

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



**Inteligencia Emocional y el Liderazgo de los Cadetes de la Escuela Militar
de Chorrillos “CFB”, Lima 2025**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares
con Mención en Administración.**

Autores:

Merly Doraly Diaz Pérez – (0009-0004-4734-9127)

Milenka Diaz Ticlavilca – (009-0000-7914—3642)

Docente Asesor:

Dr. Edwin Vásquez Mora – (0000-0001-8834-8826)

Lima – Perú

2025






19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Declaración Jurada De Autoría

Los bachilleres **MERLY DORALY DIAZ PÉREZ** y **MILENKA BRIGGITTE DIAZ TICLAVILCA** del Servicio de Material de Guerra y de Intendencia de la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con N°73583985 y N.º 76211580 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

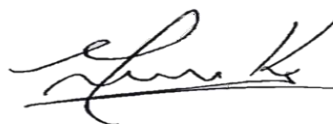
1. Somos las autoras de la investigación titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, LIMA 2025** que presentamos ante esta institución con fines de optar el título de Licenciado.
2. Que, dicha investigación ha sido elaborada íntegramente por las suscritas y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imágenes que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la Escuela documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada. Y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH “CFB” ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos que la EMCH “CFB” actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

En honor de lo afirmado y ratificado, firmamos la presente declaración jurada de autenticidad.

Chorrillos, 01 de diciembre del 2025.



MERLY DIAZ PEREZ
74764486



MILENKA DIAZ TICLAVILCA
76211580

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH “CFB”

Formato de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional Digital de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de conformidad con el Decreto Legislativo N 822, sobre la ley de los Derechos del autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso y Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI.

1. Datos personales

Autor 1: Merly Doraly Diaz Pérez	Autor 2: Milenka Brigitte Diaz Ticlavilca
N° DNI: 73583985	N° DNI: 76211580
Teléfono: 933069953	Teléfono: 977596639
Correo-e: merly.d.perez131@gmail.com	Correo-e: mdiaz@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0004-4734-9127	ORCID: 009-0000-7914—3642

2. Datos de la obra

Título: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, LIMA 2025	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: Dr. Edwin VASQUEZ MORA	
N° DNI: 43343660	
ORCID: 0000-0001-8834-8826	
Año de publicación: 2025	

3. Declaraciones

Las autoras declaran que:

- La obra es original y de nuestra propia autoría y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.
- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.

- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Somos titulares de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

Por tanto, todo lo señalado en el presente formato, en especial lo descrito en el numeral dos, ostenta la condición de Declaración Jurada. Por ello me comprometo a salir en defensa de "LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS" "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" ante cualquier reclamación de terceros que al respecto pudiese sobrevenir. Para todos los efectos, LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" actúa como tercero de buena fe.

4. Publicación de su investigación en el Repositorio Institucional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

Acceso restringido

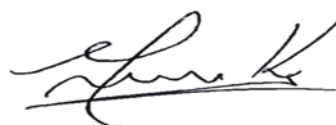
(12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

Contiene Información militar



MERLY DIAZ PEREZ
73583985



MILENKA DIAZ TICLAVILCA
76211580

Agradecimiento

A nuestro profesor del curso y asesor de tesis, que con sus conocimientos profesionales nos facilitó la culminación de nuestra investigación. A nuestros instructores civiles y militares que forjaron un grupo de jóvenes con ansias de superación. Las gracias eternas a todos ellos.

Dedicatoria

A nuestros queridos padres, hermanos y familiares directos que, a lo largo de estos años de formación profesional, nos inculcaron valores éticos y morales para la culminación con éxito nuestra etapa de formación militar. A nuestra querida alma mater que nos albergó durante estos cinco largos años., cuna de grandes hombres que se inmolaron en la defensa territorial.

Índice	Pag
Caratula	
Grado de similitud	ii
Declaración jurada de autoría	iii
Autorización de publicación	v
Agradecimiento	vii
Dedicatoria	viii
Índice	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Descripción problemática	18
1.2 Delimitación de la investigación	21
1.3 Formulación del Problema	22
1.3.1 Problema general	22
1.3.2 Problemas específicos	22
1.4 Objetivos de la investigación	22
1.4.1 Objetivo General	22
1.4.2 Objetivos Específicos	22
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	23
1.6 Limitaciones de la investigación	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes de la investigación	25
2.1.1 Antecedente internacionales	25
2.2.2 Antecedentes nacionales	28
2.2 Bases teóricas	31
2.2.1 Variable 1: Inteligencia emocional	31
2.2.2 Variable 2: Liderazgo	34
2.3 Marco conceptual	38

2.4	Operacionalización de las variables	40
2.5	Formulación de hipótesis	43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		44
3.1	Enfoque de investigación	44
3.2	Tipo de investigación	44
3.3	Método de investigación	44
3.4	Alcance de investigación	45
3.5	Diseño de investigación	46
3.6	Población, muestra, unidad de estudio	47
3.6.1	Población de estudio	47
3.6.2	Muestra de estudio	47
3.6.3	Unidad de estudio	48
3.7	Técnica e instrumento de recolección de datos	48
3.7.1	Técnica de recolección de datos	48
3.7.2	Instrumento de recolección de datos	49
3.7.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	49
3.8	Procesamiento y método de análisis de datos	51
3.8.1	Técnica para el procesamiento de datos	51
3.8.2	Método de análisis de datos	52
-	Análisis descriptivo	52
-	Análisis inferencial (prueba de hipótesis)	52
3.9	Aspectos éticos	53
CAPITULO IV: RESULTADOS		54
4.1	Análisis descriptivo	54
4.2	Análisis Inferencial	60
CAPÍTULO V: Discusión de resultados		66
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		70
REFERENCIAS		71
Anexos		77
	Anexo 1. Matriz de consistencia	78
	Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	80
	Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	82
	Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)	83

Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)	85	x
Anexo 6. Propuesta de mejora	103	
Anexo 7 Validación por juicio de expertos	105	
Anexo 8 Dictamen final asesor Temático		
Anexo 9 Dictamen final de asesor Metodológico		
Anexo 10 Acta de sustentación		

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de las variables.....	40
Tabla 2. Diagrama de Likert.....	49
Tabla 3. Validación de expertos	50
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad.Variable independiente	52.
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad. Variable dependiente	52
Tabla 6. Inteligencia emocional y liderazgo	54
Tabla 7 Autorregulación y liderazgo... ..	55
Tabla 8. Habilidades sociales y liderazgo... ..	57
Tabla 9. Autoconocimiento y liderazgo... ..	58
Tabla 10. Prueba de Normalidad... ..	60
Tabla 11. Prueba de Hipótesis general	61
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 1	62.
Tabla 13.Prueba de Hipótesis Específica 2	64
Tabla 14. Prueba de Hipótesis Específica 3.....	65

Índice de figuras

Figura 1. Inteligencia emocional y liderazgo.....	55
Figura 2. Auto regulación y liderazgo... ..	56
Figura 3. Habilidades sociales y liderazgo	58
Figura 4. Autoconocimiento y liderazgo... ..	59

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado: Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CF”, Lima 2025, tiene como finalidad determinar como la inteligencia emocional se encuentra relacionado con el liderazgo de los cadetes. La inteligencia emocional es un componente vital para la formación de líderes eficientes, especialmente en contextos de mucha preparación, temple adecuado, disciplina como las fuerzas armadas, donde el personal militar debe lograr identificar, comprender y controlar las emociones de los grupos humanos, en entornos complejos y cambiantes. La investigación fue básica , mediante la búsqueda de conocimientos teóricos y poder conocer a fondo el tema central, con un enfoque cuantitativo donde las investigadoras recopilaron datos numéricos, con un diseño no experimental de corte transversal, se utilizó la encuesta y un cuestionario para la formulación de las interrogantes, con una población compuesta de 1234 cadetes y una muestra de 294 cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, nivel descriptivo -correlacional, adicionalmente se comprobó la existencia de una relación directa y significativa entre: La inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes, con un valor de Spearman de 0.928 interpretándose que existe una asociación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.001$ siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$).

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo, autorregulación, habilidades sociales, autoconocimiento.

ABSTRACT

The research developed, "Emotional Intelligence and Leadership in Cadets at the Chorrillos Military School "CF,"Lima 2025, aims to determine how emotional intelligence is related to cadet leadership. Emotional intelligence is a vital component for the development of effective leaders, especially in contexts of extensive preparation, proper temperament, and discipline, such as the armed forces, where military personnel must be able to identify, understand, and control the emotions of human groups in complex and changing environments. The research was basic, through the search for theoretical knowledge and to be able to know in depth the central theme, with a quantitative approach where the researchers collected numerical data, with a non-experimental cross-sectional design, the survey and a questionnaire were used for the formulation of the questions, with a population composed of 1234 cadets and a sample of 294 cadets from the Chorrillos Military School, descriptive-correlational level, additionally the existence of a direct and significant relationship was verified between: Emotional intelligence and the leadership of the cadets, with a Spearman value of 0.928 interpreting that there is a very high positive association and with a value of $p < 0.001$ being less than the established one of 0.05 ($0.001 < 0.05$).

Key words: Emotional intelligence, leadership, self-regulation, social skills, self-knowledge.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación desarrollado:” Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CF”, Lima,2025 tuvo como propósito determinar como la Inteligencia emocional influye en él, liderazgo de los Cadetes de la escuela Militar de Chorrillos. La inteligencia emocional y el liderazgo, son las capacidades innatas que poseen los líderes para controlar sus emociones y la de sus subordinados; guiándolos en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Esta inteligencia emocional, esta conceptualizada, como la capacidad que tienen los individuos de controlar sus propias emociones como la de sus subordinados y poder saber utilizarla para guiar el comportamiento y las acciones de las personas de la manera. La inteligencia emocional, también incluye una serie de componentes como, por ejemplo: La autoconciencia emocional, de los individuos la autorregulación, la empatía hacia las demás personas y las habilidades sociales para su desenvolvimiento en la sociedad. Según Marques (2018) la inteligencia emocional permite que los seres humanos puedan identificar sus emociones, saber manejarlas, controlarlas dentro de la ecuanimidad que exige el trato a los subordinados. Esta habilidad es esencial en el lugar de trabajo.

El Liderazgo, son las capacidades que tiene un individuo para conducir y direccionar a otros, hacia la consecución de objetivos comunes. Un líder efectivo es aquel que puede articular una visión clara, tomar decisiones estratégicas, comunicarse de manera efectiva y desarrollar relaciones sólidas con los miembros del equipo. A nivel mundial, el liderazgo implica tener una perspectiva global, ser capaz de trabajar con equipos diversos y adaptarse a diferentes culturas y contextos. A nivel nacional, el liderazgo se enfoca en dirigir organizaciones, comunidades o países hacia el progreso y el bienestar de sus ciudadanos. Por lo anteriormente expuesto, la inteligencia emocional y el liderazgo son conceptos interrelacionados que son esenciales tanto a nivel mundial como nacional para promover el crecimiento personal y organizacional, así como para abordar los desafíos y oportunidades en un mundo cada vez más complejo.

Los investigadores para la elaboración del trabajo de investigación tuvieron en consideración la guía metodológica de la Escuela Militar de Chorrillos, donde se consideró lo siguiente:

En el Capítulo I, se desarrolló el Planteamiento del Problema donde se describió la situación problemática, las delimitaciones, la formulación de las interrogantes de

estudio, los objetivos que fueron determinados, la justificación del trabajo efectuado y las limitaciones que se encontraron durante el estudio.

En el Capítulo II, se desarrolló el Marco Teórico, conteniendo los antecedentes definición de las bases teóricas, las dimensiones, la operacionalización de las variables y las hipótesis.

En el Capítulo III el Marco metodológico, corresponde al texto donde se explican cómo se ha realizado la investigación, los procedimientos seguidos y como fueron seleccionados, comprende el enfoque, tipo, nivel de la investigación, el diseño no experimental. la población y la muestra que facilito los análisis correspondientes, la validez del instrumento y la ética considerada en la investigación

En el Capítulo IV, Resultados, de la investigación, analizando e interpretando los datos recolectados. Esta sección es crucial para entender el vínculo entre la inteligencia emocional y el liderazgo.

En el Capítulo V. se desarrolló la discusión de los resultados, realizándose el análisis descriptivo e inferencial, comparándolos con los antecedentes del marco teórico.

Se finalizó en las conclusiones, recomendaciones y anexos de la investigación.

. CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción problemática

En el ámbito internacional, las instituciones están cada vez más preocupadas sobre la inteligencia emocional de los empleados en el ambiente laboral, esto debido a que repercute en gran manera el funcionamiento óptimo en las operaciones laborales, es por eso que, en un trabajo efectuado por el Instituto de Investigación del Capital Humano en la Universidad de Pennsylvania en el año 2018, se descubrió que los empleados con alta inteligencia emocional tenían un 29% más de probabilidades de sentirse satisfechos con su trabajo en comparación con aquellos con baja inteligencia emocional según los estudios realizados en la Universidad de California. Según Berkeley en (2021) en la revista publicada en la alianza editorial Health Initiative of the Américas, determino que el personal de las organizaciones con alta inteligencia emocional tenía un 37% menos de probabilidades de experimentar estrés que aquellos con baja inteligencia emocional. Y por lo tanto tendían a trabajar con mayor eficiencia.

En el continente americano, se han realizado estudios concernientes a la inteligencia emocional que tienen los colaboradores para desarrollar una satisfacción laboral en sus centros de trabajo, tal es el caso de un estudio realizado en Brasil por (Shiegel et al,2020) encontró que el personal de las organizaciones con una alta inteligencia emocional tenía un mejor rendimiento en sus actividades diarias, una interacción entre el personal de la organización y un sentimiento de compromiso con la institución.

Según Marques (2018) define la inteligencia emocional como la aptitud que poseen los individuos para regular, controlar sus emociones y la de sus subordinados, dentro de los lineamientos establecidos en las organizaciones. Queda demostrado, entonces que una adecuada inteligencia emocional está relacionada con una serie de resultados positivos en el lugar de trabajo, rendimiento laboral, interacción personal, niveles de comunicación óptimos. Sin embargo, aún no se comprende completamente si la inteligencia emocional se encuentra relacionado con un liderazgo efectivo en las organizaciones. En particular, se conoce poco sobre si la inteligencia emocional tiene un efecto causal sobre el liderazgo o si el liderazgo tiene un efecto causal sobre la inteligencia emocional. En un mundo global las organizaciones que operan en entornos

competitivos y cambiantes deben adaptarse constantemente para mantenerse competitivas.

Como sostienen (Fienco & Itúrburo, 2012) esto puede generar incertidumbre y estrés entre el personal de colaboradores de las diferentes organizaciones. El liderazgo juega un papel preponderante en las organizaciones porque conlleva a un mejor trabajo en equipo, una mayor comunicación e interactividad entre todos los miembros de la organización encaminados al logro de los objetivos comunes. Los líderes empresariales deben diseñar estrategias adecuadas para fomentar ambientes de trabajo saludables y entornos amigables a fin de generar la sinergia necesaria para el cumplimiento de las metas institucionales. Es importante para el éxito en el trabajo, ya que ayuda a las personas a relacionarse mejor con los demás y a tomar mejores decisiones.

Otro estudio realizado en México por (Bernal & Castillo, 2024)) manifestó que los empleados tienen una alta probabilidad de experimentar estrés laboral debido a la inteligencia emocional. Un caso similar ocurrió en Colombia en estudio publicado en la revista de la Asociación Colombiana de Psicología, cuya investigación fue realizada por Álvarez (2021) donde encontró que la inteligencia emocional es fundamental en el crecimiento profesional de los colaboradores de la industria de la salud en Colombia. En el Perú, por lo propio también se viene realizando estudios para determinar si inteligencia emocional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral.

En el ámbito nacional, en las organizaciones empresariales tanto públicas como privadas, la inteligencia emocional está vinculada de manera positiva con el liderazgo. En las organizaciones laborales, el comportamiento del líder en el ámbito profesional no solo debe estar enfocado en la educación durante su formación profesional. Debe considerarse, diversos aspectos que tengan relación con la inteligencia emocional, que le pueda ayudar a mantener sus emociones, colocarse en situaciones extremas de trabajo, poder manejar el estrés laboral, capacidad para manejar los fracasos, desarrollar las capacidades para trabajar en equipo, ser sociables con sus compañeros de trabajo y ser empáticos con las personas (Gallardo, 2017). Los líderes en las organizaciones son los agentes fundamentales para lograr el éxito en el personal de colaboradores Razón por la cual, es indispensable que sepan entender y comprender a la persona de colaboradores, desarrollar sus habilidades y destrezas y puedan adaptarse rápidamente a las situaciones que puedan presentarse. (Extremera, et al. 2019).

En la Escuela Militar de Chorrillos, la inteligencia emocional es importante en la formación militar de los Cadetes por cuanto debe permitirle la capacidad de poder regular, conocer y entender las emociones y sentimientos propios de su formación militar ;es decir mantener una comunicación constante con el batallón de cadetes de los diferentes años de estudio, capacidad de mantener un equilibrio adecuado y lograr mejorar su desempeño académico ,El rendimiento de los Cadetes de la Escuela puede verse afectado por las condiciones ambientales propias de la institución, las cuales presentan falencias en sus estructuras, mobiliario e implementos tecnológicos. La interacción entre Oficiales- Cadetes genera desgaste en el personal, por cuanto se encuentran sometidos a una presión constante en el cumplimiento de las diversas actividades administrativas propias de la Escuela Militar. La rotación constante de los Oficiales instructores jefes de sección, el cambio de los ambientes de trabajo para las labores académicas, las falencias de implementos tecnológicos, ocasiona que el personal no se sienta cómodo, acorde con las actividades que realizan.

De manera general, los investigadores durante la investigación realizada, determinaron una serie de causas que influyen en el liderazgo de nuestra alma mater, dentro de las cuales podemos mencionar las siguientes:

- Falta de comunicación. La comunicación es esencial en todo proceso, la misma que debe ser fluida y transmitida en el momento adecuado y oportuno, debiendo ser transparente y evitar las mentiras que generan polémicas perjudicando las relaciones en la Escuela.

- No se guía en forma adecuada hacia los cambios. Los líderes deben tener la capacidad de saber y poder guiar los cambios, convencer a los cadetes de año inferior los motivos que inducen al cambio y de poder encaminarlos hacia el logro del éxito de la Escuela.

- No hay una capacidad de innovación. Los cambios en las instituciones son frecuentes la misma que exigen métodos más novedosos, por ello la innovación es fundamental.

- No se efectúa una contribución al desarrollo del compañero. Los líderes deben buscar el desarrollo y crecimiento profesional de sus compañeros de trabajo, ayudándolos en la mejor forma posible. Los Cadetes de año superior no mantienen empatía con los Cadetes de año inferior, limitando una comunicación fluida dentro de una convivencia sana.

- Falta de iniciativa. Los líderes deben guiar o tomar el timón en las organizaciones, demostrando empatía en el cumplimiento de sus funciones, es decir debe de tomarse la iniciativa para mejorar.

- Falta de capacidad para inspirar y motivar a los equipos. Es fundamental que los Oficiales y Cadetes de año superior motiven y les demuestren lo importante que son dentro de la institución.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo se desarrolló en la Escuela Militar de Chorrillos, sito en la Av. Escuela Militar s/n distrito de chorrillos. La delimitación espacial en una investigación se refiere al ámbito geográfico, para garantizar la credibilidad y coherencia en los resultados.

1.2.2 Delimitación Temporal

Los investigadores desarrollaron el trabajo de investigación durante los meses de Marzo - Noviembre AF-2025, de acuerdo a la programación detallada de acuerdo a los lineamientos emitidos por el área correspondiente, donde, los datos fueron recopilados, procesados y analizados durante ese lapso de tiempo.

1.2.3. Delimitación Teórica.

Esta referida a las definiciones doctrinarias que fueron consideradas durante la investigación, Estas definiciones o conceptos teóricos facilitaron que los investigadores puedan profundizar en el contexto del tema central a fin de poder analizar la situación problemática en estudio. Se tuvieron en consideración las variables del problema central: Inteligencia emocional y liderazgo.

Inteligencia emocional: Según Wayne Payne (1985, citado en Marques, 2018) manifestaba que la inteligencia emocional son las aptitudes que tienen, los individuos para controlar sus propias emociones y la del personal de subordinados esenciales para lograr la eficiencia en el ámbito profesional y personal.

Liderazgo: Según Rodero (2019) el liderazgo es un acuerdo que es ejecutado entre dos partes donde cada una se compromete a colaborar y cooperar entre sí para lograr los objetivos comunes de la organización, donde una de las partes involucradas es la que tiene la responsabilidad de poder guiarlos y coordinar las tareas o actividades que tienen que desarrollar, mientras que la otra parte tiene la obligación de cumplir con las tareas encomendadas.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

PG: ¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

1.3.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima, 2025?

PE2: ¿En qué medida las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relacionan con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

PE3: ¿De qué manera el autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar si la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar si la autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima, 2025.

OE2: Determinar si las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relacionan con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima, 2025.

OE3: Determinar si el autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” 2025.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación Práctica

Permitirán que los responsables de la dirección de la Escuela Militar, tomen decisiones en favor de mejorar el liderazgo de los cadetes de nuestra alma mater, facilitando su proceso de enseñanza- aprendizaje durante su formación militar,

debiendo adoptar las estrategias necesarias para mejorar la calidad educacional en la Escuela. Las conclusiones obtenidas, será punto de referencia para que la dirección de la Escuela y la Jefatura del Batallón fomente la participación de los padres de manera proactiva generando un ambiente saludable de confianza y respeto.

1.5.2 Justificación Teórica

Permitirá ampliar e interiorizar en los conocimientos teóricos y doctrinarios para que las nuevas generaciones se puedan profundizar en el tema central de estudio. Estas nuevas conceptualizaciones, permitirán ampliar el bagaje cultural de los jóvenes investigadores en el desarrollo de temas de liderazgo e inteligencia emocional.

1.5.3 Justificación Social

El estudio realizado se centra en los cadetes, por mejorar los puntos débiles del liderazgo imperante en nuestra alma mater y cómo influye en el rendimiento académico de los educandos, para su desarrollo profesional y social en el desempeño dentro de la sociedad como futuros profesionales al servicio del País. La Escuela debe motivar y proponer que los cadetes tengan un mayor interés en el proceso de aprendizaje, bajo la premisa que el liderazgo, no solo tiene que ver en el ámbito educacional, sino con un sentido social, donde la unión familiar desempeña un papel preponderante en la formación académica de sus menores hijos.

1.5.4 Importancia de la investigación

En el ámbito educativo es muy importante, porque al plantearse el concepto de liderazgo e inteligencia emocional en los cadetes, se podrá evidenciar la necesidad imperante de implementar acciones correctivas a las debilidades y limitaciones en nuestra alma mater, ponderando el desenvolvimiento de un liderazgo efectivo, con una participación activa y compromiso de los cadetes, comunicación fluida y fortalecer a los docentes instructores civiles y militares en sus roles dentro de los procesos educativos.

Durante mucho tiempo, se ha hablado del liderazgo, debido a la importancia que este ejerce en las empresas, ya sea en el aspecto político, social e incluso militar. Permanente ha sido fuente de debate entre grandes negocios, sin embargo, no siempre es relevante si el líder nace o se hace dentro de una organización, pero es indudable que un líder sea valorado por su organización ya que el líder es quien impulsa y genera un nivel competitivo a esta. Expertos toman al liderazgo como un proceso amplio y con

objetivos claros. En este sentido, veremos como el liderazgo constantemente cumple un papel importante en inteligencia emocional de las organizaciones y es percibida de diferente manera por los colaboradores o de qué forma influye el liderazgo en ellos.

1.5 Limitaciones de la investigación

Son obstáculos que dificultaron alcanzar los objetivos de una investigación y condicionan el desarrollo del trabajo , restringiendo la validez y generalización de los resultados obtenidos. Dentro del contexto no se encontraron limitaciones referentes a la población, muestra, método de recolección de datos, encuestas, sin embargo se encontraron aquellas limitantes que pudieron haber influido, limitando la interpretación y generalización de los hallazgos.

➤ Limitación en el tiempo, para la realización de las encuestas en el Batallón de Cadetes por la distribución de horarios diferentes, restringieron el avance de la investigación.

➤ La Escuela Militar no dispone de una biblioteca adecuada, dificultando el análisis y profundidad de la revisión de fuentes bibliográficas.

➤ Las labores administrativas propias de la Escuela Militar restringen las horas de estudio del curso la cuales no se pueden recuperar en las fechas previstas, limitando el avance del trabajo investigativo.

➤ La dirección de la Escuela Militar debe brindar salidas extraordinarias a los investigadores, para la búsqueda de información, restringiendo el avance del trabajo de investigación.

➤ Los gastos ocasionados por el desarrollo del trabajo de investigación, fueron asumidos por los investigadores restringiendo su avance en las fechas programadas.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Brackett & Rivers (2022) en su tesis doctoral examinaron si la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral en una empresa manufacturera en Japón. Utilizaron un diseño de investigación correlacional con una muestra de 250 empleados. Para realizar un mejor análisis de las variables, se elaboró un cuestionario de Inteligencia Emocional diseñado por Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) y un cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Warr-Cook-Wall. Los resultados obtenidos en los análisis correspondientes determinaron que existe una correlación positiva ($r = 0.54$, $p < 0.01$) entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, indicando que los empleados con mayor inteligencia emocional reportaron mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Conclusión, se determinó que la inteligencia emocional constituye un factor crucial que influye en la satisfacción laboral, y se recomendó a las empresas invertir en programas de desarrollo emocional para sus empleados.

Alzate (2021) en su monografía para optar el título de administrador de empresas desarrollado en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en su investigación comienza a manifestar que durante los años se ha demostrado que cuando el ser humano tiene poder abusa sobre los demás, ahora en pleno siglo XXI esta mala praxis sigue todavía funcionando, aunque en menor grado porque el abuso de poder atañe a todo el personal. En la monografía, se estudiara y analizara como los colaboradores actúan frente a un liderazgo efectivo para que se cumpla con las metas determinadas por las organizaciones. Un buen colaborador permite que las organizaciones aumenten su rentabilidad económica. En las empresas las presiones son constantes, las competencias a nivel profesional e individual y el ritmo cada vez más acelerado afectan la inteligencia emocional de los individuos. Aun cuando los colaboradores no se sienten motivados por el esfuerzo que realizan disminuyendo lógicamente la producción y los resultados esperados de la empresa.

En consideración a los párrafos anteriores, se puede determinar que los colaboradores manifiestan que antes de empezar a realizar sus funciones, escuchan los reclamos que les imparten sus superiores inmediatos las cuales en algunas

oportunidades no son de su agrado, manifestando que la comunicación fluida no existe y en todo caso es negativa entre el personal y directivos con los colaboradores, ocasionando que aumenten sus niveles de presión. Razon por la cual un buen liderazgo y una buena motivación a los colaboradores aumenta la capacidad productiva en la realización de sus actividades laborales.

Frías (2021), en su trabajo de tesis, tuvo como propósito investigar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el sector sanitario. Se aplicó un estudio cuantitativo no experimental, mediante el acopio de información, la misma que fue almacenada en una data, se utilizó la encuesta para que los datos puedan ser procesados y el cuestionario elaborado con los indicadores con preguntas claras y concretas para evitar confusiones en el personal de encuestados, empleando como instrumentos el TMMS-24 para las preguntas concernientes a la inteligencia emocional y el S10/12 para las preguntas relacionadas a la satisfacción laboral, conllevando a obtener respuestas erróneas, una muestra de 59 trabajadores sanitarios de diferentes instituciones en Tenerife. Obtenidos los resultados, se pudo determinar que la Reparación Emocional se relaciona directa y significativamente con la Claridad Emocional, siendo la variable Reparación Emocional la que tiene un mayor peso predictivo. La inteligencia emocional constituye un factor preponderante en el crecimiento profesional y personal de trabajadores al encontrarse con ambientes saludables para ejercer sus actividades profesionales dentro del sector salud.

Conclusión, se identificó que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, que tienen los colaboradores en su desarrollo profesional y personal aumentando los niveles de productividad en su entorno laboral.

Plascencia (2022), en su tesis de licenciatura, tuvo como propósito investigar el nivel de la inteligencia emocional que se manifiesta en los grupos de la generación baby boomers. Con un enfoque cuantitativo, donde el investigador realizó la recopilación de datos numéricos de la población para el procesamiento y análisis correspondiente. Este enfoque es objetivo porque solamente se basa en análisis de datos que no sufren variaciones en su estudio, se utilizó la encuesta para procesar información y el cuestionario para realizar la medición de los ítems, como muestra se tuvo la participación de 80 personas, diseño no experimental porque el investigador al realizar el estudio de la situación problemática las variables se estudiaron tal y como se

presentan no habiendo manipulación ni modificación. Realizado los análisis correspondientes se pudo determinar que no existe diferencias en el nivel general de inteligencia emocional entre las generaciones, aunque se identificó que los millennials destacaban en la dimensión de autocontrol.

El estudio concluyó que la inteligencia emocional no varía significativamente entre generaciones, pero ciertos componentes, como el autocontrol, juegan un papel más destacado en el grupo millennial, lo que sugiere que esta dimensión es clave para su adaptación al entorno laboral.

Durán et.al(2020) en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo realizar una investigación de la influencia que tiene el liderazgo transformacional durante el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito en la Provincia Bolívar. La investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional, mediante la descripción detallada, concreta y clara de los hechos que se manifiestan en la situación problemática que existe en la Cooperativa ante la inadecuada gestión de un liderazgo transformacional, influyendo directamente en el personal de colaboradores. Esta descripción efectuada se realizó a las variables en estudio, permitiendo que se adquieran conocimientos profesionales nuevos y novedosos que permitan profundizar el tema central, enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, con una población de 100 colaboradores que trabajan en las cooperativas, se utilizó la encuesta y el cuestionario con preguntas sencillas, claras y precisas y para la validación de los expertos se contó con docentes profesionales de vastos conocimientos en investigación quienes otorgaron un puntaje al instrumento y como confiabilidad del instrumento el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos en el procesamiento de datos, perciben en un 65.39% con un alto nivel deficiente de liderazgo transformacional y de un nivel regular de 34,61% lo que indica que existe una correlación entre las variables,

Como conclusión, el investigador manifiesta que las causas del decreciente desempeño laboral, es ocasionado por la falta de capacitación y perfeccionamiento del personal de colaboradores, debido a una mala praxis de la alta dirección, generando una desmotivación y un clima laboral inestable, considerado como pruebas suficientes para determinar la relación entre las variables en estudio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huilca (2024) en su tesis de bachiller tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de las estudiantes internas del CEBA Maria Montessori, ubicado en Tacna durante el año 2023. Con un nivel descriptivo – correlacional, enfoque cuantitativo, empleando una muestra de 120 alumnos internos. Para el procesamiento de la información, se utilizó la encuesta que fue elaborada en consideración a la Escala de Inteligencia Emocional de Bar-On y un registro de calificaciones académicas proporcionado por la institución educativa. Los resultados obtenidos, determinaron que entre inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes, existe una relación positiva y moderada, destacando que las dimensiones de autoconciencia y manejo de relaciones interpersonales tenían un impacto significativo en el desempeño académico.

Como conclusión, el investigador manifestó que el desarrollo de programas de desarrollo emocional contribuye a mejorar el rendimiento académico de las estudiantes internas, recomendando a las autoridades educativas la integración de estrategias de inteligencia emocional en el currículo escolar para fomentar un ambiente de aprendizaje más positivo y efectivo.

Ramírez (2023) en su trabajo de investigación para optar el grado académico de licenciado en administración de empresas, tuvo como objetivo de estudio determinar como el liderazgo influye en la cultura organizacional y en el trabajo remoto. El liderazgo transformacional es efectivo en las organizaciones que realizan el trabajo remoto por el comportamiento que manifiestan los colaboradores; así como también las actitudes en el cumplimiento de sus funciones. El liderazgo en las organizaciones constituye una herramienta muy utilizada para guiar los destinos de las organizaciones en el logro de objetivos y metas organizacionales. Es relevante el trabajo remoto para el crecimiento económico del País. La investigación fue básica, solamente se buscó conocimientos teóricos de las variables, a fin de profundizar en el tema central, con un diseño de investigación no experimental, se utilizó el cuestionario mediante la elaboración de interrogantes claras, precisas y concretas, con una muestra de 134 colaboradores de las empresas del sector Call center.

Como conclusión, el investigador manifiesta el liderazgo transformacional que se relaciona directa y significativamente con la Cultura organizacional, al haberse obtenido un valor Rho de Spearman que muestra el grado de asociación que existe entre las variables y un valor del nivel de significancia < 0.001 , siendo menor al establecido estadísticamente < 0.05 .

Vílchez (2023) en su investigación efectuada, tuvo como propósito de estudio determinar si entre la comunicación organizacional existe una relación con el logro de los objetivos del cantón de Huanca con un grupo muestra de 18 colaboradores y como marco para una investigación básica descriptiva, correlativa y cuantitativa, mediante un diseño no experimental, utilizando encuestas y cuestionarios para procesar la información obtenida de la muestra. Los resultados obtenidos en los análisis, demuestran que la comunicación organizacional general de los asociados es mayor que la proporción de comunicación de nivel medio 61%, dimensión de comunicación descendente 67%, dimensión de comunicación ascendente 67%, dimensión de comunicación gerencial 56% y nivel de comunicación horizontal 56%. La proporción más alta es del 56%. El logro de metas resulta en un mayor porcentaje promedio (78%) según las capacidades de los colaboradores (72%), según las metas organizacionales (61%), según el presupuesto (61%), según el 44% según las actividades y 44% según las Medida Totalmente implementada.

Como conclusión, el investigador manifestó que la comunicación organizacional se encuentra relacionada con la consecución de las metas de los socios de la unidad estructural es directa y significativa que alcanza 0.828 con un nivel significativo de 0.000, y sus aspectos: capacidades para el trabajo 0.833, metas organizacionales recomendadas 0.597, presupuesto de planificación 0.634 y actividades recomendadas. 0,705, implementación integral de las acciones municipales tiene un valor positivo de 0,245, pero no particularmente significativo.

Rodríguez (2022) en su investigación realizada para optar el grado académico de maestría, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la satisfacción personal de los colaboradores. El estudio utilizó un diseño descriptivo-correlacional con una muestra de 70 empleados de distintos hoteles. La inteligencia emocional es fundamental para lograr una satisfacción laboral en el

personal de colaboradores por cuanto al brindarle los ambientes agradables de trabajo, con todas las comodidades para el desarrollo de sus funciones se libera el estrés laboral que es un factor negativo para el desarrollo de las potencialidades y destrezas reduciendo su productividad. Se empleó la técnica de encuesta para recolectar datos, empleándose la escala de Inteligencia Emocional elaborado por Schutte y el Cuestionario de Satisfacción consistente en preguntas claras, precisas y concretas evitando dudas en su desarrollo por mala interpretación de las interrogantes, señalando que los colaboradores con mayores índices de inteligencia emocional reportaron gran satisfacción en su trabajo, la investigación fue básica, limitándose a la búsqueda de conocimientos doctrinarios.

La conclusión, el investigador determino que la inteligencia emocional cumple un papel preponderante con la satisfacción laboral, sugiriendo que las empresas hoteleras deben promover el desarrollo de las habilidades emocionales de los colaboradores mejorando su bienestar y contribuyendo a una mayor productividad de sus empleados.

Zavaleta (2022) en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado, tuvo como objetivo de estudio determinar si la inteligencia emocional se encuentra relacionado con el estrés profesional en el personal de la aluda en enfermería de la empresa Global Prevent OSH de la Unidad Minera San Rafael, Este estudio adoptó un diseño correlacional con enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 80 profesionales de enfermería. Para el procesamiento de la información se utilizó la encuesta, aplicándose el cuestionario de Inteligencia Emocional de Bar-On y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT. Obtenido los resultados, se pudo comprobar que la inteligencia emocional no se encuentra relacionada con el estrés laboral, indicando que los menores niveles de estrés están representados por los enfermeros con mayores niveles de inteligencia emocional. Metodología, la investigación básica, el investigador amplió sus conocimientos mediante la búsqueda de información relevante para profundizar en el tema central, nivel descriptivo correlacional al detallar específicamente la situación problemática y se buscó la correlación entre las variables para saber el grado de asociación entre ellas, con un diseño de investigación no experimental porque las variables no fueron modificadas por el autor se estudiaron tal y como se presentan en los hechos.

Como conclusión, el investigador puede determinar que el estrés laboral tiene como factor protector a la inteligencia emocional, en el personal de enfermería, recomendando la implementación de programas de capacitación en habilidades emocionales para mejorar la salud mental de sus colaboradores en entornos laborales de alta presión. Asimismo, sugirió que la gestión de recursos humanos en el sector minero debería priorizar el incremento de la inteligencia emocional como una estrategia para reducir el estrés y mejorar la calidad del trabajo en el personal de salud.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional implica la habilidad que tienen, los individuos para lograr mantener, identificar sus emociones como las de otros. De Marques (2018) la inteligencia emocional incluye habilidades como la autorregulación, autoconocimiento y motivación intrínseca, esenciales para que los individuos puedan desarrollarse profesionalmente. En este sentido, la inteligencia emocional, al ser una capacidad multidimensional, se convierte en un pilar fundamental para el desempeño efectivo en cualquier entorno laboral. La autorregulación permite a los individuos mantener el control y la calma en situaciones de alta tensión, lo cual es vital para la toma de decisiones estratégicas en forma adecuada.

Las habilidades sociales facilitan la creación de redes sociales y fomentan un ambiente de trabajo colaborativo, esencial en instituciones que valoran los grupos de trabajo y la cooperación. El autoconocimiento, por su parte, proporciona a los empleados una comprensión profunda de sus propias fortalezas y debilidades, permitiéndoles desarrollar estrategias personalizadas para mejorar su rendimiento y bienestar. Finalmente, la motivación intrínseca impulsa a los trabajadores a superar obstáculos y alcanzar sus objetivos con entusiasmo y dedicación, sin depender exclusivamente de recompensas externas. En resumen, la inteligencia emocional no solo mejora la satisfacción y el bienestar, sino que potencia la productividad y la eficiencia organizacional. En un mundo globalizado, altamente competitivo, la inteligencia emocional se presenta como una ventaja estratégica indispensable para que los colaboradores puedan desarrollarse profesionalmente, así como para el éxito sostenible de las organizaciones. Cabe mencionar que la inteligencia emocional constituye un factor fundamental a tener en consideración, por cuanto de un ambiente

saludable con todas las condiciones básicas, los colaboradores podrán desempeñarse eficientemente en el logro de los objetivos organizacionales.

Según Gonzales & Terrones (2023) manifestaba que la inteligencia emocional es importante para el desarrollo de las capacidades profesionales de los colaboradores, debiendo existir una comunicación constante y fluida entre la dirección de las organizaciones y sus trabajadores para enfrentarse a las demandas y desafíos diarios. Para un mejor desarrollo del tema central, los investigadores han tomado en consideración las siguientes dimensiones de estudio: Autorregulación, habilidades sociales y autoconocimiento.

2.2.1.1 Autorregulación

La autorregulación es la habilidad para manejar nuestras emociones de manera adecuada, lo que implica mantener el control y adaptarse a las circunstancias cambiantes. un componente crucial de la inteligencia emocional, permitiendo que las personas puedan manejar convenientemente el estrés y tomar decisiones informadas en situaciones complejas. En el ámbito de los negocios internacionales, esta capacidad es vital para negociar y mantener relaciones laborales efectivas. Según López et. al (2018) enfatiza que la autorregulación es fundamental para el liderazgo eficaz. Los líderes que pueden controlar sus emociones, son capaces de guiar y motivar a las personas sin necesidad de exaltarse o tomar posturas inadecuadas como por ejemplo gritos innecesario, llamadas de atención en público. Este control emocional, permite crear un ambiente de trabajo saludable, esencial para el éxito de las organizaciones.

Es decir, la autorregulación que tienen las personas, no solo mejora su desempeño individual, sino que impacta positivamente en la cultura organizacional. La capacidad que tienen los empleados en las diversas organizaciones laborales para gestionar sus emociones influye en el clima laboral, fomentando un entorno de cooperación y confianza. Lo cual constituye un factor preponderante a tener en consideración en el contexto de comercio internacional donde la diversidad cultural puede presentar desafíos adicionales.

2.2.1.2 Habilidades Sociales

Es la capacidad que tienen los individuos de poder interactuar eficazmente con los demás, incluyendo la comunicación, la empatía y la gestión de relaciones. Según

Marques (2018) señala que estas habilidades son esenciales para el trabajo en equipo y la gestión de relaciones interpersonales en el ámbito empresarial. En el contexto internacional, estas habilidades facilitan la cooperación y el entendimiento entre personas de diferentes culturas.

Los líderes con habilidades sociales, inspiran y guían a sus equipos, construyendo relaciones de confianza y respeto. Esto es particularmente importante en negocios internacionales, donde la capacidad de gestionar equipos diversos y remotos es crucial para el éxito. Además, Hurtado (2018) destaca la importancia de las habilidades sociales en el emprendimiento. Los emprendedores con ciertas habilidades desarrolladas pueden construir redes efectivas, negociar con inversores y clientes, y crear alianzas estratégicas. Estas habilidades no solo son importantes a nivel individual, sino que también contribuyen a que las organizaciones puedan crecer y tener una sostenibilidad adecuada a lo largo del tiempo.

2.2.1.3 Autoconocimiento

El autoconocimiento es la habilidad de reconocer y entender nuestras propias emociones, fortalezas y debilidades. Según Goleman (2022), el autoconocimiento es una base fundamental para la inteligencia emocional. Los individuos que se comprenden a sí mismos son más capaces de manejar sus emociones y de comprender cómo sus comportamientos afectan a los demás. En el ámbito empresarial, este autoconocimiento facilita el desarrollo de líderes más efectivos y conscientes.

Según Branden (2018), es fundamental que los individuos en el proceso de autoconocimiento sepan amarse y valorarse por sí mismos, aceptarse tal y como son con sus fortalezas y debilidades, sin juicio ni crítica despiadada. Este autoconocimiento también está relacionado con el desempeño laboral. Los empleados que tienen una comprensión clara de sus propias emociones y reacciones son más capaces de manejar el estrés y poder desarrollar sus funciones establecidas en las directivas correspondientes. Esto es particularmente importante en el contexto de negocios internacionales, donde las situaciones pueden ser más dinámicas y desafiantes.

2.2.2 Liderazgo

Según Rodero (2019) el liderazgo es una función primordial de aquel líder que sirve de guía, y con un poder de intervenir en grupos o personas para que estas puedan llegar a sus objetivos o metas, mientras tanto el líder es aquel individuo con un poder

capaz de influir en los subordinados en un sentido gerencial. Por lo tanto, todo gerente debe tener características de un líder, ya que esta es una función muy primordial en una organización, aunque a veces nacen líderes informales que no siempre van a tener el cargo de gerente.

Según Cruz et.al (2013) nos hace referencia que el liderazgo, es una influencia que se da en un determinado momento, para que este nos lleve al logro de las metas propuestas, este liderazgo se verá como la influencia sobre un grupo de personas de forma psicológica ya que los cambios se reflejaran en las actitudes del grupo de personas donde se ejerce el liderazgo. A demás de eso, Crespo (2021), nos indica que para que las personas logren sus metas propuestas por medio del liderazgo, existen dos dimensiones, una de estas es la motivación que se les dará al grupo de personas para que estas puedan realizar sus objetivos sin complicaciones y la otra es aquel método al que se sientan bien para cumplir con sus objetivos.

A. Antecedentes del liderazgo

A través de todo el tiempo así sea en las religiones, culturas o por diversos motivos algunas acciones humanas siempre tuvieron a personas que más han resaltado, desde épocas muy primitivas, ya se veían personas que reflejaban un poder de dirección y que este lo usaban sobre otros como una guía. En la antigüedad la palabra líder y liderazgo era un término escrito en latín como lead, pero como afirma Villar (2018), el termino lead o liderazgo se popularizo hace como tres siglos.

El término “líder” parece haber sido muy popularizada a fines del siglo XIX y entre inicios de siglo XX, en tanto definido con ese término u otro, aquella persona a la cual hoy en día nos dirigimos como “líder” es aquella persona capaz de trazar las metas u objetivos, delegar y organizar actividades, así como impone normas y que estas sean respetadas. Por inicios del siglo XIX hubo libros y artículos escritos, uno de estos fue de Deiner et.al (2015) sobre “el gran hombre”. Desde el punto de vista de este autor, nos indica que los líderes fueron personajes decisivos en cada época de la historia, que, si estos no hubieran existido, la historia sería muy diferente a la que conocemos hoy en día, este autor no reconoce de qué manera pudieron ser formados, el autor afirma que estos nacieron con ciertas actitudes que no necesitaron ser formadas, pero luego surgieron ideas que hicieron que este supuesto fuera cambiado.

B. Características del liderazgo

Según Uzurriaga et.al, (2020), nos dice que el liderazgo tiene diferentes formas que son esenciales y estas se dividen en tres. La primera de estas nos servirá como guía de otras dos dimensiones y esta debe estar centrada en una fuerte superioridad en un nivel profesional puesto que esto servirá para generar respeto y lealtad sobre los grupos de personas donde se ejerce, por otro lado, esto servirá como apoyo a la alta gerencia.

La otra forma es que, se debe mejorar las habilidades de un líder que este pueda desenvolverse de gran manera frente a tus subordinados, esto se ve como un requisito fundamental para un líder, aparte de un dialogo manejable con los subordinados, el poder escuchar las opiniones de otros, así como una capacidad para observar todos los por menores. Hace referencia a la tercera forma que el líder debe ser aquella persona capaz de generar ideas y actividades para los subordinados, y que estos deben incluir a todos los miembros involucrados, además dice que este líder debe motivar al compromiso para una mejor calidad.

Según Ramos (2018) el liderazgo es la habilidad que tienen los individuos para lograr alcanzar el éxito personal y profesional en las organizaciones. Ser un buen líder es la capacidad para poder influir, motivar y guiar a los individuos para lograr los objetivos y metas de la organización. Los investigadores para una mejor conceptualización de las variables, han considerado tres dimensiones: Un liderazgo autocrático, un liderazgo transformacional y un liderazgo democrático.

2.2.2.1 Liderazgo Autocrático

En las organizaciones, el liderazgo autocrático se encuentra centrado en el jefe. El líder tiene un control absoluto de las actividades operacionales que son ejecutadas, manteniendo una comunicación fluida con el personal. Los líderes dictan las instrucciones precisas para la realización de las actividades que deben cumplirse en las organizaciones dentro de los lineamientos y políticas establecidas. Los líderes autocráticos, no le dan importancia a las actividades de socialización que debe existir en toda organización, para mantener un ambiente de trabajo sano y saludable, no fomentan el trabajo en equipo es decir no hay una interacción entre los diferentes departamento o áreas funcionales. Es decir, el líder autocrático, no recibe comentarios

de ningún miembro de los grupos de trabajo, evalúan la posición del grupo de trabajo según sus criterios que realiza.

C. Características

- El liderazgo autocrático, en las organizaciones funciona de la mejor manera cuando la toma de decisiones debe ser en forma rápida.
- El liderazgo autocrático elimina los conflictos, pero no resuelve el conflicto desde sus causas iniciales.
- Existe una total desconfianza del personal de colaboradores con el estilo autocrático de los directivos, porque todas las decisiones de las organizaciones se encuentran en manos del líder.

2.2.2.2 Liderazgo transformacional o Influencia idealizada

Según Calvo (2022), manifiesta que el liderazgo transformacional llamado también carismático, se encuentra dentro del nivel más alto de liderazgo y es observado cuando el líder es un modelo a seguir o modelo para sus seguidores y estos quieren emularlo. Los líderes merecen respeto y confianza. Un líder logra esta distinción cuando, entre otras actitudes, antepone los intereses la organización, de sus colaboradores ante los suyos propios, cuando demuestra un alto nivel de comportamiento ético, utiliza la fuerza cuando la situación lo requiere, respecto al comportamiento y actitud del líder transformacional es un ejemplo visible para los seguidores, haciéndolo admirar, respetar y confiar, ganándose así el aprecio de los seguidores; los líderes se encuentran dotados de una extraordinaria capacidad humana, resiliencia y determinación. Así, la influencia idealizada tiene dos dimensiones: el comportamiento del líder y los factores que los seguidores y otros colegas atribuyen al líder. Estos aspectos reflejan la naturaleza interactiva, que se manifiesta en la forma de comportare que tiene el líder y en las atribuciones brindadas por los seguidores al líder. Además, los líderes con mucha influencia idealista asumen riesgos y desafíos y son consistentes de ello, en lugar solo de asumirlos como tal. Pueden hacer lo correcto demostrando altos estándares de comportamiento moral y ético. (Arana & Ocampo ,2022).

Según Sotteccani (2017) los líderes reflejan el comportamiento que practican al elegir la justicia por encima de la conveniencia o la simplicidad. Estos líderes asumen un compromiso ético con sus propias acciones y las de sus seguidores. Razón por la cual, los colaboradores manifiestan la influencia idealizada de los lideres, comprobando

si las acciones del líder son justas y dando fe de su confianza y respeto. La influencia idealizada de un líder transformacional es aquel que persuade a las personas, es capaz de complacer a los demás, se comporta de manera creíble de una manera que atrae e identifica a sus seguidores, y que cree en ellos, confía en ellos y está dispuesto a seguirlos hasta que logren sus objetivos y metas en común. Los líderes son modelos a seguir y admirables e inspiran la confianza y el respeto de sus seguidores.

2.2.2.3. Liderazgo Democrático

El liderazgo democrático, está conceptualizado como la filosofía de "dos es mejor que uno". En este tipo de liderazgo los líderes están más enfocados en los insumos que necesitan los colaboradores para la realización de sus actividades laborales, brindándoles toda. Los colaboradores tienen una ideología basada en la participación activa de los líderes en la consecución de los objetivos institucionales, conjuntamente con el personal de colaboradores. En este tipo de liderazgo, los líderes son los que toman las decisiones finales, pero en determinadas ocasiones pueden delegar ciertas responsabilidades a sus colaboradores inmediatos. Es decir, un líder democrático delega responsabilidades, pero se encuentra pendiente de los resultados finales y son responsables directos, donde existe un enfoque descentralizado del poder y la autoridad (Ramos, 2018)

A. Características

- Los líderes democráticos, buscan que sus seguidores aporten en el proceso de toma de decisiones buscando una retroalimentación.
- Los líderes democráticos toman las decisiones adecuadas y oportunas, pero con el aporte de sus colaboradores
- El estilo de líder democrático, se enfatiza en la igualdad que debe existir en un ambiente de trabajo.

B. Ventajas

Las principales ventajas del liderazgo democrático

- Se promueve la iniciativa por parte de los colaboradores inmediatos, aumentando la motivación.
- Existe una mayor integración en la organización y en el grupo de trabajo.
- Los colaboradores se encuentran satisfechos con el trabajo realizado porque se encuentran identificados con su líder, equipo y empresa.

- Se promueve la participación de los colaboradores en los procesos administrativos de las empresas.

2.3 Marco Conceptual

- **Autoconciencia:** Es la capacidad para poder regular, comprender y reconocer las debilidades, fortalezas y patrones propios del comportamiento de cada persona. Los líderes que logran poseer una alta conciencia pueden tener una profunda comprensión de sus motivaciones, emociones y reacciones (Mayer et al., 2016).
- **Autorregulación:** Es la capacidad de los individuos para poder controlar sus reacciones e impulsos frente a situaciones imprevistas (Mayer et al., 2016) En el contexto empresarial, esta capacidad era crucial para mantener la calma y la eficiencia en situaciones de alta presión.
- **Competencia personal comunicativa:** Es la comunicación que se tiene de forma coherente, empática, y con la predisposición necesaria para saber escuchar y poder comprender la opinión de los demás individuos, frente a diferentes temas de interés. Montes de Oca (2016)
- **Desarrollo personal:** Se refiere al proceso mediante el cual los individuos adquirieron conocimientos, que les permitieron mejorar continuamente en sus roles profesionales y personales (Robinson, 2013). Este desarrollo permite que las personas se puedan adaptar rápidamente a los cambios y desafíos en el entorno de negocios internacionales.
- **Desempeño de tareas:** Se refiere a la eficacia con la que los empleados realizaban sus actividades laborales, cumpliendo con los estándares y expectativas determinadas por las organizaciones (Campbell & Wiernik, 2015). Un buen desempeño de tareas era fundamental para la eficiencia operativa y el logro de los objetivos corporativos.
- **Inteligencia emocional:** Es la capacidad que poseen las personas para reconocer, y regular sus sentimientos y de los demás, facilitando una interacción efectiva y la toma de decisiones adecuadas en el entorno laboral (Goleman, 2022).
- **Inteligencias múltiples:** Triglia et.ao (2018) postuló que las inteligencias múltiples representaban un modelo en el que las capacidades cognitivas humanas se diferenciaban en varias modalidades específicas, más que en ver la inteligencia como es dominada por una sola habilidad general. Estas modalidades incluyeron inteligencia

lingüística, lógica matemática, espacial, y naturalista, todas relevantes en distintos contextos laborales.

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Variable Inteligencia emocional	Según Wayne Payne (1985, citado en Marques, 2018) manifestaba que la inteligencia emocional son las aptitudes que tienen, los individuos para controlar sus propias emociones y la del personal de subordinados esenciales para lograr la eficiencia en el ámbito profesional y personal.	La variable inteligencia emocional es el resultado de la aplicación del cuestionario elaborado por las investigadoras adaptado al contexto de la investigación, con 12 Items para medir las dimensiones: Autorregulación, habilidades sociales y autoconocimiento. Se aplicará una escala ordinal mediante encuestas estructuradas.	Autorregulación	Plantear metas	1.- ¿Está de acuerdo Ud. que las metas planteadas por los cadetes les permite una mayor autorregulación?	
				Adaptación	2.- ¿Está de acuerdo Ud. que la adaptación adecuada a la vida militar facilita la inteligencia emocional de los cadetes?	
				Habilidad	3.- ¿Está de acuerdo Ud. que la habilidad en el proceso de aprendizaje facilita la inteligencia emocional?	
				Capacidad de control	4.- ¿Está de acuerdo Ud. que la capacidad de control de los cadetes de sus emociones es fundamental en la inteligencia emocional?	
				Interacción	5.- ¿Está de acuerdo Ud. que la Interacción entre los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?	
				Comunicación adecuada	6.- ¿Está de acuerdo Ud. que una comunicación adecuada entre los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?	
				Conductas	7.- ¿Está de acuerdo Ud. que la conducta apropiada de los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?	
				Hábitos	8.- ¿Está de acuerdo Ud. que los hábitos adquiridos de los cadetes durante su formación académica facilita el control de la inteligencia emocional?	
				Autoconocimiento	Experiencias vividas	9.- ¿Considera Ud. que las experiencias vividas de los cadetes durante su formación, militar facilitan su autoconocimiento?
					Reflexión	10.- ¿Está de acuerdo Ud. que la reflexión es una medida autocrítica de los cadetes que facilita el control de sus emociones?

tareass encomendadas	democrático. Se aplicará una escala ordinal mediante encuestas estructuradas.	Liderazgo democrático	Participativo	9.- ¿Está de acuerdo Ud. que los líderes democráticos promueven la participación de los equipos de trabajo en la resolución de los conflictos?
			Escuchan opiniones	10.- ¿Está de acuerdo Ud. que los líderes democráticos escuchan las opiniones de sus subordinados?
			Apertura de mente	11.- ¿Está de acuerdo Ud. que la apertura de mente en los líderes democráticos permite tomar las decisiones en forma consensuada?
			Creatividad	12.- ¿Está de acuerdo Ud. que la creatividad de los líderes democráticos les facilita el cumplimiento de las metas?

2.5 Formulación de Hipotesis

2.5.1 Hipotesis General

HG: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

2.5.2 Hipotesis Específicas

HE1: La autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

HE2: Las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

HE3: El autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

CAPITULO III.

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

Los investigadores utilizaron un enfoque cuantitativo, mediante la recolección de datos para su procesamiento y análisis correspondiente. Esta recolección fue efectuada de fuentes confiables y creíbles, quienes a través de la encuesta manifestaron sus opiniones personales dándole la valoración correspondiente a cada pregunta. Las variables en estudio fueron cuantificadas en las herramientas estadísticas para realizar un análisis descriptivo e inferencial. Según Hernández & Mendoza (2018), en el enfoque cuantitativo resalta la importancia de hacer un análisis y correlación de las variables de investigación mediante el procesamiento de la información.

3.2. Tipo de investigación

Los investigadores desarrollaron investigación básica, llamada también pura, donde solamente buscaron fuentes de información de diversos autores a fin de obtener conocimientos conceptuales que permitan ampliar o profundizar el conocimiento profundo del tema de la situación problemática. Mediante la investigación básica se pretende recolectar la información necesaria, tomarla como base para determinar la relación que existe entre las variables. Según Samaniego (2022) afirma que la investigación pura o básica tiene como objetivo la obtención de información de cierta parte de la realidad, sin tomar en cuenta intereses prácticos y que el único fin sea la búsqueda de la realidad.

De acuerdo a lo manifestado por Samaniego (2022) en las investigaciones científicas, la investigación básica solo pretende ampliar los conocimientos existentes de la situación problemática, mediante la recolección de información de fuentes bibliográficas adquiriendo conocimientos nuevos que permitan profundizar en el tema central.

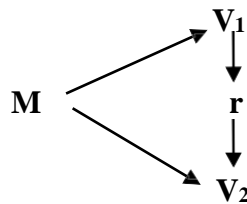
3.3 Método de la investigación

En las investigaciones científicas, el método más común utilizado por los estudiantes es el método hipotético-deductivo, que consiste en realizar un análisis crítico en forma lógica y ordenada para la contratación de las hipótesis

planteadas, la misma que son suposiciones de la verdad o falsedad de los hechos. Según (Klimovsky, 2020) el método hipotético deductivo, se basa en las pruebas. El método hipotético- deductivo, es ejecutado mediante la observación detallada y exhaustiva que se efectúa a las hipótesis de la investigación, mediante la experimentación y observación, para ser aceptadas o rechazadas, constituyendo una herramienta importante en las investigaciones.

En el diseño de la investigación, los investigadores se hacen la siguiente interrogante: ¿Los resultados procesados son realizados en forma crítica y analítica? ¿Estos resultados son procesados de acuerdo a las expectativas iniciales o puede replantearse las hipótesis de investigación?

Para entender mejor la relación que existe entre las variables, podemos mencionar el cuadro adjunto lo siguientes:



Donde:

M : Muestra probabilística.

V1 : Inteligencia emocional

V2 : Liderazgo.

r : Grado de asociación.

3.4 Alcance de la Investigación

Esta definida como la extensión o delimitación de la investigación. Es decir, la profundidad o extensión de la situación problemática que se encuentra en estudio. Este alcance, se inicia con la formulación del problema describiendo en forma detallada clara y específica la situación de los hechos, donde los investigadores, determinan los elementos para realizar la investigación y cuáles pueden ser obviados.

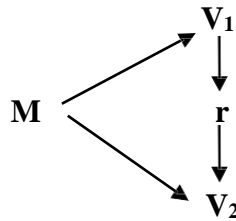
Según (Osada & Salvador, 2021) en un alcance descriptivo-correlacional, los elementos de estudio son analizados desde diferentes perspectivas. El nivel descriptivo, es una breve descripción de la situación problemática de los hechos que son suscitados y que es motivo de investigación. Se analizan las variables en estudio describiéndoles en forma detallada mediante las definiciones teóricas, permitiendo ampliar y profundizar en el tema central. La calificación de las variables un término que se usa en estadística que implica el cambio que sufre una variable (denominada variable independiente, ubicándose en el eje de las X) y como afecta o altera a la otra variable (variable dependiente- ubicado eje de las Y)

Los estudios correlacionales, realizan la medición para determinar el grado de asociación entre las variables, las consecuencias o resultados que se obtienen al modificar o alterar una de ellas y la interconexión que existe en un contexto de estudio.

3.5 Diseño de investigación

Los investigadores desarrollaron el diseño de investigación no experimental y de corte transversal, es decir las variables no fueron modificadas, ni alteradas durante el procesamiento de la información, es decir se estudiaron conforme se presentan en la situación problemática, y el estudio fue realizado en una sola unidad de tiempo, es decir en un momento específico con la desventaja que no se puede analizar por un periodo largo de tiempo. Los investigadores solo observaron, analizaron e interpretaron los resultados obtenidos y según Samaniego (2022) que las investigaciones no experimentales son aquellas donde las variables en estudio carecen de manipulación intencional del investigador; solamente se realizó un estudio de las variables como se fueron presentando en la realidad problemática.

En el recuadro adjunto podemos examinar que:



- M : Muestra de la población
 V1 : Inteligencia emocional
 V2 : Liderazgo
 r : Grado de asociación.

3.6 Población, Muestra Unidad de estudio

3.6.1 Población.

La población, en investigaciones realizada por los estudiantes de pre y post grado, está constituida en estudio, por los individuos, fenómenos, cosas, organizaciones que habitan una misma área geográfica con características y propiedades comunes que serán objeto de análisis. Cuando los estudiantes analizan la población, deben tener en consideración las siguientes interrogantes: A quien, cuando o donde se realiza la investigación. Cuando se refiere a quien o que, se toma en consideración el tema de la investigación, el dónde especifica el alcance y cuando el tiempo que demanda la el inicio de estudio.

Según Triola (2018), la población en la comunidad científica, está constituida por un conjunto de elementos o componentes finitos que presentan las mismas propiedades, características, cuyos datos serán procesados y analizados mediante las herramientas estadísticas. Los investigadores, determinaron una población de 1234 Cadetes de los diferentes años.

3.6.2 Muestra

La muestra, corresponde a un sub conjunto de datos que forman parte del universo de estudio, delimitadas por el espacio total donde se desarrolla una investigación. La muestra debe contener las mismas propiedades y características del universo de estudio y los resultados obtenidos se pueden generalizar a toda la población en estudio. Según Triola (2018) la muestra

constituye una pequeña parte significativa del universo de estudio, con las mismas propiedades, componentes que facilitan que los resultados obtenidos puedan ser generalizados a todo el universo.

Se considero la siguiente fórmula matemática para calcular la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * 98}{e^2 * (98 - 1) + Z^2 * P * Q} =$$

$$n = \frac{(1.9)^2 * 0.5 * 0.5 * 1234}{(0.05)^2 * 1234 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$N = 294$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra=294

Z: Valor de la distribución normal =1.96

P: Probabilidad de éxito=0.5

Q: Probabilidad de error=0.5

E: Error =0.05

Realizada la operación, se obtuvo un resultado de 294 Cadetes de los diferentes años de estudio.

3.6.3 Unidad de estudio

Según Hernández & Mendoza (2018) la unidad de estudio en una investigación científica, está constituida por un individuo, grupo de individuos, componentes que forman parte del contexto de estudio. Esta unidad de análisis debe poseer las mismas características y propiedades en común, además encontrarse en la misma área geográfica donde se realizó el proceso de la investigación. Los investigadores consideraron como unidad de análisis a los Cadetes del Batallón de Cadetes, que forman parte del estudio correspondientes.

La unidad de análisis en investigaciones científicas debe ser seleccionadas con anticipación, delimitadas de acuerdo al espacio geográfico donde comparten las mismas propiedades y características, porque de los resultados obtenidos mediante

la muestra se podrá extrapolar a toda la población en estudio.

3.7 Técnica e Instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

Según Hernández & Mendoza (2018), la selección de herramientas o métodos, así como la preparación y aplicación de observaciones, registros y mediciones, son pasos esenciales en la recopilación y procesamiento de datos. Es crucial que el estudio mantenga un equilibrio adecuado entre la validez de contenido y la confiabilidad de los métodos de recopilación de datos.

Las encuestas en situaciones reales proporcionan información sobre la selección, adaptación y uso de herramientas, así como una descripción del tipo de datos y la metodología utilizada para codificarlo. Por lo tanto, se utiliza un enfoque estadístico que incluye una codificación adecuada, como escalas de Likert o preguntas de opción múltiple, para incorporar las variables necesarias para los objetivos de la investigación

Se le asignó valoraciones a cada una de las interrogantes de estudio, mediante la escala de Likert, obteniendo respuestas claras, precisas y objetivas, sin ambigüedades es decir respuestas cortas las cuales nos permiten poder obtener los resultados para su posterior análisis estadístico.

Tabla 2

Diagrama de Likert

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

Nota. Rensis Likert 1932

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

Según Hernández & Mendoza (2018), en la investigación científica, el cuestionario es muy utilizado por los estudiantes, para realizar la recolección de los datos. Este instrumento se inicia con la elaboración de las interrogantes de la investigación que serán procesados y analizados con las herramientas estadísticas. Los investigadores plantean la utilización del cuestionario, para la obtención de respuestas proporcionadas por la muestra de la población. Estas respuestas fueron procesadas, analizadas y almacenadas para su tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Los investigadores, diseñaron veinticuatro (24) preguntas, elaboradas con los indicadores de las dimensiones. Estos indicadores constituyeron elementos de control que facilito poder obtener los resultados claros, precisos y concretos de los encuestados. A cada interrogante se le asigno un valor ascendente del 1 al 5 de acuerdo al criterio de cada encuestado, estos valores se tomaron de la escala de Likert. Se diseñaron desde las preguntas más fáciles de responder hasta las más difíciles; a finde evitar que se puedan cometer errores en su desarrollo por mala interpretación o confusión de las mismas.

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

3.7.3.1 Validez del Instrumento:

La validez, es la precisión con que un instrumento de medición realiza la medición a una variable, mientras que la confiabilidad de las interrogantes esta referida a la consistencia que tiene el instrumento cuando es medido y produce los mismos resultados de manera repetida. En su investigación, Hernández & Mendoza (2018) sugieren que el desarrollo de una herramienta de medición requiere evaluar las variables involucradas y definir claramente el concepto.

La validez de un instrumento, corresponde al proceso mediante el cual, expertos validadores realizan la calificación de los instrumentos de medición, los cuales deben estar constituidos por interrogantes de estudio elaborados con los indicadores de las dimensiones de las variables; a fin de que abarquen a todo el universo de la población. Estos docentes validadores deben ser profesionales con amplia experiencia en trabajos de investigación, a fin de que con sus vastos conocimientos se puedan lograr los resultados esperados.

El departamento de investigación de la Escuela, con la finalidad de establecer criterios únicos para la validación o juicio de expertos, dispuso que tres (03) docentes del curso, realicen la validación el cual permitió que se estandarice un criterio común y parámetros en los puntajes asignados a cada interrogante. Los investigadores diseñaron un instrumento compuesto por preguntas elaboradas en forma clara, precisa y concreta, para evitar errores o mala interpretación de los encuestados.

Tabla 3*Validación de Expertos*

No	Apellidos y nombres	Nota
	Dr. Rodolfo ZEA MELODIAS	95
	Dr. Humberto ZAVALA RAMOS	95
	Dr. Edwin VASQUEZ MORA	95

Nota: Elaboración Propia

Terminada la validación del juicio de expertos, se obtuvo un puntaje ponderado de 95 interpretándose que el instrumento es válido. Esta validación facilita que los investigadores obtengan los resultados esperados.

3.7.3.2 Confiabilidad del Instrumento

En los trabajos de investigación que realizan los diversos estudiantes, el alfa de Cronbach es una herramienta de medición, que permite determinar si un instrumento tiene una alta consistencia interna y es confiable. Por ejemplo, si medimos con un termómetro la temperatura en un ambiente y después de unos minutos trasladamos la medición a otro ambiente y sufre variaciones podemos manifestar que el cuestionario no es confiable. Es decir, mediante el alfa de Cronbach podemos manifestar si el instrumento es consistente y están relacionadas con las preguntas del cuestionario.

Los investigadores, para determinar el alfa de Cronbach utilizaron la fórmula matemática del alfa de Cronbach, para obtener los resultados tomando como base las preguntas del cuestionario de investigación. Se procesó en una data en Excel con la sumatoria de la varianza individual y total del instrumento.

Para calcular el alfa de Cronbach, se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α : Valor del coeficiente Cron Bach

S_i^2 : Sumatoria de la varianza de cada ítem

S_T^2 : Sumatoria de la varianza del total.

K: Numero de preguntas o ítems.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
escala	0.825

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la información, se obtuvo un valor de 0.825, el cual nos manifiesta que existe una alta fiabilidad del cuestionario.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
escala	0.918

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la información, se obtuvo un valor de 0.918, el cual nos manifiesta que existe una alta fiabilidad del cuestionario

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1. Técnica para el procesamiento de datos

En la comunidad científica, las técnicas para el procesamiento de datos, son realizados mediante herramientas estadísticas que permiten que el procesamiento de datos, permita argumentar decisiones direccionadas a conseguir mejoras basados en las evidencias que proporcionan los resultados obtenidos de datos objetivos, mediante los análisis realizados. Este procedimiento se inicia con el diseño de las interrogantes de la investigación, elaborándose las interrogantes correspondientes, asignándoles a cada pregunta una valoración, que serán analizadas por cada encuestado para que responda en forma clara, precisa y objetiva de acuerdo a su criterio y conocimiento.

Los investigadores utilizaron el Jamovi que es una herramienta de fácil uso y manejo, la manipulación del software es sencillo permitiendo que los datos sean procesados en las mejores condiciones posibles. Se realizó, el análisis descriptivo e inferencial (prueba de la hipótesis) donde se procesó los datos que permitieron aceptar o rechazar las hipótesis. La utilización del Jamovi presenta ciertas ventajas, las cuales podemos mencionar las siguientes

- Los procesos estadísticos realizados, pueden ser traducidos al español, facilitando su entendimiento.
- Este sistema estadístico, presenta es funcional porque los datos pueden ser ampliados en diferentes plataformas estadísticas que permitan su procesamiento.
- Permite que se pueda acceder a tablas, gráficos, para un mejor análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

3.8.2. Método de análisis de datos

3.8.2.1 Análisis descriptivo

Es una descripción detallada de la situación problemática a través de las variables en estudio, este análisis permite que los investigadores puedan tomar los conocimientos de detalle de cómo se manifiesta la situación frente a hechos cambiantes y poder analizar con mayores elementos de juicio el tema central. Los investigadores, mediante el análisis descriptivo determinan las tendencias que sufren las variables en el procesamiento de los datos que conducen a nuevos escenarios. El análisis descriptivo, implica una medición simple de los objetivos de la investigación con la finalidad de determinar las variaciones que sufren en el proceso y la aceptabilidad de la muestra de la población frente a hechos, manifestada mediante la distribución que presentan las variables.

3.8.2.3 Análisis Inferencial (Prueba de hipótesis)

En los trabajos de investigación, el análisis inferencial es muy utilizado para aceptar o rechazar las hipótesis de investigación. En el procesamiento de la información, mediante programas estadístico el análisis inferencial permite determinar si existe una correlación entre las variables. Los investigadores

mediante el análisis inferencial pudieron medir los comportamientos o actitudes que presentan las variables solamente analizando una parte pequeña de la población y con los resultados obtenidos se puede extrapolar o hacer generalizaciones a todo el universo de estudio. El estudio del análisis inferencial permite que:

Es muy importante el análisis inferencial porque:

- Con los resultados de la muestra se puede extender a toda la población, ahorrando costos de transporte, asesoramientos, y tiempo en el proceso de recolección de datos.
- Con los resultados obtenidos, los investigadores podrán tomar las decisiones acertadas y oportunas.

3.8 Aspectos éticos

Los estudiantes de pre y post grado, durante mucho tiempo vienen desarrollando trabajos de investigación en ciencias sociales. Estos trabajos se han ido mejorando durante el transcurso del tiempo, principalmente en la búsqueda de fuentes bibliográficas de diferentes autores donde ampliar y profundizar el tema central. Esta búsqueda de referencias bibliográficas, corren el riesgo de que autores citados no sean considerados en las referencias, cometiendo el delito de plagio. Los investigadores tuvieron en consideración los siguientes aspectos éticos:

- Se guardó la confidencialidad del caso, de los datos que fueron procesados, analizados e interpretados en el trabajo de campo.
- Los resultados obtenidos, solo fueron utilizados con fines académicos, evitándose la divulgación con fines personales.
- Los investigadores, manifestaron a los encuestados el objetivo que se busca en el trabajo de investigación, a fin de que den su conformidad en el procesamiento de la información y elijan libremente si participan o no del trabajo investigativo.
- Los datos que fueron recolectados no fueron alterados ni manipulados, fueron procesados tal y como fueron recolectados, la fuente de recolección de datos es confiable y creíble.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

OG: Determinar si la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”Lima 2025

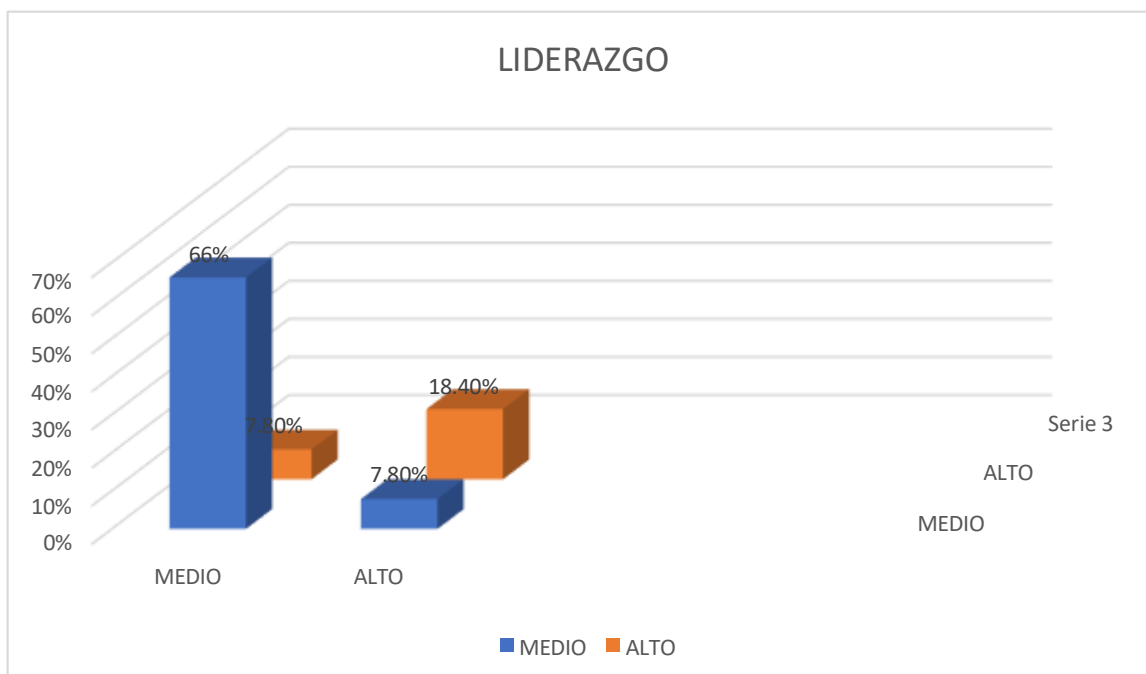
Tabla 6.

Inteligencia emocional y liderazgo

INTELIGENCIA		LIDERAZGO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	194	23	217
	% del total	66.0%	7.8%	73.8%
Alto	Cadetes	23	54	77
	% del total	7.8%	18.4%	26.2%
Total	Cadetes	217	77	294
	% del total	73.8%	26.2%	100.0%

Nota: Para el procesamiento de las variables inteligencia emocional y liderazgo se utilizó una escala de: 1) Bajo 2) Medio 3) Alto

Procesado los datos en la tabla cruzada con las variables inteligencia emocional y el liderazgo, en un porcentaje medio del 66% Cadetes manifestaron que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el liderazgo, por las capacidades que tiene de poder realizar la identificación, comprensión y gestión oportuna de sus emociones, particularmente cuando sientan presión en el desarrollo de sus actividades diarias, o en situaciones de conflictos, controlando sus respuestas de manera adecuada, controlando que el estrés los pueda dominar y manteniendo siempre un enfoque para la resolución de los problemas, en un porcentaje alto del 10.1% los cadetes manifestaron que la inteligencia emocional es importante en los líderes porque les permite poder reconocer sus propias emociones, entenderlas como pueden afectar su comportamiento. Es importante tener en consideración que un verdadero líder es capaz de reconocer e identificar sus emociones, puede tomar las medidas necesarias y oportunas para que no influya negativamente en sus interacciones con los demás cadetes.

Figura 1*Inteligencia emocional y liderazgo***Objetivo específico 1**

| Determinar si la autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 7*Autorregulación y liderazgo*

AUTOREGULACION		LIDERAZGO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	194	24	218
	% del total	66.0%	8.2%	74.1%
Alto	Cadetes	23	53	76
	% del total	7.8%	18.0%	25.9%
Total	Cadetes	217	77	294
	% del total	73.8%	26.2%	100.0%

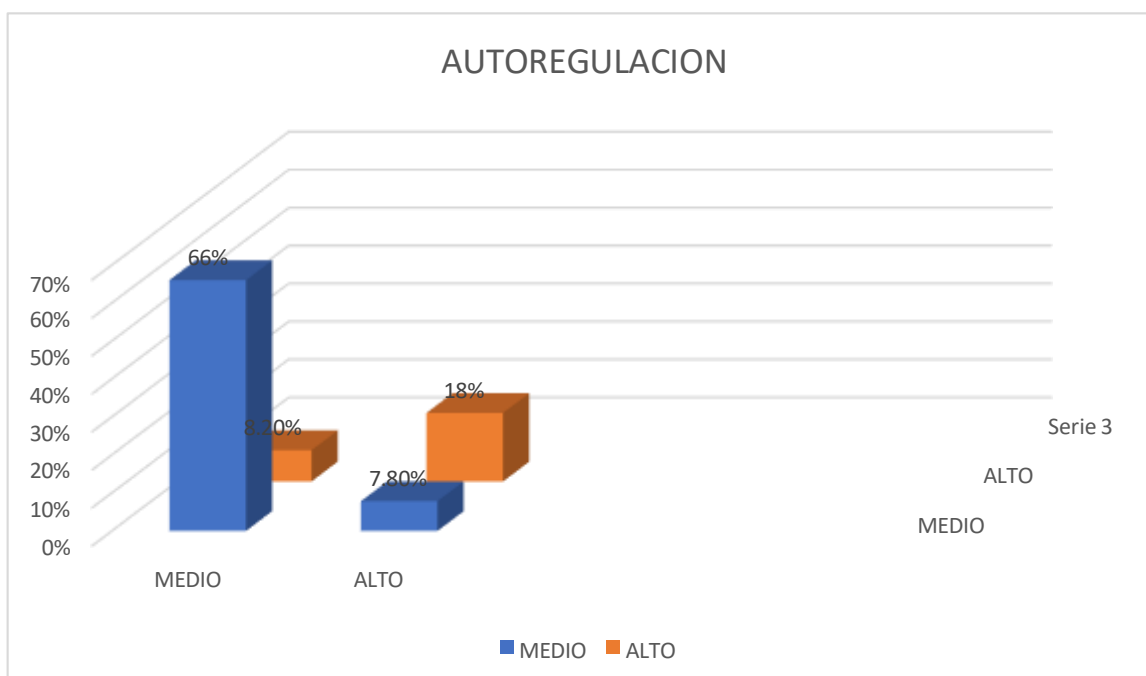
Nota: Para el procesamiento de la dimensión autorregulación y la variable liderazgo se utilizó una escala de: 1) Medio 3) Alto.

Procesado los datos en la tabla cruzada entre la dimensión autorregulación y la variable liderazgo, en un porcentaje promedio del 66% del batallón de cadetes manifestaron que efectivamente la autorregulación se relaciona con el liderazgo porque permite que los líderes puedan manejar de la mejor manera sus emociones de una manera óptima, facilitando que puedan tomar sus decisiones de manera efectiva y racional. Hay que tener en consideración que un líder que puede controlar sus emociones no se encuentra propenso a tomar decisiones que sean impulsivas, bajo estrés o la frustración de algo.

En un porcentaje alto del 18% los cadetes del Batallón manifestaron que la autorregulación es fundamental en los líderes toda vez que mejora su desempeño personal y profesional, establece unos estándares de comportamiento frente a sus demás compañeros. La claridad y calma en situaciones apremiantes son características fundamentales que inspiran confianza y credibilidad frente a sus demás compañeros.

Figura 2.

Autorregulación y liderazgo



Objetivo específico 2

Determinar si las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relacionan con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 8

Habilidades sociales y liderazgo

HABILIDADES SOCIALES		LIDERAZGO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	148	23	171
	% del total	50.3%	7.8%	58.2%
Alto	Cadetes	69	54	123
	% del total	23.5%	18.4%	41.8%
Total	Cadetes	217	77	294
	% del total	73.8%	26.2%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de la dimensión habilidades sociales y la variable liderazgo se utilizó una escala de: 1) Medio, 2) Alto

Procesado los datos en la tabla cruzada entre la dimensión habilidades sociales y la variable liderazgo, en un porcentaje promedio del 50.3% los cadetes del Batallón manifestaron que las habilidades sociales se encuentran relacionadas con el liderazgo, toda vez que el liderazgo constituye un pilar fundamental en el desarrollo personal y profesional de los cadetes durante su formación militar.

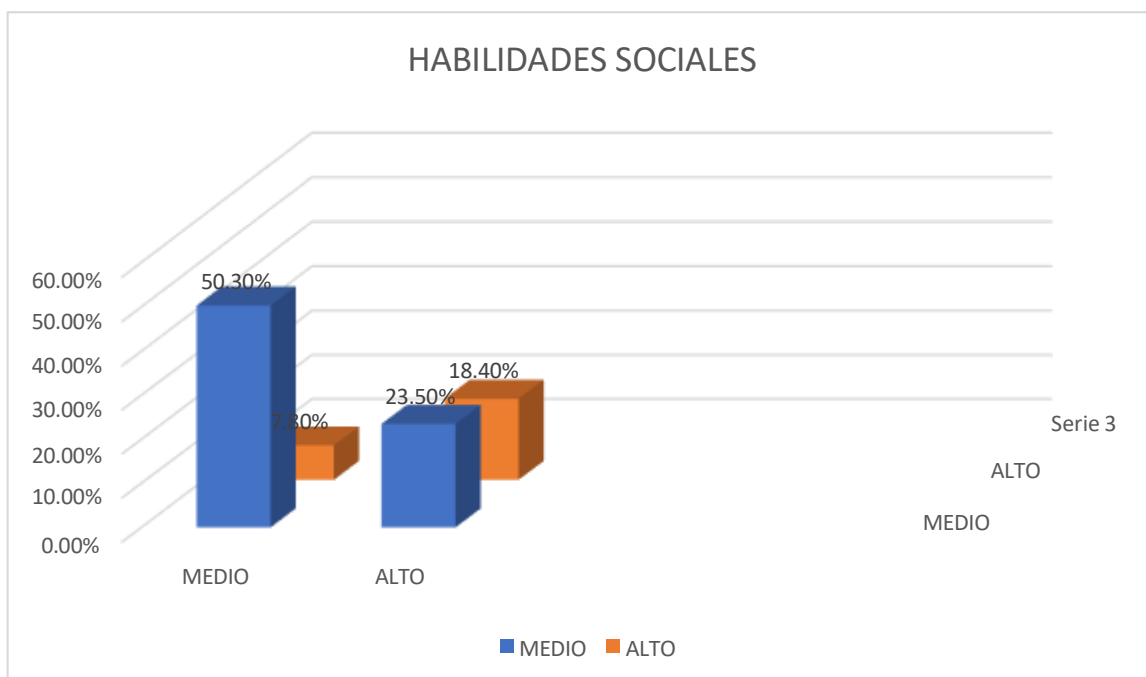
En un entorno cada vez más interconectado, con la capacidad que tienen los líderes de poder guiar equipos y no solo basta con tener los conocimientos doctrinarios o teóricos si no que se necesitan de líderes que puedan resolver los conflictos y fomentar un ambiente sano, de colaboración y participación.

En un porcentaje alto del 10.1% los cadetes del Batallón manifestaron que las habilidades sociales, permiten que los líderes puedan conectarse con las personas facilitando que sus ideas puedan fluir y se alcancen los objetivos en forma coordinada. Hay que tener en consideración que cuando se habla de liderazgo podemos manifestar que los líderes toman las decisiones de manera adecuada con la capacidad de motivar a sus subordinados para el cumplimiento de las misiones asignadas, mientras que las habilidades sociales actúan como el

puente que permite que los líderes puedan conectarse con las personas para facilitar una comunicación rápida y eficaz.

Figura 3.

Habilidades sociales y liderazgo



Objetivo específico 3

Determinar si el autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 9.

Autoconocimiento y liderazgo

AUTOCONOCIMIENTO		LIDERAZGO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	194	23	217
	% del total	66.0%	7.8%	73.8%
Alto	Cadetes	23	54	77
	% del total	7.8%	18.4%	26.2%
Total	Cadetes	217	77	294
	% del total	73.8%	26.2%	100.0%

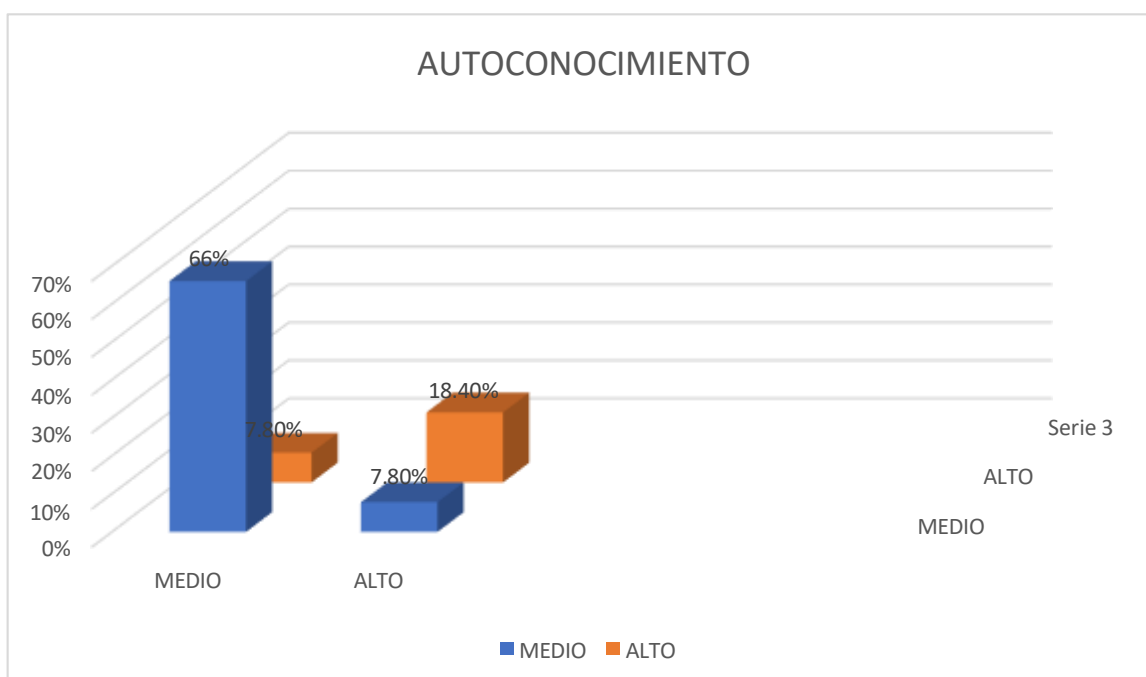
Nota. Para procesar la dimensión autoconocimiento y la variable liderazgo se utilizó una escala de: 1) Medio, 2) Alto

Procesado los datos en la tabla cruzada entre la dimensión autoconocimiento y la variable liderazgo, en un porcentaje promedio del 66% los cadetes del batallón manifestaron que el autoconocimiento se encuentra relacionado con el liderazgo por cuanto permite que los líderes puedan conocerse; así mismo e identificar las brechas que existen en el desarrollo de sus tareas encomendadas, es decir ser capaces de identificar cuáles son sus fortalezas y las actividades que necesitan de realizar un trabajo adicional.

En un porcentaje alto del 18.4% los cadetes del batallón manifestaron que el autoconocimiento en los líderes es fundamental porque permite que los líderes puedan tener una reflexión adecuada de su comportamiento, de sus capacidades para poder diferenciarse de los demás, el cual le facilita poder reconocerse y valorarse. Este autoconocimiento le permite tomar las decisiones acertadas porque tiene la confianza en sí mismo, en sus capacidades para afrontar desafíos y retos valiéndose desde sus fortalezas que dispone. Hay que tener en consideración que el autoconocimiento en los líderes es un factor fundamental para que puedan desarrollar sus características propias.

Figura 4.

Autoconocimiento y liderazgo



Prueba de normalidad:

Permite determinar si los datos se encuentran agrupados en relación a un valor central y son distribuidos simétricamente. En toda investigación es necesario verificar la distribución de los datos recolectados de la muestra, para determinar la tendencia que siguen. Los investigadores para analizar la prueba de normalidad tuvieron en consideración el estadístico de shapiro wilk. Los investigadores tomaron en consideración una muestra representativa de 294 Cadetes de los diferentes años de estudio.

Para un mejor análisis e interpretación de los resultados obtenidos se tuvo en consideración, lo siguiente:

H_1 : Si $p_v > 0.05$. Distribución normal

H_0 : Si $p_v < 0.05$. Distribución no normal

Valor de la significancia: $p_v = 0.05$

Tabla10

Prueba de normalidad

	AUTOREGULACION	HABILIDADES SOCIALES	AUTOCONOCIMIENTO	INTELIGENCIA	LIDERAZGO
N	294	294	294	294	294
Perdidos	0	0	0	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.885	0.836	0.914	0.914	0.957
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

Nota: Fuente base de datos anexo 5

En la Tabla 9, realizado el procesamiento de los datos en el Jamovi, se obtuvo un valor del nivel de significancia <0.001 siendo estadísticamente menor a <0.05 . interpretándose que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la H_0 y se utilizara el estadístico Rho de Spearman.

4.1 Análisis inferencial

Es una rama de la estadística que analiza, interpreta y saca conclusiones solamente tomando en consideración una porción pequeña de la población en estudio. Este análisis inferencial, es sumamente útil, porque no siempre en toda investigación se puede medir a todos los elementos de una población, por lo tanto, con este análisis los investigadores pueden tomar decisiones y hacer las predicciones necesarias solamente con la muestra de la población en lugar de realizar mediciones a todos los demás componentes del universo en estudio.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (H0)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima2025

Hi: La inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Para el análisis inferencial se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman

Tabla 11

Prueba de Hipótesis general (HG)

		INTELIGENCIA	LIDERAZGO
INTELIGENCIA	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.928	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Procesado los datos de la HG, se obtuvo un valor de Spearman

de 0.928 manifestando que existe un grado de correlación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

Paso 4:

La consideración estadística determinada fue la siguiente:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_o
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_o .

Paso 5:

El resultado obtenido fue menor a < 0.01 siendo menor al establecido 0.05, se acepta la H_i y se rechaza la H_o .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis general (H_o) y se rechaza la hipótesis nula, manifestando que existe una relación directa y significativa entre: La inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1(HE1)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H_o : La autorregulación no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" Lima 2025

H_i : La autorregulación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Para el análisis inferencial se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman

Tabla 12*Prueba de Hipótesis general (HE1)*

		AUTOREGULACION	LIDERAZGO
AUTOREGULACION	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.514	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Procesado los datos de la HG, se obtuvo un valor de Spearman de 0.514 manifestando que existe una correlación positiva moderada y con un valor de $p < 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

Paso 4:

La consideración estadística determinada fue la siguiente:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_o
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_o .

Paso 5:

El resultado obtenido fue menor a < 0.01 siendo menor al establecido 0.05, se acepta la H_i y se rechaza la H_o .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis general (H_o) y se rechaza la hipótesis nula, manifestando: que existe una relación directa y significativa entre; La autorregulación y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” 2025

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2(HE2)**Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa**

Ho: Las habilidades sociales no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Hi: Las habilidades sociales se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Para el análisis inferencial se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman

Tabla 13

Prueba de Hipótesis general (HE2)

		HABILIDADES SOCIALES	LIDERAZGO
HABILIDADES SOCIALES	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.825	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Procesado los datos de la HG, se obtuvo un valor de Spearman de 0.825 manifestando que existe un grado de correlación positiva alta y con un valor de $p < 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Paso 4:

La consideración estadística determinada fue la siguiente:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la Ho
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la Ho.

Paso 5:

El resultado obtenido fue menor a <0.01 siendo menor al establecido 0.05, se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis específica 2 (HE2) y se rechaza la hipótesis nula, manifestando que existe una relación directa y significativa entre: Las habilidades sociales y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” 2025

4.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3(HE3)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H_0 : El autoconocimiento no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

H_1 : El autoconocimiento se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Para el análisis inferencial se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman

Tabla 14

Prueba de Hipótesis general (HE3)

		AUTOCONOCIMIENTO	LIDERAZGO
AUTOCONOCIMIENTO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.912	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Procesado los datos de la HG, se obtuvo un valor de Spearman

de 0.912 manifestando que existe un grado de correlación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.05$ se procede a aceptar la hipótesis alternativa (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

Paso 4:

La consideración estadística determinada fue la siguiente:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_o
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_o .

Paso 5:

El resultado obtenido fue menor a < 0.01 siendo menor al establecido 0.05, se acepta la H_i y se rechaza la H_o .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis específica 3 (HE_3) y se rechaza la hipótesis nula, manifestando que: El autoconocimiento se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” 2025

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la HG que establece que existe una relación directa y significativa entre: La inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor de Spearman de 0.928 existe una asociación positiva muy alta y según Brackett & Rivers (2022) en su tesis doctoral examinaron si la inteligencia emocional se relaciona con la satisfacción laboral en una empresa manufacturera en Japón. Utilizaron un diseño de investigación correlacional con una muestra de 250 empleados. Para realizar un mejor análisis de las variables, se elaboró un cuestionario de Inteligencia Emocional diseñado por Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) y un cuestionario de Satisfacción Laboral elaborado por Warr-Cook-Wall. Los resultados obtenidos en los análisis correspondientes determinaron que existe una correlación positiva ($r = 0.54, p < 0.01$) entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, indicando que los empleados con mayor inteligencia emocional reportaron mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Conclusión, se determinó que la inteligencia emocional constituye un factor crucial que influye en la satisfacción laboral, y se recomendó a las empresas invertir en programas de desarrollo emocional para sus empleados.

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la HE1 que establece que existe una relación directa y significativa entre: La autorregulación en la inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor de Spearman de 0.514 existe una asociación positiva moderada y según Plascencia (2022), en su tesis de licenciatura, tuvo como propósito investigar el nivel de la inteligencia emocional que se manifiesta en los grupos de la generación baby boomers. Con un enfoque cuantitativo, donde el investigador realizó la recopilación de datos numéricos de la población para el procesamiento y análisis correspondiente. Este enfoque es objetivo porque solamente se basan en análisis de datos que no sufren variaciones en su estudio, se utilizó la encuesta para procesar información y el cuestionario para realizar la medición de los ítems, como muestra se tuvo la participación de 80 personas, diseño no experimental porque el investigador al realizar el estudio

de la situación problemática las variables se estudiaron tal y como se presentan no habiendo manipulación ni modificación. Realizado los análisis correspondientes se pudo determinar que no existe diferencias en el nivel general de inteligencia emocional entre las generaciones, aunque se identificó que los millennials destacaban en la dimensión de autocontrol.

El estudio concluyó que la inteligencia emocional no varía significativamente entre generaciones, pero ciertos componentes, como el autocontrol, juegan un papel más destacado en el grupo millennial, lo que sugiere que esta dimensión es clave para su adaptación al entorno laboral.

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la HE2 que establece que existe una relación directa y significativa entre: Las habilidades sociales en la inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor de Spearman de 0.824 existe una asociación positiva alta y según y según Frías (2021), en su trabajo de tesis, tuvo como propósito investigar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en el sector sanitario. Se aplicó un estudio cuantitativo no experimental, mediante el acopio de información, la misma que fue almacenada en una data, se utilizó la encuesta para que los datos puedan ser procesados y el cuestionario elaborado con los indicadores con preguntas claras y concretas para evitar confusiones en el personal de encuestados, empleando como instrumentos el TMMS-24 para las preguntas concernientes a la inteligencia emocional y el S10/12 para las preguntas relacionadas a la satisfacción laboral, conllevando a obtener respuestas erróneas, una muestra de 59 trabajadores sanitarios de diferentes instituciones en Tenerife. Obtenidos los resultados, se pudo determinar que la Reparación Emocional se relaciona directa y significativamente con la Claridad Emocional, siendo la variable Reparación Emocional la que tiene un mayor peso predictivo. La inteligencia emocional constituye un factor preponderante en el crecimiento profesional y personal de trabajadores al encontrarse con ambientes saludables para ejercer sus actividades profesionales dentro del sector salud.

Conclusión, se identificó que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, que tienen los colaboradores en su desarrollo

profesional y personal aumentando los niveles de productividad en su entorno laboral

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la HE3 que establece que existe una relación directa y significativa entre: El autoconocimiento en la inteligencia emocional y el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB"Lima 2025, con un valor de Spearman de 0.912 existe una asociación positiva muy alta y según Alzate (2021) en su monografía para optar el trato de administrador de empresas desarrollado en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en su investigación comienza a manifestar que durante los años se ha demostrado que cuando el ser humano tiene poder abusar sobre los demás , ahora en pleno siglo XXI esta mala praxis sigue todavía funcionando, aunque en menor grado porque el abuso de poder atañe a todo el personal. En la monografía, se estudiará y analizara como los colaboradores actúan frente a un liderazgo efectivo para que se cumpla con las metas determinadas por las organizaciones. Un buen colaborador permite que las organizaciones aumenten su rentabilidad económica. En las empresas las presiones son constantes, las competencias a nivel profesional e individual y el ritmo cada vez más acelerado afectan la inteligencia emocional de los individuos. Aun cuando los colaboradores no se sienten motivados por el esfuerzo que realizan disminuyendo lógicamente la producción y los resultados esperados de la empresa.

En consideración a los párrafos anteriores, se puede determinar que los colaboradores manifiestan que antes de empezar a realizar sus funciones, escucha los reclamos que les imparten sus superiores inmediatos las cuales en algunas oportunidades no son de su agrado, manifestando que la comunicación fluida no existe y en todo caso es negativa entre el personal y directivos con los colaboradores, ocasionando que aumenten sus niveles de presión. Razón por la cual un buen liderazgo y una buena motivación a los colaboradores aumenta la capacidad productiva en la realización de sus actividades laborales.

CONCLUSIONES

1. En relación al OG, se determinó que : La inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" Lima 2025, con un valor de Spearman de 0.928 interpretándose que existe una asociación muy alta, y con un valor de $p < 0.001$, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se maximice el empleo de las entrevistas mensuales, se podrá mejorar la inteligencia emocional de los cadetes, particularmente cuando sientan presión en el desarrollo de sus actividades diarias, o en situaciones de conflictos.
2. En relación al OE1, se determinó que: La autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" Lima 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.514 interpretándose que existe una asociación positiva moderada y con un valor de $p < 0.001$, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que los cadetes son conscientes que algunas asignaturas son más difíciles que otras mejoraran su autorregulación en el proceso de aprendizaje mejorando la inteligencia emocional en los cadetes.
3. En relación al OE2, se determinó que: Las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" Lima 2025, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.825 podemos interpretar que existe una correlación positiva alta y con un valor de < 0.001 , siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se promueva una comunicación asertiva entre los cadetes se podrán mejorar las habilidades sociales, fomentando un ambiente de colaboración y participación mejorando la inteligencia emocional en los cadetes.
4. En relación al OE3, se determinó que: El autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" Lima 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.912 interpretándose que existe una asociación muy alta y con un valor de $p < 0.001$, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se realice una mayor

interacción entre los docentes y cadetes, se podrá mejorar el autoconocimiento en los cadetes mejorando la inteligencia emocional.

RECOMENDACIÓN

1. Que se realicen entrevistas inopinadas, semanales y mensuales con sus cadetes; con la finalidad de mejorar un adecuado manejo y control de sus propias emociones y de las personas que los rodean; así mismo que los cadetes manejen un diario propio de sus vivencias, que les permita mantener una autoconciencia crítica, donde puedan escribir sus comportamientos, actitudes y pensamientos, teniendo una imagen clara de cuáles son sus fortalezas y debilidades, aspecto esencial que deben mejorar para lograr el éxito.
2. Que se realicen charlas motivadoras, mediante conferencias, simposios, donde puedan manifestar cuales son los aspectos que debe modificarse en la Escuela como parte del proceso de autorregulación de los cadetes, como por ejemplo que cursos son más importantes, cuales deben dedicarse más horas académicas. Esto con la finalidad de potenciar sus habilidades y destrezas de los cadetes durante su desarrollo profesional.
3. Que durante las sesiones de clases los docentes académicos intensifiquen trabajos de exposición en grupos con la finalidad de desarrollar una mayor interacción entre los cadetes, mejorando sus habilidades sociales, debiendo dominar el arte de la escucha. Los docentes deben mantener un dialogo constante, tolerar las pausas que pueden presentarse durante la interlocución y mostrar un interés por saber lo que quiere manifestar el interlocutor.
4. Que los docentes académicos durante el desarrollo de sus clases, generen un Feedback y retroalimentación, con la finalidad de mejorar el autoconocimiento, potenciando el crecimiento personal y profesional, al conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades, para enfrentarse a nuevos desafíos con mayor confianza y certeza.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2021). *Inteligencia Emocional Y Satisfacción Laboral En El Personal Docente De Nivel Primaria De La Institución Educativa Diego Quispe Tito Del Cusco, 2018*, Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33624>
- Alzate, C (2021) Efectos del liderazgo y motivación en el rendimiento de los colaboradores para el logro y realización de metas empresariales) Corporación Universitaria Minuto de Dios Vicerrectoría Regional Eje Cafetero
<https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/fba6f531-fe9a-4a94-ad38-635ef9265d5a/content>
- Arana, R.M. & Ocampo, G.X. (2022) “*Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de la fuerza de ventas del sector consumo masivo de bebidas en el Perú, año 2020*”. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659437>
- Berkeley, G (2021) *Tratado sobre los principios del conocimiento humano*. Alianza editorial
<https://www.fnac.es/a8063181/George-Berkeley-Tratado-sobre-los-principios-del-conocimiento-humano>
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). *Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success*. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Branden, N. (2018). *Los seis pilares de la autoestima*. Grupo Planeta - México.
https://books.google.com.pe/books/about/Los_seis_pilares_de_la_autoestima_Edici.html?id=EHRdDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Calvo, P (2022). “*El Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con La Gestión Institucional Municipal Del Distrito De Campo Verde, Periodo 2019*”. Universidad Nacional De Ucayali – Pucallpa.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The modeling and assessment of work performance*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74.
- Shiegel, C, Engle, R & Lang, G (2020). *The unique and common effects of emotional intelligence dimensions on job satisfaction and facets of job performance: an*

- exploratory study in three countries.* Research gate
https://www.researchgate.net/publication/344130380_The_unique_and_common_effects_of_emotional_intelligence_dimensions_on_job_satisfaction_and_facets_of_job_performance_an_exploratory_study_in_three_countries
- Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos.* Eudeba.
<https://eudeba.com.ar/my/productos/la-gestion-moderna-en-recursos-humanos/>
- Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, M. (2013). *Liderazgo transformacional: Investigación actual y retos futuros.* Universidad & Empresa; No. 25, p. 13- 32.
https://www.researchgate.net/publication/266316334_Liderazgo_transformacional_investigacion_actual_y_retos_futuros
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). *Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance.* The Leadership Quarterly, 26(6), 1095-1120.
<https://psycnet.apa.org/record/2015-49012-001>
- Durán, J. García, A. Rojas, H & Arguello, V (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar. Ecuador: UTA.*
<https://alfapublicaciones.com/index.php/alfapublicaciones/article/view/251>
- Extremera, N., Mérida-López, S., & Sánchez-Gómez, M. (2019). *La importancia de la inteligencia emocional del profesorado en la misión educativa: Impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento* (No 2). 2, 74-97.
<file:///C:/Users/COMPUTER/Downloads/Dialnet-LaImportanciaDeLaInteligenciaEmocionalDelProfesora-7137237.pdf>
- Fienco, G., & Itúrburo, S. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial.* Editorial Universitaria Abya-Yala. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6130>
- Frías, O. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral del personal sanitario en la isla de Tenerife* [Tesis de máster, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna.
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27847/Relacion%20entre%20Inteligencia%20a%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/27847/Relacion%20entre%20Inteligencia%20a%20)

20Emocional% 20y% 20Satisfaccion% 20Laboral% 20del% 20personal% 20sanitario% 20 en % 20la% 20isla% 20de% 20Tenerife.pdf?sequence=1

Gallardo, C. (2017). *Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Cencosud, Lima, 2017*. [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4082/TESIS% 20-%20GALLARDO%20COLAN%20CAROLINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4082/TESIS%20-%20GALLARDO%20COLAN%20CAROLINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional*. Por qué es más importante que el cociente intelectual. Penguin Random House Grupo Editorial México https://books.google.com.pe/books/about/La_inteligencia_emocional.html?id=mIJAEAAQBAJ&redir_esc=y

Bernal,R & Castillo,P (2024) *La relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en profesores de educación básica*, Universidad de Lima https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/20351/T018_77485478_T.pdf?sequence=1

Gonzales, J & Terrores, M (2023) *Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de una Universidad Privada Lambayeque 2023*. Universidad San Martín de Porres. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12243/GONZALES_CJN_TERRONES_CMI.pdf?sequence=1

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huillca, F. (2024). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico de las estudiantes internas de CEBA María Montessori, Tacna-2023* (Tesis de bachiller, Universidad Nacional del Altiplano). <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21300>

Hurtado, R. (2018). *Habilidades sociales en estudiantes de quinto año de secundaria de una institución educativa particular de Lima Metropolitana* [Tesis de bachiller, Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Perú]. ¿Repositorio digital de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2210/TRAB.SUF.PR_OF._Rocio%20del%20Milagro%20Karla%20Hurtado%20Vidarte.pdf? seque](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2210/TRAB.SUF.PR_OF._Rocio%20del%20Milagro%20Karla%20Hurtado%20Vidarte.pdf?seque)

Klimovsky, G. (2020). *El método hipotético deductivo y la lógica*. Portal de Libros de la Universidad Nacional de La Plata. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/92912/1_pm.177.pdfPDFA.pdf.pdf?sequence=1

López, O., Sanabria, L. y Buitrago, N. (2018). *Efecto diferencial de un andamiaje metacognitivo sobre la autorregulación y el logro de aprendizaje en un ambiente de aprendizaje combinado*. *TED: Tecné Episteme y Didaxis* (44), 33-50. <https://doi.org/10.17227/ted.num44-8988>

Marqués, N. M. S. J. (2018). *Hacia una teoría de la inteligencia emociosentiente*. Olvidados por Daniel Goleman: Wayne Payne y Xavier Zubiri (Doctoral dissertation, Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea).

Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). *The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates*. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>

Montes de Oca, H. (2016) *Diseño curricular basado en competencias: un desafío en la educación superior*. <https://revistas.unfv.edu.pe/CVFP/article/view/1374>

Osada, J & Salvador, J (2021) *Estudios “descriptivos evaluación ales”*: ¿término correcto? *Revista Médica de Chile* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383

Plascencia Muñiz, I. (2022). *Medición del nivel de inteligencia emocional en tres grupos generacionales* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio de la UNAM. https://ru.dgb.unam.mx/browse?type=author&value=Plascencia+Mu%C3%B1iz%2C+Ivonne&value_lang=

Ramírez-, E., Maguiña, M. Infantes, S. M. E., & Toro, M. E. N. (2020). *Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>

- Ramírez, A (2023) *Liderazgo Transformacional y cultura organizacional en el trabajo modalidad remota de una empresa del sector Call Center Lima 2022*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/65e86d11-9cc5-4e8d-a1a2-1fa180f71eef/content>
- Ramos P. (2015). *Psicología empresarial y comunicación*. <https://www.perlego.com/es/book/2677562/psicologa-empresarial-y-comunicacin-pdf>
- Robinson, O. (2013). *Desarrollo a través de la adultez: Una guía integradora*. Palgrave Macmillan/Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-29121-9>
- Rodero, J. A. (2019). *Estrategia empresarial: del diagnóstico a la implantación*. Ediciones de la U. <https://www.perlego.com/es/book/2729525/estrategia-empresarial-prctica-del-diagnostico-a-la-implantacin-pdf>
- Rodriguez, V (2022) *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en personal hotelero de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85263>
- Samaniego, G (28 de agosto 2022) *Enfoque, tipo, diseño y método de investigación, Mi asesor de tesis* <https://miasesor detesis.com/enfoque-tipo-diseno-metodo-de-investigacion/>
- Sotteccani, K (2017). “*Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017*”. Tesis de Maestría – Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10846/Sotteccani_AK.pdf
- Triola, M. (2018). *Estadística*. 12^a edición. Pearson Educación de México. <https://idoc.pub/documents/estadistica-12va-edicion-mario-f-triola-pdf-ylygx0gwdlm>
- Triglia, A.; Regader, B.; y García-Allen, J. (2018). *¿Qué es la inteligencia? Del CI a las inteligencias múltiples*. EMSE Publishing.
- Uzurriaga, M. Osorio, C& Arias, O (2021) *Liderazgo, definiciones y estilo*. Universidad Santiago de Cali. <https://uniclanet.unicla.edu.mx/assets/contenidos/152520231108220010.pdf>
- Vilchez, S (2023). “*Comunicación Organizacional Y Cumplimiento De Metas En La Municipalidad Distrital De Huancas, Chachapoyas, 2022*”. Universidad Nacional

Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3294?locale-attribute=es>

Villar F. (2018). *Movilizando a las personas y sus recursos humanos para el logro de resultados empresariales*. Ril editores Santiago-Chile.
https://books.google.com.pe/books/about/Movilizando_a_las_personas_y_sus_recurso.html?id=5S3VzQEACAAJ&redir_esc=y

Zavaleta, K (2022) *Inteligencia emocional y Estrés laboral en el personal de enfermería de la empresa Global Prevent OSH de la Unidad Minera San Rafael, Antauta, Puno*. Universidad Peruana Union
<https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dddd029c-65d1-4b91-b803-cabf2c20a2f8/content>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CF”, Lima 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿De qué manera la</p> <p>inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar si la</p> <p>inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional</p> <p>se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Variable 1. Inteligencia emocional</p> <p>Dimensiones: a. Autorregulación b. Habilidades sociales c. Autoconocimiento crítico</p> <p>Variable 2. Liderazgo</p> <p>Dimensiones a. Liderazgo autocrático sociales b. Liderazgo transformacional o idealizado c. Liderazgo democrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plantear metas • Adaptación • Habilidad • Capacidad de control • Interacción • Comunicación adecuada • Conductas • Hábitos • Experiencias vividas • Reflexión • Responsabilidad • Madurez • Objetivos académicos • Comunicación fluida • Toma de decisiones • Personalidad • Autoestima • Empoderamiento • Motivación adecuada • Mensajes simples • Participativo • Escuchan opiniones • Apertura de mente • Creatividad 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental –de corte transversal Método: hipotético deductivo Nivel: Descriptivo y correlacional Población: 1234 Cadetes del Batallón de Cadetes de la EMCH Muestra: 294 Cadetes del Batallón de Cadetes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>
<p>Problemas específicos PE1 ¿De qué manera la autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?</p> <p>PE2: ¿En qué medida las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relacionan con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de</p>	<p>Objetivos específicos OE1: Determinar si la autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p> <p>OE2: Determinar si las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relacionan con el liderazgo de los cadetes de la Escuela</p>	<p>Hipótesis específicas HE1: La autorregulación en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p> <p>HE2: Las habilidades sociales en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar</p>			

Chorrillos,” CFB”Lima 2025?	Militar de Chorrillos, “CFB”Lima 2025	de Chorrillos, “CFB” Lima 2025
PE3: ¿De qué manera el autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”Lima 2025?	OE3: Determinar si el autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”Lima 2025	HE3: El autoconocimiento en la inteligencia emocional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”Lima 2025

Anexo 02: Instrumentos de recolección

“Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CF”Lima ,2025

Nota: El investigador agradece de manera formal al personal del Batallón de Cadetes que en forma desinteresada participaron en el desarrollo del cuestionario con la única finalidad de dar solución a la situación problemática

De acuerdo a lo que Ud crea conveniente marque con una “X” en el Item que le corresponde:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

t

ÍTEM	Variable 1: Inteligencia emocional Dimensiones	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	X1: Auto regulación					
1	¿Está de acuerdo Ud que las metas planteadas por los cadetes les permite una mayor autorregulación?					
2	¿Está de acuerdo Ud que la adaptación adecuada a la vida militar facilita la inteligencia emocional de los cadetes?					
3	¿Está de acuerdo Ud. que la habilidad en el proceso de aprendizaje facilita la inteligencia emocional?					
4	¿Está de acuerdo Ud. que la capacidad de control de los cadetes de sus emociones es fundamental en la inteligencia emocional?					
	X2: Habilidades sociales					
5	¿Está de acuerdo Ud. que la Interacción entre los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?					
6	¿Está de acuerdo Ud. que una comunicación adecuada entre los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?					
7	¿Está de acuerdo Ud.que la conducta apropiada de los cadetes facilita el desarrollo de sus habilidades sociales?					
8	¿Está de acuerdo Ud.que los habito adquiridos de los cadetes durante su formación académica facilita el control de la inteligencia emocional?					
	X3 3: Autoconocimiento					
9	¿Está de acuerdo Ud. que las experiencias vividas de los cadetes durante su formación, militar facilitan su autoconocimiento?					
10	¿Está de acuerdo Ud. que la reflexión es una medida autocritica de los cadetes que facilita el control de sus emociones?					
11	¿Está de acuerdo Ud. que la responsabilidad adquirida de los cadetes durante su formación militar contribuye al proceso de aprendizaje?					
12	¿Está de acuerdo Ud.que la madurez que adquieren los cadetes durante su formación militar favorece su inteligencia emocional?					
	Variable 2: Liderazgo					
	Dimensiones					
	Y 1: Liderazgo autocrítico					
13	¿Está de acuerdo Ud. que el liderazgo autocrático permite el cumplimiento de los objetivos académicos?					
14	¿Está de acuerdo Ud. que un liderazgo autocrático no permite una comunicación fluida con el personal de Cadetes?					
15	¿Está de acuerdo Ud. que los lideres autocráticos toman las decisiones en forma autoritaria?					
16	¿Está de acuerdo Ud. que los lideres autocráticos tienen una personalidad definida en sus decisiones?					
	Y 2: Liderazgo transformacional					
17	¿Está de acuerdo Ud. que los lideres transformacionales tienen una autoestima muy alta frente a sus subordinados?					

18	¿Está de acuerdo Ud. que el empoderamiento en el personal de cadetes facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
19	¿Está de acuerdo Ud. que una motivación adecuada permite que los cadetes puedan dominar su inteligencia emocional?					
20	¿Está de acuerdo Ud. que los mensajes simples de los líderes transformacionales permiten una mejor comprensión de las disposiciones académicas?					
Y 3: Liderazgo democrático						
21	¿Está de acuerdo Ud. que los líderes democráticos promueven la participación de los equipos de trabajo en la resolución de los conflictos?					
22	¿Considera Ud. que los líderes democráticos escuchan las opiniones de sus subordinados?					
23	¿Está de acuerdo Ud. que la apertura de mente en los líderes democráticos permite tomar las decisiones en forma consensuada?					
24	¿Considera Ud. que la creatividad de los líderes democráticos les facilita el cumplimiento de las metas?					

Anexo N° 3: Autorización para la Recolección de Datos.



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El Coronel Jefe del Departamento de Educación Militar de la Escuela Militar de Chorrillos

"Coronel Francisco Bolognesi", autoriza:

Que los Cadetes de 4to año de Material de Guerra, DIAZ TICLAVILCA Milenka Brigitte y DIAZ PÉREZ Merty Doraly, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra/población (Cadetes de la EMCH) para obtener información para el desarrollo de la tesis titulada:

"Inteligencia emocional y el liderazgo de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025"

Se otorga el presente documento a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 01 de julio 2025.



0 - 2534000793 - 0 +
ALAN HARRY GARCÍA GUSPE
Coronel Infantería
Jefe Dpto. Edu. Mil. de la Escuela Militar de Chorrillos
"Cnl Francisco Bolognesi"

Anexo 4: Base de Datos prueba piloto

: *Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CF", Lima 2025*

0	Inteligencia emocional												Liderazgo											
	Liderazgo autocrático				Liderazgo transformacional				Autoconocimiento				Liderazgo autocrático				Liderazgo transformacional				Liderazgo democrático			
Encuesta 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 6	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 9	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 10	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 11	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 12	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 13	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4

Encuesta 14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 16	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 18	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 19	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 21	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 22	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 23	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 24	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 25	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta26	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta27	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 28	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2

Anexo 5

: Base de Datos : *Inteligencia emocional y el liderazgo en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CF" Lima ,2025*

0	Inteligencia emocional												Liderazgo												
	Autorregulación				Habilidades sociales				Autoconocimiento				Liderazgo autocrático			Liderazgo transformacional				Liderazgo democrático					
Encuesta 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
Encuesta 4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 6	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	
Encuesta 7	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
Encuesta 8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 9	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
Encuesta 10	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
Encuesta 11	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
Encuesta 12	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Encuesta 13	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	

Encuesta 14	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 15	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 17	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 18	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 20	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 21	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 22	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 23	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 24	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 25	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta26	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta27	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta29	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

Enuesta31	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
Encuesta32	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Ecuesta33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta34	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta35	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta36	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta37	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta38	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta39	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta41	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta43	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta44	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta45	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta46	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta47	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3

Encuesta48	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuesta49	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
Encuesta50	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta52	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta53	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
Encuesta54	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 55	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta 56	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
Encuesta 57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Encuesta58	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 59	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4
Encuesta 60	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 61	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
Encuesta 62	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2
Encuesta 63	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Encuesta 64	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3

Encuesta 65	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
Encuesta 66	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
Encuesta 67	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 68	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 70	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 71	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 72	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 73	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 74	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 75	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 76	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta77	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta78	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 79	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta80	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

Encuesta 82	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 83	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 85	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 86	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 87	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 88	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 89	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 90	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 91	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 92	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 93	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 94	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 95	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 96	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 97	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 98	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3

Encuesta 99	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
Encuesta 100	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 101	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 102	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 103	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta104	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 106	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta107	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta108	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta109	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 110	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 111	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 112	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta113	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 114	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 115	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3

Encuesta 116	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
Encuesta 117	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
Encuesta 118	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
Encuesta 119	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Encuesta 120	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta 121	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 122	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
Encuesta 123	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Encuesta 124	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
Encuesta 125	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	
Encuesta 126	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
Encuesta 127	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 128	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
Encuesta 129	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
Encuesta 130	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
Encuesta131	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Encuesta132	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	

Encuesta 133	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta134	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta135	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 136	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 137	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 138	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 139	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 140	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 141	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 142	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 143	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 144	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 145	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 146	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 147	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 148	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 149	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2

Encuesta 150	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Encuesta 151	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 152	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 153	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 154	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 155	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 156	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 157	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta158	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta159	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 160	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta161	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta162	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 163	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 164	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta1656	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 166	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4

Encuesta 167	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 168	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 169	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 170	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 171	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 172	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 173	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 174	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 175	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 176	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 177	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 178	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 179	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 180	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 181	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 182	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta183	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Encuesta 184	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
Encuesta185	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Encuesta186	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta 187	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta188	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
Encuesta189	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Encuesta 190	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 191	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
Encuesta 192	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
Encuesta 193	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
Encuesta 194	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	
Encuesta 195	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
Encuesta 196	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	
Encuesta 197	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
Encuesta 198	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
Encuesta 199	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
Encuesta 200	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	

Encuesta 201	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 202	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 203	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 204	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 205	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 206	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 207	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 208	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 209	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 210	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 211	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta212	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta213	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 214	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta215	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta216	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 217	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2

Encuesta 218	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 219	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 220	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta221	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 222	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 223	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 224	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 225	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 226	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 227	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 228	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 229	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 230	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 231	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 232	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 233	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 234	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

Encuesta 235	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 236	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 237	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 238	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta239	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta240	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 241	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta242	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta243	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 244	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 245	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 246	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 247	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta24 8	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 249	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta250	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 251	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4

Encuesta 252	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta2513	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 254	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 255	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 256	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 257	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 258	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 259	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 260	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 261	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 262	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 263	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 264	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 255	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta266	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta267	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 268	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2

Encuesta269	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta270	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 271	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 272	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 273	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 274	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 275	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta276	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 277	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 278	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 279	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 280	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 281	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 282	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 283	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 284	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 285	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

Encuesta 286	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
Encuesta 287	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 288	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 289	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 290	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 291	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 292	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta293	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta294	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4

Anexo 6:

Propuesta doctrinaria

a. Introducción

La inteligencia emocional, es la habilidad para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. Implica tener conciencia de las emociones, tanto propias como ajenas, y utilizar esta comprensión para guiar el pensamiento y la acción de manera efectiva. La inteligencia emocional incluye componentes como la autoconciencia emocional, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, es decir la inteligencia emocional es la habilidad para identificar, comprender y manejar no sólo nuestras propias emociones sino también las de los demás. Esta habilidad es esencial en el lugar de trabajo.

El Liderazgo, es la capacidad de una persona para inspirar, guiar y motivar a otros hacia la consecución de objetivos comunes. Un líder efectivo es aquel que puede articular una visión clara, tomar decisiones estratégicas, comunicarse de manera efectiva y desarrollar relaciones sólidas con los miembros del equipo. A nivel mundial, el liderazgo implica tener una perspectiva global, ser capaz de trabajar con equipos diversos y adaptarse a diferentes culturas y contextos.

El liderazgo se enfoca en dirigir organizaciones, comunidades o países hacia el progreso y el bienestar de sus ciudadanos. Por lo anteriormente expuesto, la inteligencia emocional y el liderazgo son conceptos interrelacionados que son esenciales tanto a nivel mundial como nacional para promover el crecimiento personal y organizacional, así como para abordar los desafíos y oportunidades en un mundo cada vez más complejo

b. Antecedentes

El liderazgo juega un papel preponderante en las organizaciones porque conlleva a un mejor trabajo en equipo, una mayor comunicación e interactividad entre todos los miembros de la organización encaminados al logro de los objetivos comunes. Los líderes empresariales deben diseñar estrategias que promuevan el bienestar laboral y la inteligencia emocional, esta última define la habilidad para identificar, comprender y manejar las emociones personales. Es importante para el éxito en el trabajo, ya que ayuda a las personas a relacionarse mejor con los demás y a tomar mejores decisiones.

Por ejemplo, en Méjico, los empleados con una alta inteligencia emocional, tenían una menor probabilidad de experimentar estrés laboral. Un caso similar ocurrió en Colombia en estudio publicado en la revista de la Asociación Colombiana de Psicología, donde encontraron que la inteligencia emocional tenía relación con una mayor satisfacción laboral en los empleados de la industria de la salud en Colombia. En el Perú, por lo propio se han realizados estudios que han investigado la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral.

Las organizaciones empresariales tanto públicas como privadas, la inteligencia emocional está vinculada de manera positiva con el liderazgo. En las organizaciones laborales, el comportamiento del líder en el ámbito profesional no solo debe estar enfocado en la educación durante su formación profesional. Debe considerarse, diversos aspectos que tengan relación con la inteligencia emocional, que le pueda ayudar a mantener sus emociones, colocarse en situaciones extremas de trabajo, poder manejar el estrés laboral, capacidad para manejar los fracasos, desarrollar las capacidades para trabajar en equipo, ser sociables con sus compañeros de trabajo y ser empáticos con las personas

c. **Aporte a la doctrina**

En el Manual de Liderazgo, se han identificado diversos factores que influyen directamente en la calidad del liderazgo que se ejerce dentro de nuestra alma mater, la Escuela Militar de Chorrillos. Estos hallazgos consideran que debemos fortalecer las capacidades de liderazgo en el personal de cadetes, promoviendo una convivencia armónica, eficiente y orientada al logro de los objetivos institucionales. Por ello, es fundamental que el Manual de Liderazgo incluya una serie de ítems esenciales que sirvan como guía para formar líderes íntegros, empáticos, innovadores y comprometidos con el bienestar, dentro de los puntos que deben incluirse podemos mencionar:

- . • **Comunicación fluida:** La comunicación es esencial en todo proceso, la misma que debe ser fluida y transmitida en el momento adecuado y oportuno, debiendo ser transparente y evitar las mentiras que generan polémicas perjudicando las relaciones en la Escuela.

• **Guiar en forma adecuada:** Los líderes deben tener la capacidad de saber y poder guiar los cambios, convencer a los cadetes de año inferior los motivos que inducen al cambio y de poder encaminarlos hacia el logro del éxito de la Escuela.

• **Innovación apropiada:** Los cambios en las instituciones son frecuentes la misma que exigen métodos más novedosos, por ello la innovación es fundamental.

• **Empatía en el desempeño del compañero.** Los líderes deben buscar el desarrollo y crecimiento profesional de sus compañeros de trabajo, ayudándolos en la mejor forma posible. Los Cadetes de año superior no mantienen empatía con los Cadetes de año inferior, limitando una comunicación fluida dentro de una convivencia sana

Anexo 7: Validación de expertos

JUICIO DE EXPERTOS



**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Vasquez Mora Edwin	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INT DIAZ PEREZ MERLY CAD IV MG DIAZ TICLAVILCA MILENKA
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" Lima 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					100	100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					95	95
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					100	100
4. Organizacion	Esta organizado en formaLógica.					95	95
5. Suficiencia	Comprende aspectoscuantitativos					90	90
6. Intencionalidad	Es adecuado para medirlos aspectos de interés					95	95
7. Consistencia	Está basado en aspectosteóricos científicos.					90	90
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores eÍtems.					95	95
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					95	95
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					95	95
TOTAL							950
TOTAL (en %) / 10							95,0%

I. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95.0

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 95.0

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELEFONO
Chorrillos, 22 de septiembre 2025	43343660		949675428



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Zea Melodías Rodolfo	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INT DIAZ PEREZ MERLY CAD IV MG DIAZ TICLA VILCA MILENKA
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" Lima 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado conlenguaje apropiado.					95	95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					95	95
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					95	95
4. Organizacion	Esta organizado en formaLógica.					100	100
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					90	90
6. Intencionalidad	Es adecuado para medirlos aspectos de interés					90	90
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					95	95
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					95	95
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					95	95
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					100	100
TOTAL							950
TOTAL (en %) / 10							95.0%

II PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 95.0

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

95.0

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 22 de septiembre 2025	29388550		996597213



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Zavaleta Ramos Humberto	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INT DIAZ PEREZ MERLY CAD IV MG DIAZ TICLAVILCA MILENKA
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" Lima 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					100	100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					90	90
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					95	95
4. Organizacion	Esta organizado en forma Lógica.					90	90
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					95	95
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					90	90
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					100	100
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores étems.					95	95
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					95	95
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					100	100
TOTAL							950
TOTAL (en %) / 10							95.0%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 95

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

95.0

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 22 de Septiembre 2025	43903557		988557277

Anexo 8: Dictamen final del Asesor temático



PERÚ

Ministerio de
DefensaEjército
del PerúComando
de Educación y
Doctrina del EjércitoEscuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CRL. FRANCISCO BOLOGNESI

DICTAMEN FINAL

VISTA LA TESIS:

"Inteligencia emocional y el liderazgo de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025,

Presentada por los (las) graduandos (das):

Díaz Ticlavilca Milenka Brigitte

Díaz Pérez Merly Doraly

CONSIDERANDO:

Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41.º del Reglamento del Sistema de Investigación de la EMCH "CFB" 2022 – 2026, y levantadas las observaciones prescritas durante el proceso del análisis y revisión de la referida tesis, los suscritos:

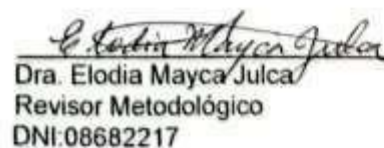
Dr Roberto Gálvez Castro.....: Revisor Temático

Dra. Elodia Mayca Julca.....: Revisor Metodológico

Dictaminamos que, la tesis en referencia, esta expedita para ser sustentada, el día, hora, lugar y ante el jurado que determine la Resolución Directoral de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" para cuyo efecto, firmamos el presente dictamen.

Lima, 01 de diciembre de 2025


Dr. Roberto Gálvez Castro
Revisor Temático
DNI: 43288391


Dra. Elodia Mayca Julca
Revisor Metodológico
DNI: 08682217

Anexo 9: Dictamen final del Asesor metodológico



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	Comando de Educación y Doctrina del Ejército	Escuela Militar de Chorrillos "CFB"
------	-----------------------	-------------------	--	-------------------------------------

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CRL. FRANCISCO BOLOGNESI

DICTAMEN FINAL

VISTA LA TESIS:

"Inteligencia emocional y el liderazgo de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025,

Presentada por los (las) graduandos (das):

Díaz Ticlavilca Milenka Brigitte
Díaz Pérez Merly Doraly

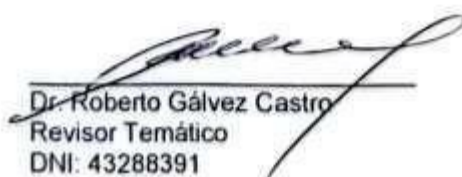
CONSIDERANDO:


Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41.º del Reglamento del Sistema de Investigación de la EMCH "CFB" 2022 – 2026, y levantadas las observaciones prescritas durante el proceso del análisis y revisión de la referida tesis, los suscritos:

Dr Roberto Gálvez Castro.....: Revisor Temático
 Dra. Elodia Mayca Julca.....: Revisor Metodológico

Dictaminamos que, la tesis en referencia, esta expedita para ser sustentada, el día, hora, lugar y ante el jurado que determine la Resolución Directoral de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" para cuyo efecto, firmamos el presente dictamen.

Lima, 01 de diciembre de 2025


 Dr. Roberto Gálvez Castro
 Revisor Temático
 DNI: 43288391


 Dra. Elodia Mayca Julca
 Revisor Metodológico
 DNI:08682217

Anexo 10: Acta de sustentación

126

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXXII

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 10:50 horas del día 23 de diciembre de 2025, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB" LIMA 2025

Presentada por:

BACH. DIAZ MELAVILCA MILENKA BRIGITTE
BACH. DIAZ PEREZ MERLY DORALY

Ante el Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y conformado por:

Presidente: LUIS GONZÁLES CARDENAS
Secretario: PATRICIA YLLASCA RODRIGUEZ
Vocal : JOSÉ DAVID ECHEVARRIA

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

POR MAYORÍA

APROBADA POR EXCELENCIA (): APROBADA POR UNANIMIDAD ();
APROBADA POR MAYORÍA (x); OBSERVADA (); DESAPROBADA ()

Siendo las 11:40 horas del día 23 de diciembre de 2025, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

[Firma] DNI: 47583241
PRESIDENTE

[Firma] DNI: 07266567
SECRETARIO

[Firma] DNI: 99911913
VOCAL