocional y liderazgo femenino, emplear los instrumentos utilizados en esta investigación, pues han sido diseñados, adaptados, tabulados y validados, de modo que brindan un sustento para la recolección de datos fidedignos en investigaciones futuras.

Referencias

- Adamson, M., & Kelan, E. (2019). 'Female heroes': celebrity executives as postfeminist role models. *British Journal of Management*, 30(4), 981-996. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-8551.12320>
- Almeida Guzmán, Sandra y Barroso-González, María de la O. "Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5". *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*. 8 (II Semestre, 2020): 101-129.
- Báez, F., Zurita, F., Martínez, A., & Zagalaz, M. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201-216. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/308801>
- Bajaña, A. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo pedagógico en una Unidad Educativa de Vinces, 2020*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65173>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual* (Primera ed.). Toronto: Multi-Health Systems.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire* (Primera ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Bernal & Ibarrola (2015) Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa *Revista Iberoamericana de Educación*, Vol. 67, N° 1, 2015. págs. 55-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5082914>.
- Calás, M., & Smircich, L. (2019). Voicing seduction to silence leadership. En M. Calás, & L. Smircich, *Postmodern Management Theory* (Primera ed., págs. 295-330). Nueva York: Routledge.
- Carrasco, A., & Barraza, D. (2021). Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino: el caso de directoras escolares chilenas. *Revista mexicana de investigación educativa*, 26(90), 887-910. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662021000300887&script=sci_arttext
- Chávez I., C., y Penelas R. M., E. (2021). Brechas de género en la gobernanza universitaria y la carrera docente en el Perú. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 33(2), 738-766. <https://doi.org/10.54674/ess.v33i2.346>

- Cougett, C., & Muria, A. (2017). *Estudio del liderazgo femenino y la inteligencia emocional en la Intendencia de Montevideo*. Montevideo: Universidad ORT Uruguay. Obtenido de <https://dspace.ort.edu.uy/handle/20.500.11968/3549>
- Foro Económico Mundial. (2016). *Informe sobre la brecha de género en el mundo*. Ginebra: World Economic Forum. Obtenido de https://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
- Garavito, E. (2019). *Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11911>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México: McGraw Hill.
- Herrero, P., Carbonero, M., Flores, V., & Martín, L. (2019). Inteligencia emocional y liderazgo auténtico en los cargos públicos locales españoles. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 21-27. Obtenido de <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1490>
- Huamani, G., & Huamani, R. (2018). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Pedagógico en los docentes de la institución educativa Joaquín Capelo del distrito Chanchamayo, 2018*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32928>
- Huanuco, K. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10081>
- Lubguban, M. (2021). Emotional Competence of Women Administrators. En S. Taukeni, *The Science of Emotional Intelligence* (Primera ed., págs. 177-193). London: BoD.
- Madsen, S. R., & Longman, K. A. (2020). Women's leadership in higher education: Status, barriers, and motivators. *Journal of Higher Education Management*, 35(1), 13-24. Retrieved from https://issuu.com/aaau10/docs/final_jhem_35_1__2020_
- Mavin, S., & Grandy, G. (2016). Women elite leaders doing respectable business femininity: How privilege is conferred, contested and defended through the body. *Gender, Work & Organization*, 23(4), 379-396. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12130>

- Merino, B. (2021). *La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional de los colaboradores del BBVA de la ciudad de Tacna, 2020*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2052>
- Nova, L. (2018). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur - Arequipa 2017*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1574>
- Nova, L., & Beltrán, P. (2019). Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur - Arequipa 2017. *Revista Científica Investigación Andina*, 18(2), 18-23. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/623>
- Pinheiro, L. (2017). The influence of leadership and payment for performance on individual performance. *Journal of Applied Leadership and Management*, 5(1), 76-89. Obtenido de <https://www.econstor.eu/handle/10419/175336>
- Quispe, R. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de Desaguadero*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16768>
- Rodl, J., Bonifay, W., Cruz, R., & Manchanda, S. (2018). A Survey of School Administrators' Training and Support Related to Evaluating Special Education Teachers. *Journal of School Administration Research and Development*, 3(1), 19-31. Obtenido de <https://ojed.org/index.php/JSARD/article/view/1929>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schoeps, K., Tamarit, A., de la Barrera, U., & Barrón, R. (2019). Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 7-13. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1134793718301088>
- Stead, V., & Elliott, C. (2009). *Women's Leadership* (Primera ed.). Londres: Palgrave Macmillan.

Turner, T., & Conroy, R. (2021). Identifying Blind Spots in Leadership Development. En I. R. Association, *Research Anthology on Business and Technical Education in the Information Era* (Primera ed., págs. 452-474). Dallas: IGI Globa.

Tuyakova, U., Baizhumanova, B., Mustapaeva, T., Alekeshova, L., & Otarbaeva, Z. (2022). Developing emotional intelligence in student teachers in universities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-6. Obtenido de <https://www.nature.com/articles/s41599-022-01173-w>

Unesco (2021) Global education monitoring report, 2021/2: non-state actors in education: who chooses? who loses?. <https://doi.org/10.54676/XJFS2343>

Valente, S., Veiga, A., Rebelo, H., Lourenço, A., & Cristóvão, A. (2020). The relationship between emotional intelligence ability and teacher efficacy. *Universal Journal of Educational Research*, 3(8), 916-923. Obtenido de <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/21615>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino del Personal Docente de una Universidad Privada Peruana, Chiclayo, 2022.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada en Chiclayo, Perú, en 2022?	Determinar la relación existente entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022	Ha: Existe una relación directa y significativa entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Femenino del personal docente en una universidad privada peruana, Chiclayo, 2022.	<p style="text-align: center;"><u>Variable 1:</u> <u>Inteligencia emocional</u></p> D1. Inteligencia Intrapersonal D2. Inteligencia Interpersonal D3. Manejo de estrés D4. Estado de ánimo <p style="text-align: center;"><u>Variable 2: Liderazgo femenino</u></p> D1. Liderazgo Transaccional D2. Liderazgo Transformacional D3. Liderazgo Pasivo – Evitativo.	Tipo: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Nivel: Básica Corte: Transversal Diseño: No Experimental Población: 60 docentes del sexo femenino Muestra: Censo Técnica: Encuesta Instrumentos: Instrumento 1: Cuestionario BarOn (I-CE) versión adaptada a la realidad peruana por la Dra. Nelly Ugarriza. Instrumento 2: Cuestionario de Liderazgo MQL 5X-Short (versión adaptable.
¿Cuál es el nivel de la variable Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022?	Identificar el nivel de la variable Inteligencia Emocional del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022			
¿Cuál es el nivel de la variable liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022?	Analizar el nivel de la variable liderazgo femenino del personal docente en una universidad privada de la ciudad de Chiclayo, 2022			
¿Qué relación ente la Inteligencia Emocional el Liderazgo del personal docente Femenino en una universidad privada peruana?	Identificar la relación ente la Inteligencia Emocional el Liderazgo del personal docente Femenino en una universidad privada peruana			

Anexo 2. Carta de aceptación para realizar caso de estudio



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

Chiclayo 18 de julio de 2022.

Doctora
BEATRIZ ORTEGA PAUCA
Directora de posgrado USAT
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, asimismo en atención al documento presentado por la Lic. **FIGRELLA DEL MILAGRO GASCO GUEVARA**, estudiante de posgrado de su casa de estudios, le informamos que la solicitud ha sido **ACEPTADA**. Por tanto, se le brindará las facilidades a la referida para que pueda aplicar y/o recoger los datos necesarios referente al personal docente femenino que labora en nuestra institución, con la finalidad de que pueda desarrollar con éxito el proyecto de investigación titulado **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO FEMENINO DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PERUANA, CHICLAYO, 2022**.

Sin otro particular.

Atentamente,



ING. CARLOS MECHAN CARMONA
DIRECTOR UNIVERSITARIO

Filial Norte
Av. Los Eucaliptos N° 300 - 304 Urb. La Pradera
Pimentel - Chiclayo
Telf: (074) 48-1150
usmp-fn@usmp.pe

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Inteligencia Emocional

INSTRUCCIÓN

Lee detenidamente cada oración y elige la respuesta que consideres correcta, existe cuatro posibles respuestas:

- 1. Muy rara vez**
- 2. Rara vez**
- 3. A menudo**
- 4. Muy a menudo**

Cuéntame cómo analizas, actúas o sientes **LA GRAN PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LOS LUGARES**. Escoge la respuesta correcta y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Muy rara vez”, coloca un ASPA sobre el número 1 en la misma línea de la oración. Esto no es una evaluación; no existen respuestas buenas o malas.

		Muy rara vez	Rara vez	A	Muy a menudo
1.	Me gusta divertirme.	1	2	3	4
2.	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente	1	2	3	4
3.	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	1	2	3	4
4.	Soy feliz.	1	2	3	4
5.	Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4
6.	Me es difícil controlar mi cólera.	1	2	3	4
7.	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4
8.	Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4
9.	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4
10.	Sé cómo se sienten las personas.	1	2	3	4
11.	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	1	2	3	4
12.	Intento usar diferentes formas de responder las	1	2	3	4
13.	Pienso que las cosas que hago salen bien.	1	2	3	4
14.	Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4
15.	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4
16.	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	1	2	3	4
17.	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4
18.	Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4
19.	Espero lo mejor.	1	2	3	4
20.	Tener amigos es importante.	1	2	3	4
21.	Peleo con la gente.	1	2	3	4
22.	Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4
23.	Me agrada sonreír.	1	2	3	4
24.	Intento no herir los sentimientos de las personas.	1	2	3	4
25.	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta	1	2	3	4
26.	Tengo mal genio.	1	2	3	4
27.	Nada me molesta.	1	2	3	4
28.	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más	1	2	3	4
29.	Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3	4
30.	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4
31.	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4
32.	Sé cómo divertirme.	1	2	3	4
33.	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4
34.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4
35.	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4
36.	Me agrada hacer cosas para los demás.	1	2	3	4
37.	No me siento muy feliz.	1	2	3	4
38.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver	1	2	3	4
39.	Demoro en molestarme.	1	2	3	4
40.	Me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4
41.	Hago amigos fácilmente.	1	2	3	4
42.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4
43.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me	1	2	3	4

44.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4
45.	Me siento mal cuando las personas son heridas en	1	2	3	4
46.	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	1	2	3	4
47.	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	1	2	3	4
48.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4
49.	Par mí es difícil esperar mi turno.	1	2	3	4
50.	Me divierte las cosas que hago.	1	2	3	4
51.	Me agradan mis amigos.	1	2	3	4
52.	No tengo días malos.	1	2	3	4
53.	Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4
54.	Me fastidio fácilmente.	1	2	3	4
55.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente	1	2	3	4
56.	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3	4
57.	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por	1	2	3	4
58.	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4
59.	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no	1	2	3	4
60.	Me gusta la forma como me veo.	1	2	3	4

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Forma Líder (5X) Corta

Nombre: _____ Fecha: _____

Institución: _____ Cargo: _____

La aplicación de este instrumento pretende conocer cuál es tu estilo de liderazgo, de acuerdo con lo que percibes. Agradeceré, contestar todos los ítems de este cuadernillo. **Si alguna premisa la consideras insignificante o no relacionas la respuesta, se debe dejar en blanco.**

A continuación, se presentan 82 aseveraciones descriptivas. Agradeceré responda la frecuencia con la que usted se ajusta a cada afirmación. El término “demás” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos.

Utilice la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas que considere pertinente, marque con un aspa o una cruz.

Nunca	Rara Vez	A Veces	A Menudo	Frecuentemente, sino Siempre
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	0 1 2 3 4
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver sison apropiados.	0 1 2 3 4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios.	0 1 2 3 4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0 1 2 3 4
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	0 1 2 3 4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.	0 1 2 3 4

7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
25. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4

25. Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
28. Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	0	1	2	3	4
38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4

43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0	1	2	3	4
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45. Dirijo un grupo que es efectivo.	0	1	2	3	4
46. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
47. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	0	1	2	3	4
48. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	0	1	2	3	4
49. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
50. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	0	1	2	3	4
51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0	1	2	3	4
52. Me concentro en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	0	1	2	3	4
54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.	0	1	2	3	4
55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	0	1	2	3	4
56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.	0	1	2	3	4
57. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0	1	2	3	4
58. Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0	1	2	3	4
59. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
60. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
61. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	0	1	2	3	4
62. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.	0	1	2	3	4

63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	0	1	2	3	4
64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0	1	2	3	4
65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	0	1	2	3	4
66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	0	1	2	3	4
67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	0	1	2	3	4
68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
69. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	0	1	2	3	4
70. Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
71. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
72. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0	1	2	3	4
73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0	1	2	3	4
74. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	0	1	2	3	4
75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0	1	2	3	4
76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.	0	1	2	3	4
77. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	0	1	2	3	4
78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0	1	2	3	4

79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	0	1	2	3	4
80. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0	1	2	3	4
81. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	0	1	2	3	4
82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Coeficiente	Relación
0	Nulo
]0.1, 0.3]	Muy baja
]0.3, 0.5]	Baja
]0.5, 0.7]	Regular
]0.7, 0.8]	Aceptable
]0.8, 0.99]	Elevado
1	Perfecta

Fuente: Hernández et al. (2012). Metodología de la Investigación Científica.

Variable: Liderazgo*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.964	82

De acuerdo con los resultados analizados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.964. Por lo que se determina que la confiabilidad del instrumento es del 96.4% siendo consistente y adecuado para el estudio.

Variable: Inteligencia Emocional*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	60

De acuerdo con los resultados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.932. Por lo tanto, se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 93.2% siendo consistente y adecuado para el estudio.

Anexo 5. Matriz de Operacionalización de Variable Inteligencia Emocional

Matriz de Operacionalización de Variable Inteligencia Emocional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica e instrumento
Inteligencia Emocional Salovey & Mayer (1990)	Dimensión Intrapersonal	Comprensión emocional	3, 7, 17, 28, 31, 43, 53	T: Encuesta I: Cuestionario BarOn (I-CE) versión adaptada a la realidad peruana por la Dra. Nelly Ugarr 60 ítems
		Asertividad		
		Autoconcepto		
		Autorrealización		
	Dimensión Interpersonal	Empatía	2, 5, 10, 14, 20, 24, 36, 41, 45, 51, 55, 59	
		Relaciones interpersonales		
	Dimensión Adaptabilidad	Responsabilidad social	3, 6, 11, 15, 21, 26, 35, 39, 46, 49, 54, 58	
		Solución de problemas		
		Prueba de la realidad		
	Dimensión Manejo de Estrés	Flexibilidad		
Tolerancia al estrés		12, 16, 22, 25, 30, 34, 38, 44, 48, 57		
Dimensión Estado de ánimo	Control de impulsos			
	Felicidad	1, 4, 9, 13, 19, 23, 29, 32, 37, 40, 47, 50, 56, 60		
Dimensión impresión positiva	Optimismo			
		Impresión positiva de sí mismo	8, 18, 27, 33, 42, 52	

Nota. Bar-On (1997)

Anexo 6. Matriz de Operacionalización de Variable Liderazgo Femenino

Tabla 2*Matriz de Operacionalización de Variable Liderazgo Femenino*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica e instrumento
Liderazgo Femenino Bass & Avolio (1990)	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada- atributos y comportamientos	6, 10, 14, 18, 21, 23, 25,	I: Cuestionario de Liderazgo MLQ 5X Short (versión en español) T: Encuesta 45 ítems
		Motivación inspiracional	9, 13, 26, 36, 37, 40, 43,	
		Estimulación intelectual	45	
		Consideración individualizada	2, 8, 30, 32, 39, 42, 44	
		Recompensa contingente	15, 19, 29, 31, 38, 41	
	Liderazgo Transaccional	Dirección por la excepción activa	1, 11, 16, 35	
		Dirección por la excepción pasiva	4, 22, 24, 27	
	Liderazgo Pasivo-Evitativo	Dirección por la excepción pasiva	3, 12, 17, 20	
		Dejar-hacer	5, 7, 28, 33	

Nota. Bass y Avolio (1990).

Nota. Bass y Avolio (1990)