



**TÍTULO DE LA TESIS**

**Impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en la gestión  
de la Municipalidad de Cieneguilla 2024**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
**Licenciada en Administración y Dirección de Negocios**

**PRESENTADO POR:**

Cisneros Sánchez, Elizabeth Karoll – Administración y Dirección de Negocios

**ASESOR:**

Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **Asesor y Miembros del Jurado**

### **Asesor:**

Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

### **Jurados:**

Eduardo José Huertas Valladares

Jhon Robert Cano Silva

Cybill Andrea Chávez Rivas

### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, ELIZABETH KAROL CISNEROS SANCHEZ identificado(a) con DNI N° 41747318 perteneciente al Programa de ADMINISTRACION Y DIRECCION DE NEGOCIOS, siendo mi asesor el(la) Sr(a) ALBARRACIN APARICIO ROSANA ALEXANDRA, identificado(a) con DNI N° 41981490 y cuyo código ORCID es 0000-00002-6930-3718.

#### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- a) Soy el autor del documento académico titulado "IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CIERREGUILLA 2024".
- b) La tesis es original y no ha sido difundida en ningún medio académico; por lo tanto sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- c) La tesis cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual tiene el 19 % de similitud. Se ha respetado el uso de las normas internacionales en cuanto a citas y referencias.
- d) Declaro conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 30, DICIEMBRE, 2024

Firma del autor

Firma del asesor



## **DEDICATORIA**

Esta Tesis la dedico con todo mi corazón y toda mi alabanza a Dios, quien fue mi acompañante incondicional en todo este camino, quien supo darme la luz para continuar y levantarme en cada tropiezo, quien en un momento de pandemia me mostró un camino y una oportunidad que hoy concluye como una de las etapas en mi vida, a ti mi señor, mis logros y todo mérito que me has ayudado a conseguir porque sin ti no hay luz ni gloria. Gracias Padre Celestial.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis hijos, Carlos Manuel y Mateo por su comprensión y entendimiento por todo el tiempo que no les brinde por estar estudiando con la finalidad de seguir un propósito y dejarles un legajo de enseñanza, perseverancia y actitud.

A mi papá Moisés Cisneros Castañeda, por tu amor, protección y tu presencia constante, un beso al cielo Te amo Papá

A mi hermano Moisés Cisneros quien siempre está para mí y no podía dejar de enseñarle lo que siempre tanto le exigí su título profesional.

A mi mama María Sánchez quien me enseñó que no hay imposibles en la vida y que siempre hay que seguir adelante.

A mis amigas Fany Ramos Porras y Joselin Ramos Villaverde quienes siempre me motivaron y formaron parte de este trabajo de manera incondicional.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	11
I. Planteamiento del Problema de Investigación.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.4. Justificación de la investigación .....	16
II. Marco Teórico.....	17
2.1. Antecedentes .....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	18
2.2. Bases teóricas .....	20
2.3. Definición de términos básicos.....	33
III. Metodología de la Investigación .....	35
3.1. Diseño de investigación .....	35
3.2. Hipótesis .....	35
3.3. Operacionalización de variables .....	36
3.4. Población y muestra de investigación .....	39
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	39
3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos .....	40
3.7. Aspectos éticos .....	40
IV. Resultados .....	42
V. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones .....	55
VI. Fuentes de información .....	59
Anexos.....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones en una gestión municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.....	42
Tabla 2 Nivel de efectividad del liderazgo y dimensiones en una gestión municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.....	44
Tabla 3 Prueba de hipótesis general-regresión ordinal.....	52
Tabla 4 Prueba de hipótesis específicas-regresión ordinal.....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones .....	44
Figura 2 Nivel de efectividad del liderazgo y sus dimensiones .....	46

## RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en la Municipalidad de Cieneguilla para 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y explicativo. Un cuestionario basado en la escala de Likert se aplicó a una muestra no aleatoria de 60 empleados municipales. Los datos se procesaron utilizando regresión logística ordinal. Los hallazgos indicaron que la inteligencia emocional influye positiva y significativamente en la efectividad del liderazgo (OR=32.72,  $p<0.001$ ). Tanto la autorregulación (OR=14.651,  $p<0.05$ ) como la empatía (OR=15.71,  $p=0.003$ ) mostraron impactos positivos notables, mientras que la autoconciencia y la aptitud social no tuvieron impactos significativos. Se deduce que fomentar las competencias emocionales, especialmente la autorregulación y la empatía, podría mejorar notablemente la administración en la Municipalidad de Cieneguilla. Estos resultados destacan la necesidad de integrar programas de desarrollo de inteligencia emocional en la capacitación de líderes municipales, priorizando aquellas habilidades que resultan más pertinentes en este ámbito.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Efectividad del liderazgo, Gestión municipal

## ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the impact of emotional intelligence on the effectiveness of leadership in the Municipality of Cieneguilla by 2024. A quantitative approach with a non-experimental and explanatory design was used. A questionnaire based on the Likert scale was applied to a non-random sample of 60 municipal employees. Data were processed using ordinal logistic regression. The findings indicated that emotional intelligence positively and significantly influences leadership effectiveness (OR=32.72,  $p<0.001$ ). Both self-regulation (OR=14.651,  $p<0.05$ ) and empathy (OR=15.71,  $p=0.003$ ) showed notable positive impacts, while self-awareness and social aptitude had no significant impacts. It follows that fostering emotional competencies, especially self-regulation and empathy, could significantly improve management in the Municipality of Cieneguilla. These results highlight the need to integrate emotional intelligence development programs in the training of municipal leaders, prioritizing those skills that are most relevant in this area.

**Keywords:** Emotional intelligence, Leadership effectiveness, Municipal management, Development of emotional skills.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito actual de la administración pública, se entiende que un liderazgo competente es esencial para el triunfo de cualquier entidad organizativa. Los líderes enfrentan el desafío de gestionar situaciones complejas, tomar decisiones cruciales y mantener la motivación de sus equipos en alto (Barra, 2023). En este contexto, la inteligencia emocional, que se refiere a la habilidad de identificar, comprender, manejar y controlar las emociones propias y de los demás, emerge como una competencia clave para el éxito de los líderes (Solis y Solis, 2023).

Pese a la evidencia robusta de la preponderancia de la inteligencia emocional en el sector privado, existe una menor cantidad de investigaciones en el sector público. Esta falta de estudios es significativa, especialmente porque los líderes gubernamentales enfrentan desafíos particulares como la gestión de intereses diversos y la operación con recursos limitados. Así, emerge el caso puntual de la Municipalidad de Cieneguilla en Perú, se ha notado que la deficiencia en habilidades emocionales de los líderes puede deteriorar el clima laboral y el desempeño final.

Esta investigación se enfocó en la Municipalidad de Cieneguilla durante el año 2024, examinando cómo las distintas facetas de la inteligencia emocional, tales como autoconciencia, empatía, autorregulación y aptitud social, impactan en la eficacia del liderazgo. Dada la diversidad sociocultural y económica del distrito, estas habilidades son cruciales para liderar de manera efectiva y responder de forma asertiva a las necesidades de la comunidad.

Se adoptó un método cuantitativo para la investigación, que facilita una evaluación confiable de la inteligencia emocional en contextos organizacionales. Los resultados orientaron el desarrollo de programas de capacitación en habilidades emocionales, beneficiando a líderes y colaboradores, mejorando la generación de valor público y la satisfacción en la comunidad de Cieneguilla.

El documento se dividió en cinco capítulos. El Capítulo I se enfoca en el planteamiento del problema de investigación, incluyendo una descripción inherente a la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos y la justificación. El Capítulo II presenta el marco teórico, en el que se abordaron

los trabajos o antecedentes a nivel internacional y nacional, las bases teóricas que respaldan el estudio. En el Capítulo III se explicó la metodología empleada, cubriendo el diseño de la investigación, las hipótesis, la operacionalización de las variables, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los procedimientos para el procesamiento, entre otros. El Capítulo IV se centró en la exposición de los resultados durante el estudio. Por último, el Capítulo V abordó de forma crítica la discusión de los resultados, además de ofrecer las conclusiones y recomendaciones derivadas.

## **I. Planteamiento del Problema de Investigación**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La inteligencia emocional (IE) abarca la habilidad de comprender a los demás dentro de un entorno social, permitiendo la detección de sutilezas en las respuestas emocionales y la utilización de este entendimiento para influenciar a otros mediante la identificación y regulación de las emociones. En el ámbito de la administración, se convierte en un factor determinante para promover las habilidades esenciales en el liderazgo efectivo. Esto cobra relevancia en un contexto global donde las empresas están en la búsqueda constante de una ventaja competitiva duradera, donde se otorga especial atención a las relaciones humanas y al trabajo en equipo (Coronado y Benítez, 2023).

Según Goleman y Cherniss (2013), la IE constituye un factor de éxito de 8 de cada 10 líderes dentro de las organizaciones, subrayando la necesidad de contar con niveles para aquellos en roles superiores dentro de sus respectivas empresas. Asimismo, Sistad (2020) afirma que, la IE favorece a los líderes para resolver problemas, tomar decisiones más acertadas, administrar su tiempo de manera eficiente y adaptar su comportamiento a diversas situaciones, incluyendo la gestión de crisis. En este marco, surge la interrogante si el impacto de la IE sobre los líderes pudiera extenderse al sector público, sin embargo, los estudios en dicho ámbito son más escasos.

Tal y como reportan Díaz y Ysla (2021) el estilo de liderazgo más apropiado para el ámbito público es moldeado tanto por las emociones individuales como por los contextos circundantes. En general, se requiere una composición de diversos enfoques de liderazgo para establecer una estrategia completa, fundamentada en valores éticos y morales. Esto implica un tipo de liderazgo con inteligencia emocional que valore a los demás como seres con una gama diversa de emociones, convicciones, habilidades y conocimientos.

Se ha resaltado la importancia fundamental de la IE para el liderazgo efectivo en América Latina. Según Martínez (2023) la IE en el seno de los líderes de la región radica en la capacidad que tengamos los mismos para enfrentar desafíos empresariales con resiliencia y adaptabilidad, promover una cultura de confianza y transparencia en las organizaciones, impulsar el desarrollo de

sucesores a través de la mentoría y el coaching, y abogar por la inclusión y heterogeneidad en los equipos directivos.

En Ecuador, en un estudio a nivel municipal reveló una conexión clara entre el nivel de IE de los empleados y el ambiente laboral, evidenciando que la falta de habilidades emocionales de los líderes afecta negativamente la capacidad de sus seguidores para controlar las relaciones interpersonales, resolver conflictos y mantener altos niveles de desempeño laboral. Esto se refleja en un clima laboral desfavorable, caracterizado por relaciones interpersonales insatisfactorias y recursos insuficientes para realizar las tareas de manera efectiva (Rosero et al., 2018).

En Perú un estudio enfocado al sector gubernamental reveló que, el líder del sector público debe actuar como un ejemplo a seguir, inspirando a los seguidores y moldeando su comportamiento para alcanzar metas compartidas. Además, enfatiza el papel emocional del líder en su influencia sobre el grupo, ya que sus acciones son admiradas y motivan los procesos colaborativos, así como el nivel de compromiso de los seguidores con la institución (Portocarrero, 2022).

En un contexto local, específicamente en la gestión de la municipalidad de Cieneguilla en Lima, se ha observado diferentes desempeños entre los colaboradores de los departamentos, lo cual pudiera ser explicado por la capacidad de los líderes para afrontar la diversidad sociocultural y la gestión de conflictos, así como sus dones para reconocer y hacer un manejo de las emociones de los colaboradores de manera efectiva.

Las características intrapersonal e interpersonal de la IE son fundamentales para la gestión de emociones propias y relaciones efectivas con ciudadanos y actores locales. Además, la capacidad de manejar el estrés y adaptarse a los cambios del entorno municipal son habilidades decisivas para liderar con éxito en un contexto dinámico como el de Cieneguilla (Romero et al., 2020).

Unido a lo anterior, la inteligencia emocional de los líderes puede abarcar cuatro aspectos claves y medibles: autoconciencia, autorregulación, empatía y aptitud social. Estos aspectos involucran la comprensión y gestión de las propias emociones, así como la destreza para manejarlas bajo presión, instaurar

relaciones sólidas y liderar de manera proactiva en momentos de cambio. Estas competencias son esenciales para cultivar un ambiente positivo y contribuir al éxito del equipo (Amasifuen y Reyna, 2023).

Así pues, investigar cómo la inteligencia emocional afecta la efectividad del liderazgo en este entorno concreto puede ofrecer conocimientos esenciales para optimizar la administración municipal y atender las demandas de la comunidad de Cieneguilla.

## **1.2. Formulación del problema**

Problema general

¿Cuál es el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el impacto de la autoconciencia en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?
2. ¿Cuál es el impacto de la autorregulación en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?
3. ¿Cuál es el impacto de la empatía en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?
4. ¿Cuál es el impacto de la aptitud social en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

Objetivo general

Analizar el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

Objetivos específicos

1. Determinar el impacto de la autoconciencia en la efectividad del liderazgo.
2. Determinar el impacto de la autorregulación en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

3. Determinar el impacto de la empatía en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.
4. Determinar el impacto de la aptitud social en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### Justificación práctica

Los hallazgos de esta investigación son sustanciales, ya que ofrecieron la posibilidad de aportar datos decisivos para elevar la eficiencia de los líderes municipales y mejorar los mecanismos de gestión y la selección de cursos de acción dentro de la entidad. Además, sirvieron como base para la creación de programas de capacitación en habilidades emocionales, lo que beneficiaría tanto a los líderes como a los colaboradores, resultando en la entrega de servicios más eficientes y de mayor calidad a los ciudadanos de Cieneguilla.

##### Justificación teórica:

Este estudio contribuyó al campo de la administración y la teoría de recursos humanos al investigar los nexos emergentes entre IE y el liderazgo efectivo en entidades gubernamentales. Además, sirvió de andamiaje para validar teorías existentes sobre el impacto de las habilidades emocionales en el desempeño de los líderes, lo que puede generar nuevas áreas de investigación y discusión académica.

##### Justificación metodológica:

Desde una mirada metodológica, esta indagación fue relevante al emplear un instrumento validado para evaluar la IE de los líderes municipales. Este enfoque cuantitativo proporcionó datos valiosos sobre cuán fiable y válido son los resultados. Además, los procedimientos y métodos utilizados sirven como un modelo para investigaciones futuras sobre IE y liderazgo en contextos similares.

## II. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Aldawsari (2020) se enfocó en explorar la relación entre la IE y el liderazgo efectivo desde la perspectiva de los miembros del cuerpo docente en el sistema de educación superior de Arabia Saudita. Se aplicó una encuesta de 36 ítems que evaluaba cinco dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, habilidades sociales y efectividad del liderazgo, a una muestra de 110 líderes y miembros del cuerpo docente de diversas facultades en la Universidad de Hafr Al Batin en Arabia Saudita. Los hallazgos expresaron una correlación positiva entre el nivel de IE y la efectividad del liderazgo, con un coeficiente de correlación de 0.507 ( $p < 0.001$ ). Además, se observó un nivel significativamente alto de IE y efectividad del liderazgo entre los líderes y miembros del cuerpo docente. Sin embargo, se encontró que la intervención de la IE en la efectividad del liderazgo era moderada.

Suriel y Escalante (2024) analizaron la correlación entre competencias emocionales y liderazgo efectivo en directoras de centros educativos en la República Dominicana, con el propósito de implementar un programa de desarrollo que mejore las habilidades emocionales donde se identifiquen deficiencias. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño cuasiexperimental, se seleccionó intencionalmente una muestra estratificada compuesta por 8 directoras de escuela y 201 maestros de diversas regiones del país. Se empleó un cuestionario detallado de 91 ítems, basado en la escala adverbial y numérica y en dos versiones del mapa de competencias emocionales de Daniel Goleman. El proceso incluyó dos evaluaciones y una intervención formativa de 8 semanas destinada a fortalecer competencias subóptimas identificadas en la primera medición. Los resultados revelaron una relación entre las competencias emocionales y el liderazgo efectivo, con medias generales de 1.5 y 1.6. Sin embargo, el estudio no encontró cambios significativos en la competencia emocional post-intervención, destacando la importancia de que las instituciones de educación superior desarrollen planes de estudio a largo plazo enfocados en el desarrollo de competencias emocionales para líderes escolares.

Fianko et al. (2020) se enfocaron en explorar cómo la conciencia social y la gestión de relaciones, dimensiones interpersonales de la IE según Goleman, pueden prever la efectividad del liderazgo en el sector bancario de Ghana. A través de un diseño de encuesta descriptiva transversal, se seleccionó una muestra de 307 empleados de seis bancos comerciales incluidos en el Club 100 de Ghana. Se empleó un método de muestreo por etapas para elegir los bancos, sus sucursales y los empleados participantes. Para el recojo de data se aplicaron cuestionarios estandarizados y los alcances fueron analizados mediante regresión múltiple jerárquica. Se puntualizó una asociación positiva tanto entre la conciencia social y la efectividad del liderazgo como entre la gestión de relaciones y la efectividad del liderazgo. Adicionalmente, se descubrió que variables demográficas como el género, la edad, el nivel educativo y la antigüedad modulan de manera significativa estas relaciones.

Sosa y Cruz (2022) exploraron los estilos de liderazgo que prevalecen en el departamento de servicio al cliente de Jumbo Luperón y cómo estos se relacionan con la IE del personal. Utilizando un enfoque metodológico con perspectiva mixta, se combinaron técnicas cualitativas y cuantitativas, incluyendo entrevistas y pruebas psicológicas. La investigación se centró en los supervisores del departamento mencionado. Los resultados descriptivos revelaron que el estilo de liderazgo democrático era el más común, seguido por el autocrático, y mostraron que los supervisores tenían niveles moderados de percepción y regulación emocional. Desde un punto de vista inferencial, se localizó una asociación positiva significativa entre el estilo de liderazgo democrático y la IE de los supervisores. Las conclusiones del estudio enfatizaron la relevancia de fomentar un liderazgo democrático en el área de servicio al cliente para potenciar la IE en la parte laboral y, por tanto, optimar el rendimiento de la entidad.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Ríos et al. (2022) analizaron el vínculo entre la IE y los estilos de liderazgo, centrándose en los oficiales de las fuerzas operativas de la Marina de Guerra del Perú. Se destaca la insolvencia de indagaciones científicas en esta área específica dentro del ámbito militar peruano. El estudio adoptó un diseño no

experimental, transversal y descriptivo correlacional, y se basa en 118 estimaciones legítimas de oficiales de las cinco fuerzas operativas. Los hallazgos revelan una asociación directa entre la IE y el estilo de liderazgo transformacional en un nivel bajo ( $p=0.002$ ,  $r_s=0.284$ ), y una correlación moderada con el estilo de liderazgo transaccional ( $p=0.000$ ,  $r_s=0.585$ ).

Gonzales (2024) exploró cómo la IE influye en el liderazgo transformacional. A través de un método cuantitativo y correlacional, se administró un cuestionario de 41 preguntas, basado en la escala de Likert, a 64 empleados. El análisis de datos, realizado con SPSS versión 29, reveló que un 20.3% de los participantes reportaron baja IE, un 71.9% nivel medio, y solo un 7.8% alto. La investigación demostró una fuerte y positiva correlación (0.775,  $p=0.000 < 0.05$ ) entre la IE y el liderazgo transformacional. Los alcances evidencian una conexión entre estas variables, subrayando el rol decisivo de la IE en la efectividad del liderazgo dentro de contextos académicos.

Bernal (2022) en una investigación en el BCP, ubicado en Norte Chico, exploró cómo la IE influye en el liderazgo efectivo de sus empleados. Mediante un método correlacional y cuantitativo, se administraron dos encuestas a 123 empleados de una posible población de 180. Los hallazgos mostraron que un alto porcentaje de estos trabajadores, el 84% y el 83% respectivamente, demostraron tener bien desarrolladas las habilidades personales y sociales. Sin embargo, se observaron discrepancias en la evaluación de habilidades personales y grupales, con algunos marcando niveles bajos y otros altos. Se reveló que, mejoras en IE podrían fortalecer la capacidad de liderazgo efectivo en la institución ( $p<0.05$ ). La investigación también confirmó que tanto la autoconciencia como la gestión de relaciones son fundamentales para un liderazgo exitoso. Concluyendo, el estudio determina que es decisivo el desarrollo de habilidades emocionales en el personal para optimar el liderazgo y efectuar los objetivos organizacionales del banco.

Amasifuen y Reyna (2023) exploraron la conexión entre la IE y la capacidad de liderazgo efectivo en la Dirección Regional de Educación de Moyobamba durante el año 2023, a través de un método cuantitativo y un diseño correlacional no experimental. La investigación incluyó a 169 trabajadores de

variadas edades y géneros. Para medir la IE y la eficacia del liderazgo se utilizaron cuestionarios previamente validados por expertos, obteniendo altos valores de fiabilidad (Alpha de Cronbach de 0.900 y 0.870, respectivamente). Los hallazgos revelaron una correlación positiva entre la IE y un liderazgo eficiente ( $r = 0.722$ ;  $p < 0.00$ ), destacando así la crucial relevancia de un manejo emocional competente para el liderazgo. Las conclusiones indican que una alta IE no solo mejora la resolución de conflictos y las habilidades interpersonales, sino que también promueve una colaboración efectiva en equipo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. La inteligencia emocional**

Respecto con su concepto, Rahman (2021) la define como la habilidad para concebir, regular y gestionar las emociones propias y las de los semejantes. Originada en estudios sobre inteligencia social, esta capacidad se ha enriquecido con aspectos fundamentales como la empatía y la autoconciencia, elementos clave en su conceptualización moderna. El modelo de habilidades de Mayer y Salovey conceptualizan esta capacidad como la destreza para reconocer, evaluar y comunicar las emociones de forma exacta, así como utilizar las emociones para optimar el proceso de pensamiento; comprender las emociones y gestionarlas de forma que promuevan el crecimiento personal y cognitivo.

Por otro lado, según Rahman (2021), los modelos mixtos de Goleman y Bar-On presentan la IE como un contiguo de destrezas aprendidas y competencias no cognitivas que incluyen autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y gestión de relaciones. Estos enfoques resaltan la relevancia de estas habilidades para manejar efectivamente las presiones y desafíos ambientales, subrayando su importancia en la adaptación y manejo de contextos complejos.

Se puede decir que, es un constructo que envuelve la capacidad para concebir y controlar las emociones propias, además de identificar e incidir en las emociones de otros. La trascendencia de la IE es particularmente significativa en roles de liderazgo, ya que ayuda a alcanzar metas y fomenta un entorno de trabajo positivo y saludable. Diversas investigaciones han abordado su influencia

en múltiples contextos laborales, resaltando su rol crucial en mejorar la eficiencia y el bienestar en el trabajo (Xianjun, 2022).

Este concepto comprende un grupo de habilidades incluye la autoconciencia, empatía, que implica percibir y entender las emociones ajenas; regulación emocional, encargada de controlar y dirigir las emociones personales; y la utilización de emociones, que se refiere al uso de las emociones para potenciar el desempeño individual y colectivo. Estas habilidades son vitales para ser efectivo en áreas como liderazgo, negociación, relaciones interpersonales, balance equilibrado con el trabajo y su vida personal, y el rendimiento en el trabajo. Considerada más que un rasgo de personalidad, es una competencia comportamental que se puede mejorar y desarrollar, desempeñando un papel esencial en la adaptación a desafíos ambientales (Rahman, 2021).

Se ha visto de los conceptos anteriores que, dicha capacidad es esencial, especialmente en posiciones de liderazgo y en diversas áreas de la vida laboral y personal, contribuyendo significativamente a la formación de ambientes laborales positivos y al cumplimiento eficiente de metas. Lejos de ser simplemente un atributo personal, la IE es una competencia clave para la prosperidad<sup>6</sup> y el bienestar en una variedad de escenarios.

**Tabla 1**  
*Definición de constructos*

<b>Constructo</b>	<b>Definición</b>
Inteligencia Emocional (IE)	La inteligencia emocional es la capacidad para concebir, regular y gestionar las emociones propias y de los demás. Incluye habilidades como la autoconciencia, la empatía, la autorregulación y el uso de las emociones para mejorar el pensamiento y promover el crecimiento personal. Es fundamental para la adaptación a contextos complejos y la gestión de relaciones interpersonales. Según Goleman y Bar-On (como se citó en Rahman, 2021), la IE se compone de habilidades aprendidas y

	competencias no cognitivas como la autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y gestión de relaciones.
Habilidades clave en IE	Las habilidades principales que componen la IE incluyen: 1. Autoconciencia: reconocer y entender las propias emociones; 2. Empatía: percibir y entender las emociones ajenas; 3. Regulación emocional: controlar y dirigir las emociones personales; 4. Utilización de emociones: usar las emociones para mejorar el rendimiento individual y colectivo. Estas habilidades son esenciales para el liderazgo, las relaciones interpersonales y la gestión de situaciones laborales (Rahman, 2021).
Liderazgo	El liderazgo, en el contexto de la IE, se refiere a la habilidad de un líder para reconocer y manejar sus emociones y las de su equipo, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y efectivo. Un líder con alta IE puede gestionar presiones, inspirar motivación, mejorar la toma de decisiones y fomentar relaciones laborales constructivas, todo lo cual contribuye al logro de metas organizacionales y al bienestar del equipo (Rahman, 2021).
Relación entre IE y Liderazgo	La IE juega un papel crucial en el liderazgo, ya que permite a los líderes manejar sus emociones de manera efectiva, tomar decisiones más informadas, manejar conflictos y motivar a sus equipos. La IE también favorece un liderazgo transformacional, en el cual los líderes fomentan la innovación, el compromiso y la productividad mediante una gestión emocional adecuada, lo

---

cual mejora la eficiencia organizacional y el clima laboral (Fianko et al., 2020).

---

En el ámbito del liderazgo, la IE se puede desglosar en cuatro aspectos esenciales que definen las habilidades y comportamientos de un líder en el entorno laboral:

a. Autoconciencia del líder

Este aspecto permite a los líderes reconocer e interpretar sus propias emociones y comprender su influencia sobre otros, por tanto, esta habilidad es esencial para un liderazgo efectivo, ya que facilita una gestión emocional adecuada y ayuda a los líderes a abordar de manera constructiva las emociones de quienes los rodean; en este marco la IE, es fundamental para cultivar la autoconciencia en los líderes (Cardona-Arbeláez, 2023).

En el liderazgo, la autoconciencia se conecta a la empatía, fortaleciendo significativamente las relaciones interpersonales. Así pues, un líder consciente de sus emociones puede sintonizar mejor con los sentimientos de otros, lo cual es esencial para un liderazgo transformacional que busca inspirar y movilizar a los seguidores hacia metas comunes (Conejero-Pérez et al., 2022).

Además, la autoconciencia es clave para la autorregulación emocional, permitiendo a los dirigentes controlar efectivamente sus propias emociones. Esto les aporta una mayor resiliencia y los hace menos susceptibles al estrés, beneficiando no solo su bienestar sino también mejorando el ambiente laboral y la satisfacción de su equipo (Verdugo Tapia et al., 2021).

Se ha reportado que, los líderes que son conscientes de sus emociones suelen tomar decisiones más ponderadas y justas, evitando decisiones impulsivas que podrían tener consecuencias negativas. Este enfoque reflexivo es particularmente valioso en ambientes laborales que son complejos y cambiantes, donde una buena adaptación y respuesta a las circunstancias son cruciales para el éxito (Espina-Romero et al., 2022). En el sector educativo, los directivos educativos que comprenden tanto sus emociones como las de sus estudiantes pueden crear un entorno de aprendizaje más inclusivo y efectivo, lo

que se traduce en una mejor gestión del aula y un aumento en el compromiso (Juárez Lucas et al., 2021).

Por esta razón, las organizaciones están incrementando la capacitación de sus líderes en habilidades emocionales para potenciar la eficacia del liderazgo y mejorar los resultados organizacionales, impactando positivamente tanto en la cultura corporativa como en la satisfacción de los empleados (López, 2021). Por tanto, la autoconciencia permite a los líderes navegar eficazmente por entornos complicados y contribuir a un ambiente organizacional positivo. Por ello, invertir en el desarrollo de esta competencia es esencial para el éxito de los líderes en cualquier ámbito, ya sea empresarial, educativo o comunitario (Chávez et al., 2021).

#### b. Autorregulación del líder

Esta dimensión se centra en cómo el líder gestiona sus emociones, manteniendo la compostura bajo presión, adaptándose rápidamente a los cambios y tomando decisiones con confianza respaldada por una sólida autoestima (Amasifuen y Reyna, 2023).

La autorregulación describe la capacidad de un líder para controlar efectivamente sus emociones, lo que impacta directamente su comportamiento y la dinámica de su equipo. Esta competencia es esencial para un liderazgo efectivo, ya que permite a los líderes no solo entender sus emociones, sino también gestionarlas de manera adecuada en distintas situaciones. La autorregulación involucra un proceso consciente de manejo emocional que conduce a decisiones más equilibradas y a una comunicación más clara y efectiva con los miembros del equipo (Grunberg et al., 2020).

Específicamente, la autorregulación se refiere a la habilidad para manejar las emociones de manera que no afecten negativamente el desempeño laboral o las relaciones interpersonales. Un líder que domina la autorregulación puede mantener la serenidad en situaciones de alta presión, beneficiando tanto su bienestar emocional como sirviendo de modelo a seguir para su equipo (Hernon & Rossiter, 2006).

La autorregulación también es evidente en la capacidad del líder para adaptarse a distintos entornos y responder de manera flexible a las necesidades de su equipo. Esto implica la habilidad para evaluar tanto las emociones propias como las ajenas, y modificar el comportamiento en consecuencia. Así, la autorregulación no solo afecta al líder individualmente, sino que tiene un impacto significativo en la cultura organizacional y en el rendimiento del equipo (Grunberg et al., 2020).

Además, la autorregulación está íntimamente relacionada con la autoconciencia, es decir, la capacidad de reconocer y entender las propias emociones y cómo estas influyen en los demás. Un líder consciente de sus emociones puede evitar respuestas impulsivas, optando en cambio por reacciones más reflexivas y meditadas. Esta habilidad es decisiva en situaciones de conflicto, donde la capacidad de un líder para controlar sus emociones puede determinar el resultado de la interacción (Antonopoulou, 2024).

La autorregulación igualmente se refleja en la habilidad del líder para establecer metas y mantener la motivación, tanto para sí mismo como para su equipo. Los líderes que regulan efectivamente sus emociones suelen establecer objetivos claros y realistas, motivando a su equipo a comprometerse con estos objetivos. Esta capacidad de motivación es un componente crucial de la autorregulación, ya que permite a los líderes no solo manejar sus emociones, sino también inspirar y guiar a otros hacia el éxito (Antonopoulou, 2024).

Por lo tanto, la autorregulación tiene implicaciones importantes para la salud mental y el bienestar de los líderes. La habilidad para manejar emociones puede reducir el estrés y prevenir el agotamiento, lo que es vital en entornos laborales exigentes. Los líderes que practican la autorregulación experimentan mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar general, lo que se traduce en un ambiente de trabajo más saludable y productivo para sus equipos (Grunberg et al., 2020).

### c. Empatía del líder

Ser empático es fundamental para construir relaciones sólidas, dado que involucra la destreza de entender y extender los sentimientos de sus

compañeros, comunicarse efectivamente y asumir la responsabilidad por sus acciones (Amasifuen y Reyna, 2023).

La empatía es fundamental dentro de las conductas emocionalmente inteligentes, ya que permite a los líderes establecer una conexión genuina con sus seguidores y entender sus emociones y necesidades; precisamente, esta conexión emocional no solo mejora la comunicación sino que también promueve un entorno laboral colaborativo y positivo (Velázquez & González, 2021).

Sin duda, un líder empático puede motivar a su equipo, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso entre sus miembros, lo cual es vital en entornos donde el trabajo en equipo es clave para el éxito organizacional (Hernández Rincón et al., 2022). En efecto, suele ser indispensable para que los líderes interactúen efectivamente en entornos multiculturales y diversos. Un líder que puede entender y adaptarse a diferentes contextos culturales y emocionales no solo mejora la dinámica del equipo, sino que también contribuye a un entorno laboral más inclusivo y respetuoso (Catalá Hall, 2023).

En el liderazgo transformacional, la empatía es un catalizador para el cambio y la innovación. Por ejemplo, los líderes por el cambio se enfocan no solo en los resultados, sino también en el bienestar de sus seguidores, incluyendo la comprensión de sus emociones y necesidades. Este enfoque no solo eleva la satisfacción laboral, sino que también fomenta un compromiso más profundo con los objetivos de la organización (Zerpa & Ramírez, 2013).

Por otro lado, la ausencia de empatía en el liderazgo puede tener efectos adversos pues los líderes que carecen de empatía pueden generar un ambiente laboral negativo, donde los empleados se sienten desmotivados y desconectados (Vega & Damián, 2021). De esta manera, la habilidad de un líder para conectar emocionalmente con su equipo y comprender sus necesidades es fundamental para el éxito organizacional. La literatura respalda la idea de que la empatía no solo mejora la comunicación y colaboración, sino que también contribuye al bienestar general de los empleados y a la efectividad del liderazgo en diversas situaciones.

#### d. Aptitud social del líder

Esta área abarca las habilidades de interacción social del líder, como la comunicación clara, la capacidad de admitir errores y ceder cuando es necesario, y liderar al equipo de manera proactiva a través de cambios y desafíos (Amasifuen y Reyna, 2023). Se refiere a la competencia de un líder para interactuar eficazmente con su equipo, regulando tanto sus propias emociones como las de los demás. Esta habilidad es fundamental en el ámbito del liderazgo, pues fortalece las relaciones interpersonales, mejora el ambiente laboral y motiva al equipo hacia objetivos compartidos (Nájera, 2016; Valiente et al., 2017; Ávila & Arriaza, 2023).

Una competencia esencial de la aptitud social de un líder es su habilidad para comunicarse efectivamente, en esta perspectiva, la comunicación efectiva va más allá de simplemente transmitir información; incluye la capacidad de escuchar activamente y responder adecuadamente a las emociones de otros. Por lo tanto, los líderes que dominan estas habilidades suelen cultivar un entorno de confianza y respeto, promoviendo la transparencia y cooperación dentro del equipo (Silva et al., 2023; López, 2021).

Adicionalmente, la competencia social del líder se muestra en su capacidad para resolver conflictos de manera constructiva, por lo tanto, la capacidad social ayuda a lidiar con los desacuerdos de forma proactiva, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. Esto no solo preserva la cohesión del equipo, sino que también estimula un entorno donde se valoran las diferencias y se alienta la creatividad (Lima, 2024; Tapia et al., 2021).

### 2.2.2. Efectividad del liderazgo

Con respecto a su concepto, se señala que liderar implica guiar en una dirección específica, mientras que un líder se describe como alguien con autoridad o influencia sobre otros. El liderazgo efectivo se identifica por la destreza de un líder para influir de manera positiva en su equipo o en toda la organización, alcanzando logros notables y cumpliendo con los objetivos propuestos. Este tipo de liderazgo se reconoce por la habilidad de inspirar, motivar y dirigir a los integrantes del equipo hacia metas comunes, al mismo tiempo que se crea un ambiente laboral constructivo y enriquecedor. Un líder

competente demuestra habilidades clave como la toma de decisiones inteligentes, la comunicación clara y efectiva, la empatía hacia los demás, la habilidad para manejar conflictos y la flexibilidad para adaptarse a diferentes situaciones y retos. Adicionalmente, un líder efectivo se preocupa genuinamente por el desarrollo y bienestar de su personal, cultivando un entorno de trabajo basado en la confianza, cooperación y respeto (Xianjun, 2022).

Según Hassan et al. (2013), se mide observando los logros del equipo o la organización y su alineación con las metas estratégicas previamente definidas. Un líder efectivo se caracteriza por su capacidad para motivar, inspirar y orientar a otros, tomar decisiones adecuadas, manejar conflictos y manejar las complejidades inherentes a la organización. Adicionalmente, debe ser capaz de adaptarse a los cambios ambientales, impulsar la innovación y el crecimiento, y sostener un ambiente laboral que apoye tanto el bienestar como la productividad de los empleados.

La efectividad del liderazgo apalanca un escenario de éxito de una organización y está estrechamente relacionada con las habilidades de liderazgo. Estas habilidades, identificadas a través de investigaciones académicas y estudios empíricos, son indicadores clave del desempeño de un líder y del funcionamiento general de la organización. La valoración positiva de las habilidades de un líder por parte de los empleados no solo mejora el desempeño en las tareas, sino que también origina la complacencia laboral, la motivación y el apoyo a la cooperación y comunicación dentro de la empresa. Existen cinco habilidades clave: anticipación, visión, creación de valor, movilización y autorreflexión. Estas habilidades permiten a los líderes prever y capitalizar oportunidades futuras, inspirar a otros con una visión convincente y generar valor para todas las partes interesadas, lo que contribuye a un liderazgo efectivo (Pedraja-Rejas et al., 2020).

Por tanto, un líder que marca la diferencia no solo alcanza objetivos, sino que también cultiva un entorno laboral positivo y colaborativo. Destaca por su capacidad para tomar decisiones astutas, comunicarse de manera efectiva y resolver conflictos con empatía y flexibilidad. Además, muestra un genuino interés en el crecimiento y bienestar de su equipo, sembrando confianza y el

respeto mutuo. La eficacia del liderazgo se manifiesta en el logro de metas, la satisfacción del equipo y el impacto positivo en toda la organización.

Con relación a sus dimensiones, se indican sobre las habilidades personales, interpersonales y grupales.

#### a. Habilidades personales

En el caso de las habilidades personales, estas son fundamentales para que un líder maneje efectivamente su conducta y emociones. Entre estas habilidades se encuentran la autoconciencia, que implica que el líder tiene un claro entendimiento de sus emociones, limitaciones; la autoregulación, que le permite controlar impulsos y emociones negativas; y la motivación, esencial para perseguir metas con entusiasmo y constancia (Bernal, 2022).

Específicamente, la autoconciencia es especialmente importante, ya que permite a los líderes reconocer sus propias emociones y limitaciones, con el fin de cultivar un liderazgo genuino y efectivo; del mismo modo, entenderse a sí mismo permite a los líderes manejar sus emociones de manera más efectiva y forjar conexiones más fuertes con sus equipos, lo cual establece un clima de respeto y confianza mutua (Suriel & Escalante, 2024).

La autoregulación capacita a los líderes para contener sus impulsos y manejar emociones disruptivas, algo vital en momentos de alta tensión donde es necesario tomar decisiones rápidas y precisas; así pues, más que simplemente mejorar la toma de decisiones, la autoregulación también sirve como modelo a seguir para el equipo, promoviendo un entorno de trabajo armonioso y productivo (Bartra Rivero et al., 2022).

Por su parte, la motivación es fundamental para cualquier líder, impulsando la perseverancia y el entusiasmo por alcanzar objetivos. Un líder motivado no solo impulsa a su equipo, sino que también nutre un ambiente donde los miembros se sienten apreciados, en consecuencia, la motivación intrínseca está vinculada a un liderazgo más efectivo, ya que los líderes motivados por deseos auténticos de apoyar a otros tienden a forjar relaciones más fuertes y fomentar un entorno organizacional positivo (Santiago Torner, 2023).

Además, un liderazgo efectivo también implica saber trabajar en equipo y promover la colaboración. La inteligencia emocional es fundamental en este contexto, ya que permite a los líderes entender y manejar las dinámicas interpersonales dentro de sus equipos (Conejero-Pérez et al., 2022). Un líder que puede identificar y responder adecuadamente a las emociones de los demás no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también facilita la resolución de conflictos y la toma de decisiones colectivas (Aranda Meyer & Luque, 2024).

Conjuntamente, los líderes empáticos son generalmente vistos como genuinos y accesibles, lo que puede incrementar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Este tipo de liderazgo no solo eleva el rendimiento del equipo, sino que también crea un ambiente laboral más saludable y positivo (Suriel & Escalante, 2024).

La adaptabilidad es otra competencia crítica para los líderes, especialmente en un entorno laboral que cambia constantemente. Los líderes deben ser flexibles y estar dispuestos a aprender y adaptarse continuamente (Tolentino Quiñones, 2020). Esto requiere no solo aprender nuevas habilidades, sino también estar dispuestos a reflexionar sobre sus prácticas y recibir retroalimentación (Hernández de la Torre & Altopiedi, 2023). La adaptabilidad es una habilidad que se desarrolla con la experiencia y la formación, y es esencial para el éxito a largo plazo en cualquier posición de liderazgo (Meyer, 2024).

#### b. Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales son relevantes para la interacción efectiva con el equipo y otros colaboradores clave. La empatía permite al líder entender y reaccionar ante las emociones de otros, la comunicación efectiva asegura transparencia y entendimiento, y la capacidad de influir es fundamental para persuadir y motivar a otros hacia objetivos compartidos (Bernal, 2022).

Específicamente, la empatía, es entendida como la capacidad de entender y compartir las emociones de otros, siendo vital para los líderes que quieren cultivar sus relaciones interpersonales. En este marco, al establecer conexiones emocionales con los miembros del equipo, los líderes pueden aumentar el compromiso y la motivación de estos, lo que a su vez mejora la resolución de conflictos y fomenta un clima de confianza en el que los

colaboradores se sienten apreciados y respetados, contribuyendo así a la lealtad y unidad del grupo .

Por otra parte, la comunicación efectiva es indispensable para el liderazgo. Más allá de la transmisión de información, esta habilidad incluye escuchar activamente y atender las necesidades del equipo. Permite a los líderes establecer metas claras y alinearlas con los objetivos de la organización, asegurando una guía coherente para el equipo. Igualmente, es relevante para ofrecer retroalimentación constructiva, promoviendo un ambiente de mutuo respeto y colaboración (Carpio & Solís, 2022).

En el mismo sentido, la capacidad de influir es otra habilidad clave que permite a los líderes motivar y dirigir a sus equipos hacia metas comunes. Potenciada por una buena empatía y comunicación efectiva, esta capacidad permite a los líderes inspirar y persuadir con éxito. Se coloca en relieve que, los líderes influyentes son capaces de crear un sentido de pertenencia y propósito, mejorando así la cohesión y el desempeño del equipo (Villegas Gómez & Estrada García, 2024).

Estas habilidades se entrelazan en la práctica del liderazgo. Un líder empático puede comunicarse de manera más efectiva, lo que a su vez facilita una mayor influencia sobre el equipo. Esta sinergia mejora la dinámica grupal, elevando la motivación y facilitando el logro de objetivos compartidos (Zerpa & Ramírez, 2013).

Además, la empatía y la comunicación efectiva son esenciales para gestionar conflictos dentro del equipo. Un líder que comprende y atiende las preocupaciones de sus colaboradores puede manejar disputas de manera constructiva, manteniendo un ambiente laboral armonioso y promoviendo soluciones colaborativas .

### c. Habilidades grupales

Las habilidades grupales son vitales para la gestión y liderazgo de equipos. Incluyen el liderazgo de equipo, que se refiere a la habilidad de guiar al grupo hacia metas comunes de manera colaborativa; la gestión de conflictos, que involucra resolver diferencias constructivamente; y la delegación adecuada,

que optimiza los recursos del equipo y fomenta el desarrollo de sus miembros (Bernal, 2022).

En este ámbito, el liderazgo de equipo es fundamental en cualquier entorno organizacional, pues un líder eficaz no solo establece objetivos claros, sino que también cultiva un entorno donde cada miembro se siente apreciado y comprometido. Según Zhang et al. (2017) delegar responsabilidades incrementa la participación y motivación de los empleados, implicándolos más en las decisiones y mejorando su vinculación con el equipo; esta delegación no solo distribuye tareas, sino que también empodera a los miembros del equipo, dándoles un sentido de propiedad sobre su trabajo.

Del mismo modo, la habilidad para manejar conflictos es crucial para cualquier líder, ya que los desacuerdos son comunes en los equipos y la forma de gestionarlos puede influir significativamente en la dinámica del grupo. Al respecto, Mi et al. (2024) resaltan que percibir un empoderamiento institucional puede cambiar cómo los empleados ven el liderazgo compartido, sugiriendo que una gestión proactiva de conflictos crea un entorno seguro para que los miembros del equipo expresen y resuelvan sus diferencias constructivamente.

En otro enfoque, la manera en que se delegan las tareas también puede afectar la satisfacción laboral y el desempeño. En efecto, empoderar a los empleados para que participen en decisiones puede mejorar significativamente los resultados, como el rendimiento académico en escuelas e indica que la delegación trasciende la simple distribución de tareas, creando un ambiente donde los empleados se sienten valorados y están motivados para aportar al éxito del equipo (Sebastian et al., 2016).

En el ámbito educativo, estas habilidades son igualmente importantes. Los directores de escuelas deben liderar efectivamente a los equipos de docentes y personal administrativo. De esta forma, un liderazgo pedagógico efectivo se relaciona con la capacidad de los directores para fomentar un clima de colaboración y confianza, mejorando así la calidad educativa. Esto significa que los líderes educativos necesitan habilidades sólidas en gestión de conflictos y delegación para crear un entorno donde todos los miembros del equipo se

sientan empoderados y motivados para contribuir al éxito de la institución (Rosales Yepes et al., 2023).

### 2.2.3. Relación entre inteligencia emocional y efectividad del liderazgo

La IE es esencial para un liderazgo efectivo, ya que otorga a los líderes la destreza de comprender y regular sus propias emociones, así como las de sus equipos. En efecto, para liderar de manera saludable y productiva es esencial que los líderes dominen sus emociones y entiendan las emociones de sus colaboradores en el contexto específico en que surgen. Un enfoque de liderazgo centrado en el empleado se basa en reconocer y entender las necesidades, deseos y preocupaciones laborales, comunicando efectivamente las razones por las cuales ciertas solicitudes no pueden satisfacerse y proporcionando alternativas factibles (Fianko et al., 2020). Esta habilidad no solo mejora el control emocional, sino que también previene escaladas de tensión y ajusta las respuestas adaptativas a las circunstancias imperantes. La IE incide con significancia en el liderazgo y puede ser determinante, dependiendo del estilo de liderazgo que se practique (Sistad, 2020).

Se estimó que la IE no solo mejora la percepción del desempeño de un líder, sino que también optimiza el clima organizacional. Además, en el contexto del autoliderazgo y la gestión del agotamiento, la IE ayuda significativamente a los líderes a manejar el estrés y evitar el burnout, potenciando la autoeficacia y el afecto positivo, lo que contribuye a combatir el estrés efectivamente. En términos de mediación, la IE actúa como un elemento clave que modula el impacto del liderazgo transformacional y fomenta comportamientos como la ciudadanía organizacional. Esto indica que la IE no solo tiene un impacto directo en el liderazgo, sino que también mejora las relaciones y comportamientos dentro de la organización, resultando en un entorno de trabajo más armónico y productivo (Romero et al., 2022).

### 2.3. Definición de términos básicos

**Compromiso:** El sentido de obligación o deber que una persona tiene hacia las metas o propósitos de una organización (Chiavenato, 2017).

**Efectividad:** Escenario de éxito de una organización y está estrechamente relacionada con las habilidades (Pedraja-Rejas et al., 2020).

Emociones: Reacciones emocionales intensas que surgen como respuestas a estímulos significativos, ya sean internos o externos (Sospedra-Baeza et al., 2022).

Gestión: El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización o proyecto para alcanzar con éxito y eficacia determinados objetivos se conoce como gestión (Chiavenato, 2017).

Heterogeneidad: La existencia de una gran diversidad y variedad dentro de un grupo, destacando la singularidad entre sus componentes (Real Academia Española, 2019).

Influenciar: La habilidad de modificar la conducta o las decisiones de otras personas utilizando la autoridad, argumentación lógica o apelaciones emocionales (Aldawsari, 2020).

Inteligencia Emocional (IE): Capacidad para concebir, regular y gestionar las emociones propias y de los demás (Rahman, 2021).

Liderazgo: El proceso o técnica de motivar a otros para que se unan voluntariamente en la consecución de objetivos comunes (Aldawsari, 2020).

### **III. Metodología de la Investigación**

#### **3.1. Diseño de investigación**

##### **Tipo**

La investigación se clasificó como de tipo básica, ya que su objetivo principal es la generación de nuevos conocimientos destinados a enriquecer la ciencia y proporcionar mejores herramientas para abordar y resolver problemas (Carrasco, 2017). Por tanto al indagar sobre la IE y cuan efectivo es el liderazgo, se esta abriendo camino a la generación de nuevos conocimientos.

##### **Enfoque**

En ese marco, el enfoque fue cuantitativo el cual se vincula al uso sistemático de herramientas y datos susceptibles de ser analizados con métodos matemáticos y estadísticos (Vizcaíno et al., 2023). Así, se aplicaron procedimientos estadísticos en un enfoque cuantitativo para poder interpretar la información obtenida con el fin de dar comprobación al cuerpo de hipótesis

##### **Diseño**

Del mismo modo, el diseño del estudio fue no experimental dado que no se alteraron las variables de manera intencional, lo que permitió que el investigador observara los fenómenos en su forma natural (Mar et al., 2020).. Esto significó que no hubo manipulación durante el estudio de la IE y la efectividad del liderazgo.

##### **Nivel**

Además, se alcanzó un nivel explicativo que representa el nivel más detallado de investigación, explorando relaciones causales y su cuantificación expresa (Arias y Covinos, 2021).

#### **3.2. Hipótesis**

##### **3.2.1. Hipótesis general**

$H_G$ = La inteligencia emocional impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H<sub>0</sub>= La inteligencia emocional no impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024

### 3.2.2. Hipótesis específicas

H<sub>1</sub>= La autoconciencia impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo.

H<sub>0</sub>= La autoconciencia no impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo.

H<sub>2</sub>= La autorregulación impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la Gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H<sub>0</sub>= La autorregulación no impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H<sub>3</sub>= La empatía impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H<sub>0</sub>= La empatía no impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024

H<sub>4</sub>= La aptitud social impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H<sub>0</sub>= La aptitud social no impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en la gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024

### 3.3. Operacionalización de variables

Ver Anexo 2 para detalles

#### 3.3.1. Variables

La IE es la destreza para concebir, regular y gestionar sus emociones y las de sus semejantes. Originada en estudios sobre inteligencia social, esta capacidad se ha enriquecido con aspectos fundamentales como la empatía y la autoconciencia, elementos clave en su conceptualización moderna (Rahman, 2021).

La variable efectividad del liderazgo, se caracteriza por la capacidad de un líder para influir de manera positiva en su equipo o en toda la organización, alcanzando logros notables y cumpliendo con los objetivos propuestos (Xianjun, 2022).

### 3.3.2. Definición operacional

Inteligencia emocional: se define como la calificación global del cuestionario respectivo en función de las dimensiones evaluadas. Se estructura en las categorías: baja, moderada, y alta según el baremo de pintos (Anexo 3).

Efectividad del liderazgo: se define como la calificación global del cuestionario de respectivo en función de las dimensiones evaluadas. Se organiza en las categorías: baja, moderada, y alta según el baremo de pintos (Anexo 3).

### 3.3.3. Indicadores

De la variable Inteligencia emocional:

- Carácter
- Comportamiento
- Debilidades
- Fortalezas
- Límites
- Reacciones
- Adaptación
- Asertividad
- Actitud
- Orientación hacia el servicio
- Comunicación
- Valores
- Canalización al cambio

De la variable efectividad del liderazgo:

- Autogestión
- Control bajo presión
- Método de resolución

- Concertación
- Proyecto de vida
- Atención activa
- Adquirir poder e influencia
- Facilitar el empoderamiento
- Administración
- Colaboración en grupo

#### 3.3.4. Escala de medición

Se empleó una escala estructurada de nivel ordinal tipo Likert de 5 respuestas (Anexo 3).

### **3.4. Población y muestra de investigación**

El término población se refiere al grupo completo de sujetos de los cuales se extrae información para responder a las preguntas planteadas (Mar et al., 2020). Para este estudio en particular, la población incluyó a todos los colaboradores de una gestión municipal en la Municipalidad de Cieneguilla, por un total de 120 personas al 2024.

Respecto a la muestra, se suele distinguir como una sección característica de la población de la cual se recoge la data y cuyos resultados son extrapolables (Vizcaíno et al., 2023). En este caso, se optó por seleccionar los colaboradores que cumplan con los siguientes criterios de inclusión: (a) Tienen al menos 6 meses trabajando en la municipalidad, (b) Están activos en sus puestos de trabajo. Se excluyen aquellos que: (a) no otorgan el consentimiento informado, (b) entregan datos incompletos en los cuestionarios.

Tras la indicación expuesta, se alcanzó una muestra de 60 personas que fueron selectas mediante el seguimiento de los criterios de inclusión y exclusión.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

De acuerdo con Arias y Covinos (2021), las técnicas de recopilación se definen como los métodos o herramientas relevantes para la obtención de datos, motivo por el cual se seleccionó la encuesta como técnica principal. Además, el instrumento administrado para capturar la data fue un cuestionario basado en la escala de Likert.

#### **3.5.1. Descripción de instrumentos**

El cuestionario incluyó un total de 26 ítems distribuidos en cuatro secciones principales. La primera buscó obtener el consentimiento para utilizar las respuestas con propósitos académicos. La segunda recolectó datos demográficos, solicitando el tiempo de servicio en la municipalidad y el género. La tercera evaluó la IE del líder, abordando cuatro dimensiones (Amasifuen y Reyna, 2023): autoconciencia, autorregulación, empatía y aptitud social, con cuatro ítems cada una. La cuarta sección evaluó las habilidades del líder, dividiéndolas en tres categorías: personales, interpersonales y grupales (Bernal, 2022), con tres ítems cada una. Los participantes deben indicar su grado de

acuerdo en una escala de 1 a 5 para cada ítem, desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Ver Anexo 3).

### 3.5.2. Validación de instrumentos por expertos

Los instrumentos utilizados en este estudio son evaluados y validados por expertos, quienes analizan cada ítem para asegurarse de su coherencia, preeminencia y aplicabilidad. Estas evaluaciones se cuantifican y se analizan utilizando en la sección de Anexos. Además, se verifica la confiabilidad de los instrumentos a través del alfa de Cronbach, un modelo muy eficaz para determinar la consistencia interna o la replicabilidad del instrumento. Se considera adecuada una confiabilidad cuando el valor obtenido es superior a 0.80 (Oviedo y Campo, 2005). En el caso del estudio, la confiabilidad del instrumento para la variable IE arrojó 0,968 y para la variable efectividad del liderazgo 0,935, determinado en ambos casos que el instrumento es altamente confiable (Ver anexo 5).

### 3.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Inicialmente, se digitó y depuró los datos en una base de datos de Excel, la cual fue exportada al programa estadístico SPSS 25. En cuanto al examen descriptivo que buscó para detallar las propiedades básicas de las dos variables recopiladas, se categorizaron los niveles de cada variable en cada participante según el baremo del Anexo 3, una vez realizado este proceso, se estiman las tablas de frecuencias y gráficos de barra.

Para el análisis inferencial, y dado que el nivel es explicativo se hizo uso de la técnica de regresión ordinal la cual determinó cómo cada faceta de la IE influyó en la efectividad del liderazgo medido en bajo, moderado y alto (Díaz, 2019). Los hallazgos se interpretarán usando los odds ratios del modelo y su significancia al 5% para explicar el efecto de mejoras en la IE sobre las probabilidades de incrementar la efectividad del liderazgo.

### 3.7. Aspectos éticos

Este estudio se ejecutó conforme con las directrices y estándares de la ISIL para la conducción de investigaciones, asegurando la protección y confidencialidad de la data de los copartícipes. Además, se contó con el

consentimiento explícito de los participantes para el uso de la data recopilada a través de los instrumentos administrados. La privacidad de los datos fue estrictamente mantenida, y los derechos de autor fueron respetados mediante la aplicación de la normativa APA para todas la citación y las referencias utilizadas.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 2**

*Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones en una gestión municipal-  
Municipalidad de Cieneguilla 2024*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado	
Inteligencia (Global)	Emocional	Bajo	16	26.67%	26.67%
		Moderado	23	38.33%	65.00%
		Alto	21	35.00%	100.00%
		Total	60	100.00%	
Autoconciencia		Bajo	16	26.67%	26.67%
		Moderado	6	10.00%	36.67%
		Alto	38	63.33%	100.00%
		Total	60	100.00%	
Autorregulación		Bajo	19	31.67%	31.67%
		Moderado	17	28.33%	60.00%
		Alto	24	40.00%	100.00%
		Total	60	100.00%	
Empatía		Bajo	21	35.00%	35.00%
		Moderado	21	35.00%	70.00%
		Alto	18	30.00%	100.00%
		Total	60	100.00%	
Aptitud Social		Bajo	20	33.33%	33.33%
		Moderado	18	30.00%	63.33%
		Alto	22	36.67%	100.00%
		Total	60	100.00%	

La Tabla 1 y Figura 1 revelan que, la Inteligencia Emocional muestra un escenario diverso, con amplias posibilidades para el desarrollo. Generalmente, la gran mayoría de los trabajadores municipales, el 73.33%, presentan niveles de inteligencia emocional que oscilan entre moderados y altos. No obstante, es importante destacar que un notable 26.67% se encuentra en un nivel bajo, indicando que, aunque existe una base firme, aún hay un espacio considerable para la mejora y el fortalecimiento de estas competencias esenciales.

En el análisis detallado de las distintas dimensiones, se perciben resultados variados. En términos de autoconciencia, el 63.33% de los funcionarios demuestra un nivel alto, lo que refleja que una mayoría significativa posee un entendimiento profundo de sus emociones, fortalezas y debilidades, un

factor clave para un rendimiento efectivo en el servicio público. Sin embargo, hay un 26.67% que aún se encuentra en un nivel bajo, resaltando la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar esta capacidad en dicho grupo.

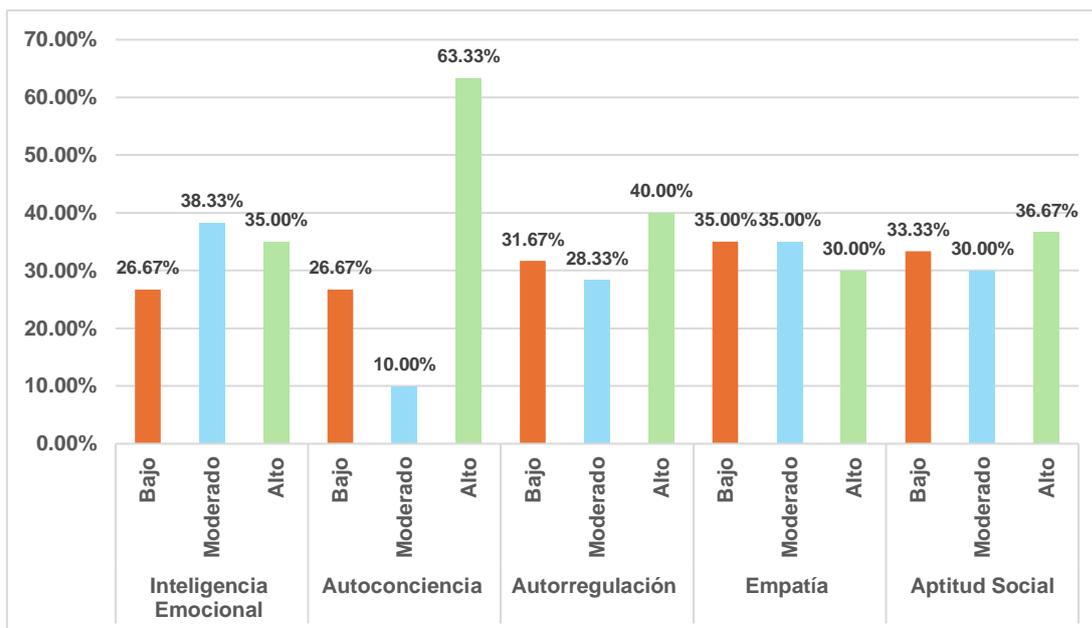
En lo que respecta a la autorregulación, se observa una distribución más balanceada, con un 40% en nivel alto, un 28.33% en moderado, y un 31.67% en bajo. Esto sugiere que, si bien una proporción considerable de los funcionarios es capaz de gestionar adecuadamente sus emociones, hay un grupo significativo que podría enfrentar dificultades para controlar impulsos o adaptarse a cambios, habilidades fundamentales en la gestión pública.

La empatía muestra una distribución equilibrada, con un leve sesgo hacia los niveles bajo y moderado (35% cada uno), comparado con un 30% que alcanza el nivel alto. Esto señala que hay una oportunidad significativa para potenciar cómo el personal municipal entiende y reacciona a las emociones de los demás, una capacidad extremadamente importante en el contexto del servicio público.

Por último, la aptitud social tiene una distribución bastante equilibrada: 36.67% en nivel alto, 30% en moderado y 33.33% en bajo. Este hallazgo indica que, aunque un grupo considerable de empleados exhibe buenas habilidades para manejar relaciones y redes, existe aún un tercio del personal que podría beneficiarse enormemente de un desarrollo adicional en este aspecto.

**Figura 1**

*Nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones*



**Tabla 3**

*Nivel de efectividad del liderazgo y dimensiones en una gestión municipal-  
Municipalidad de Cieneguilla 2024*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Efectividad del Liderazgo (global)	Bajo	17	28.33%	28.33%
	Moderado	23	38.33%	66.67%
	Alto	20	33.33%	100.00%
	Total	60	100.00%	
Habilidades Personales	Bajo	30	50.00%	50.00%
	Moderado	11	18.33%	68.33%
	Alto	19	31.67%	100.00%
	Total	60	100.00%	
Habilidades Interpersonales	Bajo	17	28.33%	28.33%
	Moderado	17	28.33%	56.67%
	Alto	26	43.33%	100.00%
	Total	60	100.00%	
Habilidades Grupales	Bajo	30	50.00%	50.00%
	Moderado	13	21.67%	71.67%
	Alto	17	28.33%	100.00%
Total		60	100.00%	

Los resultados de la Tabla 2 así como de la Figura 2 demuestran que, a nivel global, la distribución de la efectividad del liderazgo en la Municipalidad de Cieneguilla revela que el 38.33% de los líderes alcanza un nivel moderado, mientras que un 33.33% se sitúa en un nivel alto y un 28.33% en un nivel bajo. Esto muestra que una mayoría de los líderes (71.66%) presentan una efectividad desde moderada hasta alta; sin embargo, cerca de un tercio tiene una baja efectividad, lo que podría estar comprometiendo la eficacia operativa del municipio.

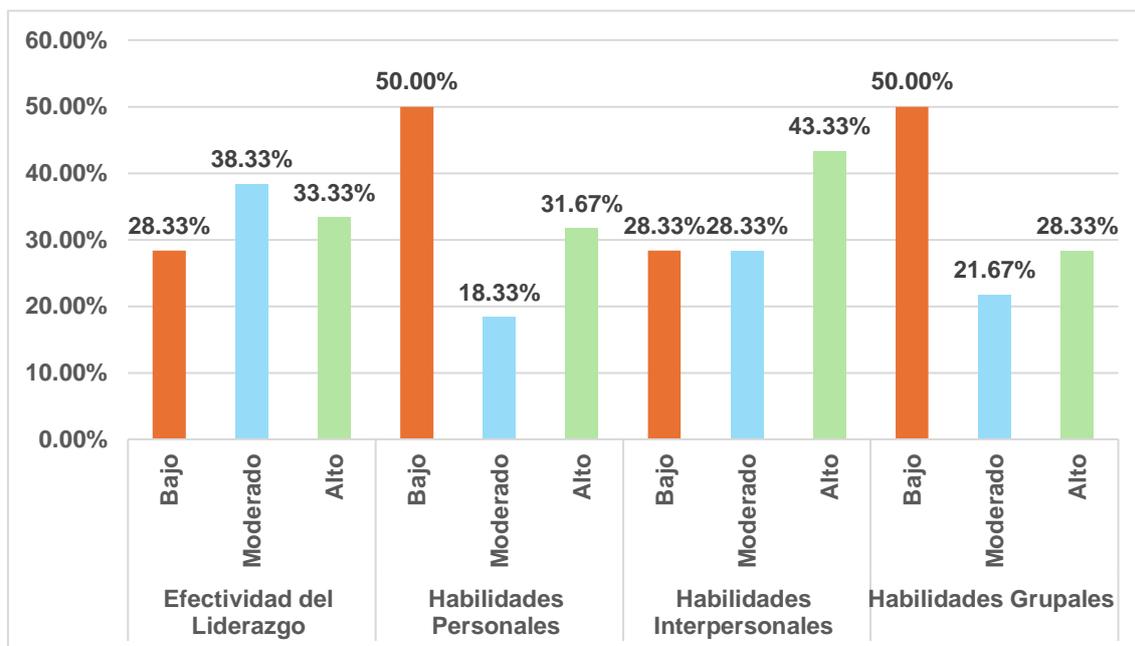
En lo que respecta a las habilidades personales, los resultados indican que un 50% de los líderes municipales registra un nivel bajo en estas competencias, y solo un 31.67% alcanza un nivel alto. Estos datos sugieren que numerosos líderes podrían enfrentar dificultades con la autoconciencia, el manejo del estrés, la resolución creativa de problemas. Esta carencia en las habilidades personales puede estar limitando gravemente su desempeño en sus funciones y, por ende, perjudicando la calidad de la gestión municipal.

Con respecto a las habilidades interpersonales, los resultados indican que, 43.33% de los líderes alcanza un nivel alto, mientras que los niveles moderado y bajo se reparten en un 28.33% cada uno. Esto indica que una proporción significativa de líderes posee capacidades avanzadas en comunicación, construcción de relaciones, desarrollo de talentos y manejo de conflictos.

En cuanto a las habilidades grupales, el 50% de los líderes se encuentra en un nivel bajo y solo un 28.33% en un nivel alto. Esto sugiere que muchos líderes podrían tener problemas con el trabajo en equipo, la facilitación de grupos, la delegación efectiva de tareas y la conducción de reuniones eficientes. Esta deficiencia en habilidades grupales puede estar obstaculizando la colaboración y la eficiencia en la gestión municipal.

**Figura 2**

*Nivel de efectividad del liderazgo y sus dimensiones*



**Resultados del objetivo general**

La Tabla 1 y Figura 1 evidencian que, de los 60 participantes analizados, el 26.7% (n=16) muestra niveles bajos de inteligencia emocional, de los cuales el 21.7% (n=13) presenta un liderazgo poco efectivo y apenas el 1.7% (n=1) logra un liderazgo alto. En el caso de quienes poseen inteligencia emocional moderada, que representan el 38.3% (n=23) del total, el 30.0% (n=18) exhibe un liderazgo moderado y solo el 1.7% (n=1) alcanza un liderazgo alto. Asimismo, del grupo con inteligencia emocional alta, equivalente al 35.0% (n=21), destaca por un 30.0% (n=18) con liderazgo alto. Los datos resaltan que la inteligencia emocional es un factor clave en el liderazgo efectivo.

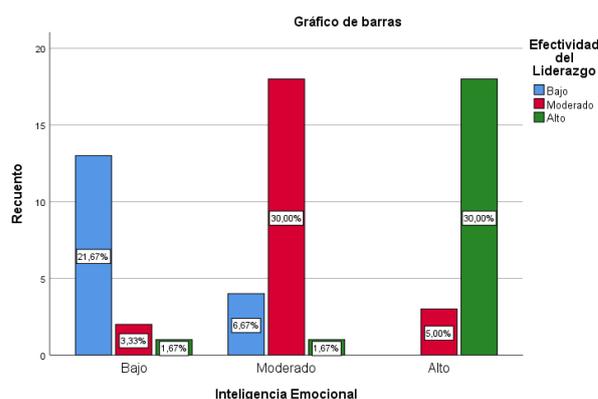
**Tabla 4**

*Inteligencia Emocional vs Efectividad del Liderazgo en una gestión municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024*

		Efectividad del Liderazgo			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Inteligencia Emocional	Bajo	Recuento 13	2	1	16
		% del total 21.7%	3.3%	1.7%	26.7%
	Moderado	Recuento 4	18	1	23

		% del total 6.7%	30.0%	1.7%	38.3%
	Alto	Recuento 0	3	18	21
		% del total 0.0%	5.0%	30.0%	35.0%
Total		Recuento 17	23	20	60
		% del total 28.3%	38.3%	33.3%	100.0%

**Figura 3**  
*Inteligencia Emocional vs Efectividad del Liderazgo*



**Resultados del objetivo específico 1**

La Tabla 2 y Figura 2 detallan que, de los 60 participantes evaluados, el 26.7% (n=16) presenta un nivel bajo de autoconciencia, de los cuales el 21.7% (n=13) evidencia un liderazgo de baja efectividad y solo el 1.7% (n=1) alcanza un liderazgo alto. El 10.0% (n=6) cuenta con una autoconciencia moderada, donde el 8.3% (n=5) tiene un liderazgo moderado y ninguno alcanza niveles altos de efectividad. En contraste, el 63.3% (n=38) posee una autoconciencia alta, destacando que el 31.7% (n=19) logra un liderazgo altamente efectivo, mientras que solo el 5.0% (n=3) se ubica en niveles bajos de liderazgo. Por tanto, aquellos con altos niveles de autoconciencia tienen una mayor posibilidad de desarrollar un liderazgo exitoso.

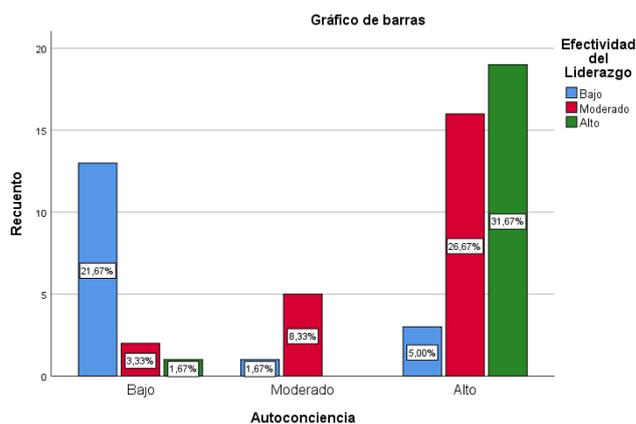
**Tabla 5**

*Autoconciencia vs Efectividad del Liderazgo en una gestión municipal-  
Municipalidad de Cieneguilla 2024*

		Efectividad del Liderazgo			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Autoconciencia Bajo	Recuento	13	2	1	16
	% del total	21.7%	3.3%	1.7%	26.7%
Moderado	Recuento	1	5	0	6
	% del total	1.7%	8.3%	0.0%	10.0%
Alto	Recuento	3	16	19	38
	% del total	5.0%	26.7%	31.7%	63.3%
Total	Recuento	17	23	20	60
	% del total	28.3%	38.3%	33.3%	100.0%

**Figura 4**

*Inteligencia Emocional vs Efectividad del Liderazgo*



### **Resultados del objetivo específico 2**

La Tabla 3 y Figura 3 indican que, de los 60 participantes evaluados, el 31.7% (n=19) presenta niveles bajos de autorregulación, de los cuales el 23.3% (n=14) se encuentra en un nivel de liderazgo bajo y solo el 1.7% (n=1) alcanza un liderazgo alto. En el grupo con autorregulación moderada, que representa el 28.3% (n=17) del total, el 23.3% (n=14) exhibe un liderazgo moderado y ninguno alcanza niveles altos de efectividad. En contraste, el 40.0% (n=24) tiene una alta

autorregulación, con el 31.7% (n=19) logrando un liderazgo altamente efectivo y ningún caso de liderazgo bajo. Por tanto, los individuos con altos niveles de autorregulación tienen una posibilidad mayor de destacarse como líderes efectivos.

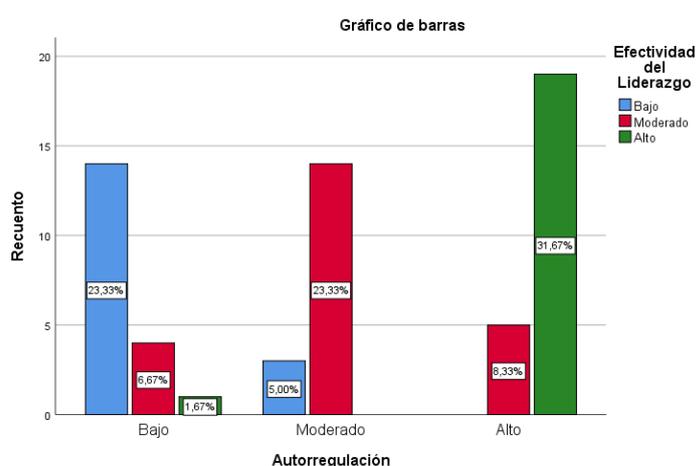
**Tabla 6**

*Autorregulación vs Efectividad del Liderazgo en una gestión municipal-  
Municipalidad de Cieneguilla 2024*

		Efectividad del Liderazgo			
		Bajo	Moderado	Alto	Total
Autorregulación Bajo	Recuento	14	4	1	19
	% del total	23.3%	6.7%	1.7%	31.7%
Moderado	Recuento	3	14	0	17
	% del total	5.0%	23.3%	0.0%	28.3%
Alto	Recuento	0	5	19	24
	% del total	0.0%	8.3%	31.7%	40.0%
Total	Recuento	17	23	20	60
	% del total	28.3%	38.3%	33.3%	100.0%

**Figura 5**

*Autorregulación vs Efectividad del Liderazgo*



### **Resultados del objetivo específico 3**

La Tabla 4 y Figura 4, dan cuenta que, dentro de los 60 participantes evaluados, el 35.0% (n=21) muestra niveles bajos de empatía, de los cuales el

26.7% (n=16) presenta un liderazgo poco efectivo y solo el 1.7% (n=1) alcanza un nivel alto de liderazgo. Otro 35.0% (n=21) posee una empatía moderada, con un 28.3% (n=17) demostrando un liderazgo moderado y apenas el 5.0% (n=3) alcanzando un liderazgo alto. Además, el 30.0% (n=18) de los participantes tiene una empatía alta, de los cuales el 26.7% (n=16) logra destacarse con un liderazgo altamente efectivo y ninguno muestra un liderazgo bajo. Así pues, aquellos casos con altos niveles de empatía tienen una posibilidad elevada de desempeñarse como líderes efectivos.

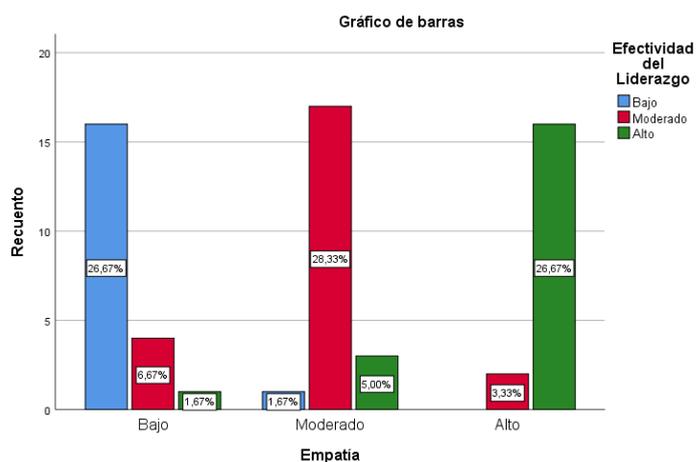
**Tabla 7**

*Empatía vs Efectividad del Liderazgo en una gestión municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024*

		Efectividad del Liderazgo				
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Empatía	Bajo	Recuento	16	4	1	21
		% del total	26.7%	6.7%	1.7%	35.0%
	Moderado	Recuento	1	17	3	21
		% del total	1.7%	28.3%	5.0%	35.0%
	Alto	Recuento	0	2	16	18
		% del total	0.0%	3.3%	26.7%	30.0%
Total		Recuento	17	23	20	60
		% del total	28.3%	38.3%	33.3%	100.0%

**Figura 6**

*Empatía vs Efectividad del Liderazgo*



#### **Resultados del objetivo específico 4**

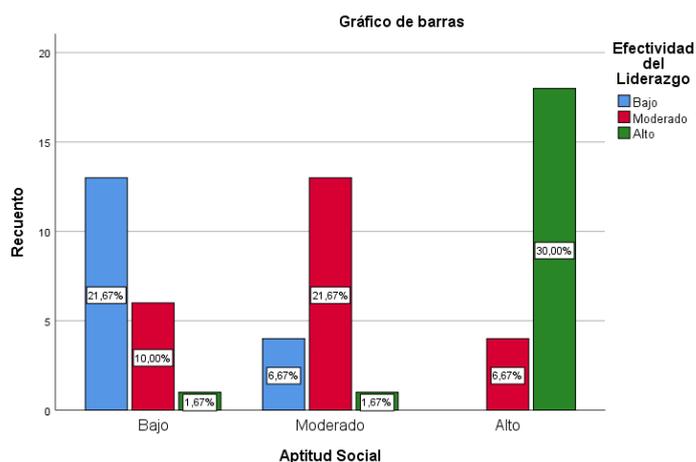
La Tabla 4 y Figura 4 revelan que, de los 60 participantes, el 33.3% (n=20) presenta baja aptitud social, de los cuales el 21.7% (n=13) muestra un liderazgo bajo, el 10.0% (n=6) un liderazgo moderado y solo el 1.7% (n=1) alcanza un liderazgo alto. El 30.0% (n=18) tiene una aptitud social moderada, con el 21.7% (n=13) logrando un liderazgo moderado y apenas el 1.7% (n=1) alcanzando un nivel alto. En contraste, el 36.7% (n=22) posee alta aptitud social, destacando que el 30.0% (n=18) logra un liderazgo altamente efectivo, mientras que ninguno se encuentra en un nivel bajo de liderazgo. En consecuencia, los participantes con alta aptitud social tienen una posibilidad superior de destacarse como líderes efectivos.

**Tabla 8**

*Aptitud Social vs Efectividad del Liderazgo en una gestión municipal-  
Municipalidad de Cieneguilla 2024*

		Efectividad del Liderazgo				
		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Aptitud Social	Bajo	Recuento	13	6	1	20
		% del total	21.7%	10.0%	1.7%	33.3%
	Moderado	Recuento	4	13	1	18
		% del total	6.7%	21.7%	1.7%	30.0%
	Alto	Recuento	0	4	18	22
		% del total	0.0%	6.7%	30.0%	36.7%
Total		Recuento	17	23	20	60
		% del total	28.3%	38.3%	33.3%	100.0%

**Figura 7**  
*Aptitud Social vs Efectividad del Liderazgo*



## 4.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

HG= La inteligencia emocional impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis general-regresión ordinal*

Hipótesis general	Odds Ratio	Error Estándar	z-Valor	p-Valor	Intervalo de Confianza 95%
Inteligencia Emocional --> Efectividad del Liderazgo	32.72	19.28	5.92	0.000	10.31 – 103.85

Nota: Chi-Cuadrado (LR)=59.67, p-Valor=0.0000, Pseudo R<sup>2</sup>=0.4557

Los análisis realizados mediante regresión logística ordinal demuestran que existe un impacto directo de la IE sobre la efectividad del liderazgo en la administración municipal de Cieneguilla para el año 2024 (p-Valor<0.001). En efecto, el odds ratio obtenido de 32.72 indica que un incremento en un nivel en la IE eleva 3.72 veces la probabilidad de mejorar la efectividad del liderazgo.

Este vínculo es estadísticamente robusto (p<0.001). El modelo también muestra significancia global (Chi-Cuadrado=59.67, p<0.0001) y logra capturar una porción de 45.57% de la variabilidad en la efectividad del liderazgo (Pseudo R<sup>2</sup>=0.4557). Estos hallazgos respaldan la hipótesis general que, la IE ejerce un

impacto positivo en la efectividad del liderazgo dentro de la Municipalidad de Cieneguilla para 2024.

### Hipótesis específicas

H1= La autoconciencia impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo.

H2= La autorregulación impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H3= La empatía impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

H4=La aptitud social impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis específicas-regresión ordinal*

Hipótesis específica	Odds Ratio	Error Estándar	z-Valor	p-Valor	Intervalo de Confianza 95%
H1=Autoconciencia --> Efectividad del Liderazgo	0.2891	0.2468	-1.45	0.146	0.0542 - 1.5409
H2=Autorregulación --> Efectividad del Liderazgo	14.651	14.8318	2.65	0.008	2.0144 - 106.5555
H3=Empatía del líder --> Efectividad del Liderazgo	15.7171	12.6161	3.43	0.001	3.2593 - 75.7929
H4=Aptitud social del líder --> Efectividad del Liderazgo	2.9696	2.1027	1.54	0.124	0.7413 - 11.8962

Nota: Chi-Cuadrado (LR)=79.33, p-Valor=0.0000, Pseudo R<sup>2</sup>=0.6059

Los resultados revelan hallazgos como:

1. Autoconciencia (H1): Contrario a lo esperado, no existe impacto de la autoconciencia con la efectividad del liderazgo ( $p > 0.05$ ). Esto sugiere que un aumento en la autoconciencia no se asocia con un aumento en la efectividad del liderazgo.

2. Autorregulación (H2): Presenta un impacto positivo (OR=14.651,  $p < 0.05$ ), indicando que mayor autorregulación se asocia con mayor efectividad del liderazgo.

3. Empatía (H3): Muestra un impacto positivo (OR=15.71,  $p=0.003$ ), sugiriendo que mayor empatía se asocia con mayor efectividad del liderazgo.

4. Aptitud social (H4): No muestra un impacto de consideración con la efectividad del liderazgo ( $p>0.05$ ).

El modelo global es estadísticamente significativo (Chi-Cuadrado=79.33,  $p<0.0001$ ) y explica una proporción sustancial de la varianza en la efectividad del liderazgo (Pseudo  $R^2=0.6059$ ).

## V. Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Discusión

Los resultados respaldan firmemente la hipótesis principal, evidenciando una influencia directa de la IE en la efectividad del liderazgo ( $p < 0.001$ ,  $OR = 32.72$ ). Este resultado se configura de forma similar con lo encontrado por Aldawsari (2020), quien observó una relación positiva entre la IE y la efectividad del liderazgo en universidades de Arabia Saudita. De manera similar, Gonzales (2024) también identificó una correlación positiva fuerte entre IE y liderazgo transformacional en ambientes académicos. Al mismo tiempo, se concuerda con Bernal (2022) quien también encontró que mejoras en la IE pueden reforzar el liderazgo efectivo dentro del BCP.

Igualmente, Amasifuen y Reyna (2023) reportaron una correlación positiva entre la IE y un liderazgo eficiente ( $r = 0.722$ ;  $p < 0.00$ ) en la Dirección Regional de Educación. Estos hallazgos sugieren que la relación entre IE y efectividad del liderazgo es consistente y se mantiene a través de diferentes contextos organizacionales.

Contrariamente a las expectativas, no se encontró un impacto significativo de la autoconciencia en la efectividad del liderazgo ( $p > 0.05$ ), lo cual difiere de lo observado por Amasifuen y Reyna (2023), que resaltaron la importancia de la autoconciencia en el liderazgo efectivo en el sector educativo. También contrasta con los resultados de Ríos et al. (2022), quienes encontraron una relación directa entre autoconciencia y liderazgo transformacional. Esta discrepancia podría explicarse por el posible mayor impacto de otros factores en la administración municipal, en comparación con los ámbitos militar o educativo.

Adicionalmente, la autorregulación mostró un impacto positivo y significativo en la efectividad del liderazgo ( $OR = 14.651$ ,  $p < 0.05$ ), en concordancia con lo reportado por Bernal (2022) en su estudio dentro del BCP, y con los hallazgos de Sosa y Cruz (2022), quienes observaron que los supervisores con niveles moderados de regulación emocional tienden a adoptar un estilo de liderazgo democrático.

Además, la empatía también tuvo un impacto positivo significativo en la efectividad del liderazgo ( $OR = 15.71$ ,  $p = 0.003$ ), coincidiendo con el estudio de

Fianko et al. (2020), que halló una relación positiva entre la empatía y la efectividad del liderazgo en el sector bancario de Ghana, y con los resultados de Suriel y Escalante (2024), quienes subrayaron la importancia de competencias emocionales, incluyendo la empatía, en líderes efectivos de centros educativos.

Por otro lado, no se encontró un impacto significativo de la aptitud social en la efectividad del liderazgo ( $p > 0.05$ ), lo cual es contrario a lo reportado por Sosa y Cruz (2022), quienes destacaron una correlación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y la IE en contextos de servicio al cliente. También diverge de los hallazgos de Fianko et al. (2020), quienes identificaron una relación positiva entre la gestión de relaciones sociales y la efectividad del liderazgo en el sector bancario.

Por lo tanto, los resultados de este estudio en gran medida apoyan la relevancia de la IE para la efectividad del liderazgo en la administración municipal, aunque con variaciones notables respecto a estudios anteriores. Estas diferencias resaltan la necesidad de considerar factores contextuales específicos al implementar estos conceptos en diferentes ámbitos organizacionales.

Investigaciones futuras podrían profundizar en las razones detrás de la falta de impacto significativo de la autoconciencia y la aptitud social en este contexto específico, y explorar por qué la autorregulación y la empatía tienen un impacto especialmente fuerte en la efectividad del liderazgo en la administración municipal.

## **5.2. Conclusiones**

En cuanto al objetivo general, se determina que la IE influye positivamente en la efectividad del liderazgo dentro de la Gestión Municipal de Cieneguilla en el año 2024. Este descubrimiento sugiere que cultivar competencias emocionales en líderes municipales podría elevar notablemente la calidad de la administración pública, mejorando la capacidad de los funcionarios para enfrentar situaciones complejas y dirigir equipos.

Sobre el primer objetivo específico, los hallazgos indican que la autoconciencia no impacta sobre la efectividad del liderazgo en este contexto particular. Esto implica que, podrían prevalecer otros aspectos de la IE sobre la autoconciencia para alcanzar un liderazgo efectivo.

En relación al segundo objetivo específico, se evidencia que la autorregulación ejerce un impacto positivo en la efectividad del liderazgo en la entidad. Este resultado enfatiza la necesidad de que los líderes municipales adquieran habilidades para regular sus emociones, particularmente en momentos de estrés o disputa.

Los resultados del tercer objetivo específico muestran que la empatía contribuye positivamente a la efectividad del liderazgo en esta gestión. Esto destaca la importancia de programar para motivar el desarrollo de empatía entre los funcionarios.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se determina que la aptitud social no posee un impacto en la efectividad del liderazgo. Ello implica que, en la Municipalidad de Cieneguilla, otras capacidades emocionales pueden ser más decisivas para un liderazgo efectivo que las habilidades sociales generales.

### **5.3. Recomendaciones**

Se sugiere, desarrollar un programa completo de capacitación en IE para los directivos de la Municipalidad de Cieneguilla, que contemple sesiones de coaching individual, talleres interactivos y evaluaciones regulares. Sería pertinente, llevar a cabo un estudio de seguimiento que examine los efectos a largo plazo de este programa de entrenamiento sobre la efectividad del liderazgo y los indicadores de desempeño municipal.

Se sugiere, incorporar técnicas de mindfulness y reflexión personal en las actividades cotidianas de los líderes, asimismo, se recomienda realizar un análisis cualitativo para investigar la percepción y aplicación de la autoconciencia entre los líderes municipales en Cieneguilla, determinando los obstáculos y elementos facilitadores en su contexto.

Se recomienda implementar un programa para el manejo del estrés y la regulación emocional que incluya métodos de control de la respiración y gestión de conflictos, diseñado específicamente para el entorno municipal. Se sugiere, ejecutar un estudio comparativo con otras municipalidades para evaluar los hallazgos.

Se sugiere validar un instrumento para medir la empatía específicamente adaptado a los líderes municipales en el contexto peruano, considerando sus particularidades culturales y organizativas.

Se debe organizar eventos regulares que promuevan la interacción social entre los líderes municipales y diversos actores clave, como encuentros mensuales con líderes comunitarios y empresariales.

## VI. Fuentes de información

### a. Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>

Goleman, D., y Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.

### b. Fuentes electrónicas

Ahmed Aldawsari, R. (2020). The Relationship between Leaders' Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness from Perspectives of Leaders and Faculty Members at University of Hafr Al Batin. 79(79) 1–26. [https://journals.ekb.eg/article\\_116714.html](https://journals.ekb.eg/article_116714.html)

Amasifuen Gavidia, C. I., & Reyna Segura, R. (2023). *Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la dirección regional de educación Moyobamba – 2023* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/139096>

Antonopoulou, H. (2024). The Value of Emotional Intelligence: Self-Awareness, Self-Regulation, Motivation, and Empathy as Key Components. *Technium Education and Humanities*, 8, 78–92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>

Aranda Meyer, C., & Luque, L. E. (2024). Relevancia de habilidades socioemocionales en el liderazgo educativo actual. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3588>

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. [https://www.academia.edu/69037546/Arias\\_Covinos\\_Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_1\\_](https://www.academia.edu/69037546/Arias_Covinos_Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion_1_)

Barra, R. A. (2023). El liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. *Vox Juris*, 41(1), 153-161. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654365>

- Bartra Rivero, K. R., Torres Rubiano, O. L., & Armesto Céspedes, M. S. (2022). Inteligencia Emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 11(1), 119–147. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>
- Bernal Walde, E. A. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92614>
- Cardona-Arbeláez, D. (2023). Inteligencia Emocional: Herramienta Para La Transformación Gerencial. *Revista Científica Anfibios*, 6(2), 40–48. <https://doi.org/10.37979/afb.2023v6n2.135>
- Carpio Carpio, M. B., & Solís Muñoz, J. B. (2022). Habilidades de liderazgo y productividad en los equipos de trabajo de los laboratorios del CIITT, UCACUE-Ecuador. *AlfaPublicaciones*, 4(3.2), 56–73. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.2.278>
- Carrasco, J. (2017). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Catalá Hall, A. (2023). Comunicación intercultural y sensibilidad empática en el liderazgo empresarial. *Círculo de Lingüística Aplicada a La Comunicación*, 93, 165–178. <https://doi.org/10.5209/clac.84563>
- Chávez, Z. R. M., Chávez, C. P. M., Espinoza, A. R. F., Espino, A. M. E., Barrios, M. J. L., & Quintanilla, Y. M. (2021). Inteligencia emocional y dirección estratégica Caso: municipalidad provincial de Huancavelica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7380–7392. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.854](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.854)
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Conejero-Pérez, J.-I., López-Verdugo, I., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21071/psyse.v14i1.14187>

- Coronado, I., & Benítez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. In *Heliyon* (Vol. 9, Issue 10). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>
- Díaz M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del Norte.
- Díaz, W. C., & Ysla, P. del R. C. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 650–662. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890537>
- Espina-Romero, L. C., Guerrero-Alcedo, J. M., & Ríos Parra, D. E. (2022). Inteligencia emocional en el liderazgo: Análisis de la actividad científica y agenda de investigación futura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 1401–1419. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.42>
- Fianko, S. K., Jnr, S. A., & Dzogbewu, T. C. (2020). Does the interpersonal dimension of Goleman's emotional intelligence model predict effective leadership? *African Journal of Business and Economic Research*, 15(4), 221–245. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2020/v15n4a10>
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.
- Gonzales Sotomayor, N. D. P. (2024). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una universidad del Callao, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/139497>
- Grunberg, N. E., McManigle, J. E., & Barry, E. S. (2020). Using Social Psychology Principles to Develop Emotionally Intelligent Healthcare Leaders. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01917>
- Hassan, S., Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 133–146. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941311300252/full/html?fullSc=1&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1&fullSc=1>

- Hernández de la Torre, E., & Altopiedi, M. (2023). El profesorado en la dirección escolar: la construcción de la identidad profesional y su impacto en la organización. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado. Continuación de La Antigua Revista de Escuelas Normales*, 98(37.3). <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.3.93879>
- Hernández Rincón, S. P., Aguilar Bustamante, M. C., & Peña-Sarmiento, M. del R. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 250–260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>
- Heron, P., & Rossiter, N. (2006). Emotional Intelligence: Which Traits Are Most Prized? *College & Research Libraries*, 67(3), 260–275. <https://doi.org/10.5860/crl.67.3.260>
- Juárez Lucas, P., Enríquez García, F., & Olivares Acosta, M. L. (2021). Influencia de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de estudiantes de la Universidad Autónoma Chapingo. *Revista Biológico Agropecuaria Tuxpan*, 9(1), 91–107. <https://doi.org/10.47808/revistabioagro.v9i1.344>
- López, I. (2021). Acción Tutorial E Inteligencia Emocional Frente a La Pandemia Por Covid 19. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.174>
- Luciano Sosa, M. P., & Cruz Casado, Y. Y. (2022). *Estilos de liderazgo predominantes en el departamento de servicio al cliente de Jumbo Luperón y su relación con la inteligencia emocional, período Marzo-Octubre 2020, Santo Domingo Oeste, República Dominicana* [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña]. <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4290/Estilos%20de%20liderazgo%20predominantes%20en%20el%20departamento%20de%20servicio%20al-MAR%C3%8DA%20PAULA%20LUCIANO%20SOSA-YESENIA%20YAMIRY%20CRUZ%20CASADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mar, C., Barbosa, A., & Molar, J. (2020). Metodología de la investigación. Métodos y técnicas. *México: Patria Educación*.

- Martínez, G. (2023). *El poder transformador del liderazgo en América Latina*. <https://www.linkedin.com/pulse/el-poder-transformador-del-liderazgo-en-am%C3%A9rica-gustavo-martinez-rayal>
- Mi, Y., Zhang, X., Liang, L., Tian, G., & Tian, Y. (2024). To share or not to share: How perceived institutional empowerment shapes employee perceived shared leadership. *Current Psychology*, 43(6), 4918–4929. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04701-2>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502005000400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009)
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Portocarrero, L. F. C. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081–4101. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2151>
- Rahman, S. (2021). Emotional intelligence and leader effectiveness: A conceptual paper. *International Journal of Innovation and Business Strategy (IJIBS)*, 15(2). <https://ijibs.utm.my/index.php/ijibs/article/view/99>
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Real Academia Española (23° ed.)*. <http://dle.rae.es/?id=GxPofZ8>.
- Ríos Bardales, D. E., Lescano López, G., & Santamaría Cruz, F. V. M. (2022). *Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en oficiales de las Fuerzas Operativas de la Marina de Guerra del Perú* [Tesis de maestría, Escuela Superior de Guerra Naval]. <https://hdl.handle.net/20.500.12927/327>
- Romero, L., Alcedo, J. M. G., & Parra, D. E. R. (2022). Inteligencia emocional en el liderazgo: Análisis de la actividad científica y agenda de investigación futura. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(8), 1401–1419.

- Romero, N. A. R., Solis, M. G. O., & Andrade, H. R. B. (2020). Propiedades psicométricas de la versión corta del inventario de inteligencia emocional (EQi-SF) en población mexicana. *Persona: Revista de La Facultad de Psicología*, 23, 57–71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7838723>
- Rosales Yepes, A., Montes Miranda, A., & Gamboa Suárez, A. A. (2023). Liderazgo eficaz para la calidad educativa y la acreditación universitaria en el caribe colombiano. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado. Continuación de La Antigua Revista de Escuelas Normales*, 98(37.1). <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.1.98213>
- Rosero, D. A. C., Vallejo, J. V., & Salazar, D. S. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Uniandes Episteme*, 5, 1135–1146. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1550>
- Santiago Torner, C. (2023). Relación entre liderazgo ético y motivación intrínseca. El rol mediador de la creatividad y el múltiple efecto moderador del compromiso de continuidad. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*. <https://doi.org/10.46661/rev.metodoscuant.econ.empresa.7406>
- Sebastian, J., Allensworth, E., & Huang, H. (2016). The Role of Teacher Leadership in How Principals Influence Classroom Instruction and Student Learning. *American Journal of Education*, 123(1), 69–108. <https://doi.org/10.1086/688169>
- Sistad, L. (2020). Emotional Intelligence and Leadership. Which impact does emotional intelligence have on leadership. *Universität Regensburg, Faculty of Human Sciences*, 1–25. [https://www.researchgate.net/profile/Linda-Sistad/publication/341680334\\_Emotional\\_Intelligence\\_and\\_Leadership\\_Which\\_impact\\_does\\_emotional\\_intelligence\\_have\\_on\\_leadership/links/5f6a073a92851c14bc8e1283/Emotional-Intelligence-and-Leadership-Which-impact-does-emotional-intelligence-have-on-leadership.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Linda-Sistad/publication/341680334_Emotional_Intelligence_and_Leadership_Which_impact_does_emotional_intelligence_have_on_leadership/links/5f6a073a92851c14bc8e1283/Emotional-Intelligence-and-Leadership-Which-impact-does-emotional-intelligence-have-on-leadership.pdf)
- Solis, Y. L., & Solis, D. J. (2023). La Inteligencia Emocional y gestión de recursos humanos en la Administración Pública. *Revista Ciencia Y Líderes*, 2(2), 17–27. <https://doi.org/10.47230/revista.ciencia-lideres.v2.n2.2023.17-27>

- Sospedra-Baeza, M. J., Martínez-Álvarez, I., & Hidalgo-Fuente, S. (2022). Inteligencias múltiples, emociones y creatividad en estudiantes universitarios españoles de primer curso. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 16(2), e1153. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1153>
- Suriel, A. J., & Escalante, J. L. (2024). Competencias emocionales y su relación con el liderazgo efectivo: un acercamiento desde directoras educativas de la República Dominicana. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(41), 52–63. <https://doi.org/10.29197/cpu.v21i41.550>
- Tolentino Quiñones, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Truan, J. C. F., Castellano, D. C., Ucha, F. E. G., & Hoyos, Y. M. (2020). Resiliencia psicológica y afrontamiento al estrés en deportistas juveniles de béisbol cubanos. *Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología y Sociedad*, 9(17), 25–37. <https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/352>
- Velázquez-Vega, C. O., & González-Damián, A. (2021). Inteligencia emocional del líder de la empresa turística a partir de una intervención de coaching. *Revista CEA*, 7(15), e1842. <https://doi.org/10.22430/24223182.1842>
- Verdugo Tapia, M. L., Rossetti López, S. R., & Rojas Rodríguez, I. S. (2021). El manejo de las emociones, habilidad estratégica en el liderazgo disruptivo. *Indiciales*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.52906/ind.v1i1.5>
- Villegas Gómez, M. H., & Estrada García, E. D. (2024). Técnicas para Promover la Comunicación Asertiva y Fortalecer las Relaciones Interpersonales en el Entorno Educativo: Un Enfoque Integral en el Instituto Universitario del Centro de México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 9091–9101. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i1.10227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10227)
- Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J., & Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

- Xianjun, T. (2022). An Exploratory Study of Emotional Intelligence Towards Leadership Effectiveness. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 1(04), 112–122. <https://dreamjournal.my/index.php/DREAM/article/view/43>
- Zerpa, C. E., & Ramírez, J. J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas*, 9(1), 109. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.08>
- Zhang, X., Qian, J., Wang, B., Jin, Z., Wang, J., & Wang, Y. (2017). Leaders' Behaviors Matter: The Role of Delegation in Promoting Employees' Feedback-Seeking Behavior. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00920>

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA 2024				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> 1. ¿Cuál es el impacto de la autoconciencia en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024? 2. ¿Cuál es el impacto de la autorregulación en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024? 3. ¿Cuál es el impacto de la empatía en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024? 4. ¿Cuál es el impacto de la aptitud social en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar el impacto de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1. Determinar el impacto de la autoconciencia en la efectividad del liderazgo. 2. Determinar el impacto de la autorregulación en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024. 3. Determinar el impacto de la empatía en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024. 4. Determinar el impacto de la aptitud social en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> HG= La inteligencia emocional impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> H1= La autoconciencia impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo. H2= La autorregulación impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024. H3= La empatía impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024. H4=La aptitud social impacta de forma positiva en la efectividad del liderazgo en una Gestión Municipal- Municipalidad de Cieneguilla 2024.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Autoconciencia</p> <p>Autorregulación</p> <p>Empatía del líder</p> <p>Aptitud social del líder</p> <p>Variable 2: Efectividad del liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Habilidades personales</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades grupales</p>	<p>- Metodología: Cuantitativa</p> <p>- Diseño: No experimental, básico, explicativo</p> <p>-- Población: 120 colaboradores municipales</p> <p>- Muestra: 60 colaboradores (criterios de inclusión)</p> <p>- Técnica: Encuesta (cuestionario de escala Likert)</p> <p>- Análisis: Descriptivo y Regresión Ordinal</p>

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Inteligencia emocional	Es la habilidad para concebir, regular y gestionar las emociones propias y las de los semejantes. Originada en estudios sobre inteligencia social, esta capacidad se ha enriquecido con aspectos fundamentales como la empatía y la autoconciencia, elementos clave en su conceptualización moderna (Rahman, 2021).	Se define como la calificación global del cuestionario de IE en función de las dimensiones evaluadas. Se estructura en las categorías: Baja, Moderada, y Alta	Autoconciencia	Carácter Comportamiento Debilidades Fortalezas	Ordinal
			Autorregulación	Límites Reacciones Adaptación	Ordinal
			Empatía del líder	Asertividad Actitud Orientación hacia el servicio	Ordinal
			Aptitud social del líder	Comunicación Valores Canalización al cambio	Ordinal
Efectividad del liderazgo	Se caracteriza por la capacidad de un líder para influir de manera positiva en su equipo o en toda la organización, alcanzando logros notables y cumpliendo con los objetivos propuestos. Este tipo de liderazgo se reconoce por la habilidad de inspirar, motivar y dirigir a los integrantes del equipo hacia metas comunes (Xianjun, 2022).	Se define como la calificación global del cuestionario de Liderazgo efectivo en función de las dimensiones evaluadas. Se organiza en las categorías: Baja, Moderada, y Alta	Habilidades personales	Autogestión Control bajo presión Método de resolución	Ordinal
			Habilidades interpersonales	Concertación Proyecto de vida Atención activa Adquirir poder e influencia	Ordinal
			Habilidades grupales	Facilitar el empoderamiento Administración Colaboración en grupo	Ordinal

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Estimado colaborador, se presenta este cuestionario para recabar datos del estudio titulado: *EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN UNA GESTIÓN MUNICIPAL- MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA 2024*. Por favor responda lo solicitado según su opinión y de forma anónima.

1) Otorga el consentimiento para el uso de sus respuestas con fines académicos:

Sí\_\_ No\_\_ (si responde No, fin de la encuesta)

2) Indique cuantos años tiene trabajando en la Municipalidad

3) Indique su Sexo: Masculino\_\_ Femenino\_\_

4) Responda cada ítem suministrado en la tabla según su opinión, la escala de respuestas es:

1=Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Le es indiferente

4=De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>AUTOCONCIENCIA DEL LÍDER</b>					
1. Demuestra mi jefe empatía y sensibilidad hacia las personas que le rodean					
2. Mantiene mi jefe un comportamiento estable y tranquilo cuando se presentan problemas					
3. Es capaz de comprender las debilidades de los demás					
4. Destaca las fortalezas de los demás					
<b>AUTORREGULACIÓN DEL LÍDER</b>					
5. Se estresa mi jefe con facilidad					
6. Reacciona mi jefe de manera apropiada en sus interacciones con los demás					
7. Se adapta con facilidad a los cambios que se presentan en el entorno laboral					
8. Tiene mi jefe confianza en sí mismo					

<b>EMPATÍA DEL LÍDER</b>					
9. Comprende mi jefe con facilidad cómo se sienten los demás					
10. Expresa mi jefe con facilidad sus emociones o sentimientos					
11. Enfrenta mi jefe sus problemas con confianza					
12. Asume mi jefe las consecuencias de sus acciones					
<b>APTITUD SOCIAL DEL LÍDER</b>					
13. Se comunica mi jefe con facilidad y efectividad					
14. Tiene mi jefe la facilidad de ceder, en caso esté equivocado					
15. Cumple mi jefe de manera efectiva sus responsabilidades hacia el equipo					
16. Está mi jefe preparado para afrontar los cambios y liderar al equipo en momentos de transición					
<b>EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO</b>					
<b>HABILIDADES PERSONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Mi jefe controla sus impulsos de forma efectiva.					
2. Mi jefe mantiene una calma que facilita que los demás lo entiendan.					
3. Mi jefe busca activamente resolver los conflictos.					
<b>HABILIDADES INTERPERSONALES</b>					
4. Mi jefe es habilidoso/a para negociar con otros.					
5. Mi jefe incentiva a los empleados a considerar su trabajo como una parte crucial de sus vidas.					
6. Mi jefe escucha activamente a las personas con las que interactúa.					
7. Mi jefe tiene la capacidad de influir y generar poder en el entorno laboral.					
<b>HABILIDADES GRUPALES</b>					
8. Mi jefe empodera al equipo con el que trabaja.					
9. Mi jefe gestiona eficazmente al grupo de personas con el que trabaja.					
10. Mi jefe es eficiente logrando objetivos trabajando en equipo.					

## Baremo de puntos

### Inteligencia Emocional

Dimensiones	Bajo (Li - Ls)	Moderado (Li - Ls)	Alto (Li - Ls)
<b>Inteligencia Emocional</b>	16 - 37	38 - 58	59 - 80
Autoconciencia	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Autorregulación	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Empatía	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Aptitud Social	4 - 9	10 - 14	15 - 20

### Efectividad del Liderazgo

Dimensiones	Bajo (Li - Ls)	Moderado (Li - Ls)	Alto (Li - Ls)
<b>Efectividad del Liderazgo</b>	10 - 23	24 - 36	37 - 50
Habilidades Personales	3 - 7	8 - 11	12 - 15
Habilidades Interpersonales	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Habilidades Grupales	3 - 7	8 - 11	12 - 15

## Anexo 4. Formatos de validación del instrumento



### INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Espinoza Rúa, Celes Alonso  
 Docente – ISIL -

Cargo e institución del experto: Docente-Escuela ISIL

1.3. Nombre del instrumento: El cuestionario Incluye un total de 26 ítems distribuidos en cuatro secciones principales.

1.4. Autor del instrumento: Elizabeth Karoll Cisneros Sánchez

1.5. Título de la investigación: EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN UNA GESTION MUNICIPAL- MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA 2024

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					80	
2. OBJETIVIDAD					80	
3. ACTUALIDAD					80	
4. ORGANIZACIÓN					80	
5. SUFICIENCIA					80	
6. INTENCIONALIDAD					80	
7. CONSISTENCIA					80	
8. COHERENCIA					80	
9. METODOLOGÍA					80	
10. PERTINENCIA					80	

PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80	
------------------------	--	--	--	--	----	--

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

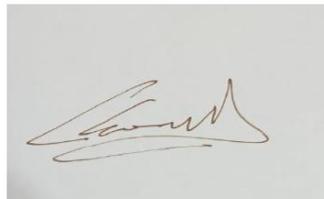
INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Cuestionario-26 ítems	La aplicación del cuestionario cumple con las cuatro secciones en las que se concibe la propuesta (consentimiento; datos demográficos; inteligencia emocional del líder; y habilidades del líder).		

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80**

IV.     90    %. V: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 14 de julio del 2024



Celes Alonso Espinoza Rúa .....

Firma del experto

DNI Nº 42750231

Grado profesional: **Magíster en Historia**

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del experto: PALOMINO PARODI, ANA CECILIA

Docente – ISIL -

Cargo e institución del experto:

PSICÓLOGO DE ISIL MIRAFLORES. DOCENTE

1.3. Nombre del instrumento:

1.4. Autor del instrumento:

Elizabeth Karoll Cisneros Sánchez

1.5. Título de la investigación

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN UNA GESTION MUNICIPAL- MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA 2024

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					85
2. OBJETIVIDAD	Está expresando en conductas observables.					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance a la ciencia y tecnología.				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica.					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias.				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos.				80	
8. COHERENCIA	Entre los indicios, indicadores y dimensiones				80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90

PROMEDIO DE VALIDACIÓN						84.5
------------------------	--	--	--	--	--	------

**Observaciones:** .....Considero valioso la creacion de este instrumento ya que contribuirá en la mejora o el desarrollo de habilidades relacionadas con la inteligencia emocional para que tanto líderes como colaboradores trabajen en armonía en consecución de los objetivos y metas. ....

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84.5**

IV. 90%. V: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

(  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 16 de julio del 2024

Lugar y fecha: Lima,



Firma del experto

DNI N° 08201863

Colocar título proyecto



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 Apellidos y nombres del experto:** Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

**1.2 Cargo e institución donde labora:** Docente de investigación ISIL

**1.3 Nombre del instrumento:**

**1.4 Autor del instrumento:**

**II. Título de la investigación: VALIDACIÓN**

Activ  
Ve a C

**II. Título de la investigación: VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
					X	
1. CLARIDAD					X	
2. OBJETIVIDAD					X	
3. ACTUALIDAD					X	
4. ORGANIZACIÓN					X	
5. SUFICIENCIA					X	
6. INTENCIONALIDAD					X	
7. CONSISTENCIA					X	
8. COHERENCIA					X	
9. METODOLOGÍA					X	
10. PERTINENCIA					X	
<b>Porcentaje de validez</b>					80%	

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

#### 3.1 Valoración total cuantitativa

#### 3.2 Opinión

Favorable: 80%

Debe mejorar \_\_\_\_\_

No favorable \_\_\_\_\_

#### 3.3 Observaciones:

Lima, 27/06/2024



---

DNI N°: 41981490  
Especialidad: Dra. en Educación  
Orcid: 0000-0002-6930-3718

## Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

### *Estadísticas de fiabilidad Inteligencia emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	16

### *Estadísticas de fiabilidad efectividad del liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	10

NOMBRE DEL TRABAJO

TURNITIN CISNEROS.docx

AUTOR

EDUARDO JOSE HUERTAS VALLADARES

RECUENTO DE PALABRAS

10358 Words

RECUENTO DE CARACTERES

61296 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 18, 2024 10:50 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 18, 2024 10:51 AM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado



Firma del autor



Firma del asesor

**PRESENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA INGRESO AL REPOSITORIO INSTITUCIO**

**TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA 2024

Marcar con una "X"

TRABAJO GRUPAL

TRABAJO INDIVIDUAL

Apellidos y Nombres (llenar la información con letra imprenta e indicar las tildes y nombres completos)	Tipo de Documento de Identidad DNI / CE	Número del Documento de Identidad	Grado Académico. Programa de Escuela ISIL Ejem. Bachiller en
CISNEROS SANCHEZ, ELIZABETH KAROLL	DNI	41747348	BADM

**DATOS DEL ASESOR**

Apellidos y Nombres (llenar la información con letra imprenta e indicar las tildes y nombres completos)	Tipo de Documento de Identidad DNI / CE	Número del Documento de Identidad	Código ORCID
ALBARRACIN APARICIO ROXANA ALEXANDRA	dni	41981490	0000-0002-6930-3718

**DATOS DE SUSTENTACIÓN**

Fecha de Sustentación (mm/dd/aaaa)	Modalidad de Estudio (presencial, semipresencial o a distancia)	Apellidos y Nombres de los miembros del Jurado
26/11/2024	A distancia	HUERTAS VALALDARES EDUARDO JOSÉ
		CANO SILVA JHON ROBERT
		CHAVEZ RIVAS CYBILL ANDREA

**NOTAS IMPORTANTES:**

1. El trabajo de investigación se debe de enviar en formato WORD.
2. Cada grupo deberá elegir un responsable.
3. Solo el responsable del grupo, será quien enviará los formatos de autorización y licencias de cada integrante del grupo; además del archivo excel, de la presentación del trabajo de investigación, al área de Repositorio ISIL.

**ANTE CUALQUIER DUDA COMUNICARSE A LOS SIGUIENTE CANALES:**

**CORREO:** [biblioteca@isil.pe](mailto:biblioteca@isil.pe)

**WhatsApp (Sólo chat):**

**983-207-144**

## Registro de impacto y resultados

**Tipo de documento:**

**Título del Proyecto de Investigación o Tesis**

Impacto de la Inteligencia Emocional en la Efectividad del Liderazgo en la Gestión de la Municipalidad de Cieneguilla 2024

**Integrantes:**

Elizabeth Karoll Cisneros Sánchez

**Asesor:**

Dra. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

### Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

La investigación sobre el impacto de la Inteligencia Emocional en la Efectividad del Liderazgo en una Gestión Pública ha demostrado que esta habilidad, puede mejorar el ambiente laboral, la productividad y la capacidad de adaptarse a cambios.

### Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso de investigación y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

Los resultados de los procesos alcanzados de la investigación sobre el Impacto de la Inteligencia Emocional en la Efectividad del Liderazgo en una gestión pública, indican que la inteligencia emocional en el liderazgo es un factor fundamental para el cambio y supervivencia de las organizaciones,

