
Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes del Sector Fiscomisional de Loja, Ecuador

Christian Andrés Macas Cuenca

<https://orcid.org/0009-0002-9819-3981>

christianomacas@gmail.com

Loja - Ecuador

Marcela Angelita Ocampo Jaramillo

<https://orcid.org/0000-0001-8661-8124>

marcela.ocampo@unl.edu.ec

Universidad Nacional de Loja

Loja - Ecuador

RESUMEN

La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional son habilidades esenciales para la gestión educativa moderna, influyendo directamente en la convivencia escolar y el desempeño profesional. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en docentes del sector fiscomisional de Loja, Ecuador, bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-explicativo y diseño transversal, con una muestra no probabilística de 15 docentes evaluada mediante instrumentos estandarizados. Los resultados mostraron un predominio de niveles altos tanto en inteligencia emocional (86%) como en liderazgo transformacional (93%), identificándose una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa ($Rho=0,517$; $p=0,048$) entre ambas variables. Se concluye que existe un vínculo directo entre las competencias emocionales y la capacidad de liderazgo, donde el desarrollo de habilidades como la empatía y la autorregulación potencia la gestión transformacional en el aula

Palabras claves: *inteligencia emocional, liderazgo transformacional, gestión educativa, docentes, educación básica*

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

El Editor y los Revisores declararon no tener conflicto de intereses.

Licencia:



Emotional intelligence and transformational leadership in teachers in the public school system in Loja, Ecuador

ABSTRACT

Emotional intelligence and transformational leadership are essential skills for modern educational management, directly influencing school coexistence and professional performance. The objective of this study was to analyze the relationship between emotional intelligence and transformational leadership in teachers in the public school system of Loja, Ecuador, using a quantitative approach with a descriptive-explanatory scope and a cross-sectional design, with a non-probabilistic sample of 15 teachers evaluated using standardized instruments. The results showed a predominance of high levels in both emotional intelligence (86%) and transformational leadership (93%), identifying a moderate and statistically significant positive correlation ($Rho=0.517$; $p=0.048$) between both variables. It is concluded that there is a direct link between emotional competencies and leadership ability, where the development of skills such as empathy and self-regulation enhances transformational management in the classroom

Keywords: *emotional intelligence, transformational leadership, educational management, teachers, basic education*

The authors declare no conflict of interest.

The Editor and the Reviewers declared no conflict of interest.

License: 

INTRODUCCIÓN

Frente a los desafíos de la educación contemporánea, la figura del docente se ha reconfigurado radicalmente: ya no es suficiente con impartir contenidos, ahora es indispensable ejercer un liderazgo que gestione emociones e impacte el entorno. Las exigencias del siglo XXI demandan profesionales que equilibren su dominio técnico con competencias sociales sólidas, en este sentido. La inteligencia emocional (IE), definida por Goleman (1995) como la habilidad para identificar los sentimientos propios y ajenos, así como para gestionar vínculos de forma efectiva, constituye un elemento clave en la dinámica escolar. Por otro lado, el liderazgo transformacional, conceptualizado por Cruz (2020), se perfila como el estilo idóneo para las instituciones educativas, pues inspira a sus docentes a realizar más de lo previsto, incluso a superar sus propias expectativas, y resolver temores y obstáculos que puedan representar dificultades al llevar a cabo su labor. Sin embargo, en instituciones de educación general básica, se ha observado la necesidad de fortalecer estas competencias para mejorar la convivencia y la comunicación asertiva entre los actores educativos. No obstante, diversos estudios como los de Soto (2022) reconocen que el ejercicio docente afronta retos considerables, derivados de las crecientes exigencias psicológicas y la complejidad de las dinámicas escolares contemporáneas, las cuales han reconfigurado el contexto educativo y exigen del profesorado una adaptación de sus estrategias personales y relacionales para asegurar la eficacia institucional. A partir de esta problemática y alineado al eje de investigación, se planteó como objetivo general analizar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes del sector fiscomisional de Loja, Ecuador.

De manera complementaria, los objetivos específicos se orientaron a identificar los niveles de inteligencia emocional en docentes, describir el grado de liderazgo transformacional presente

y determinar la correlación estadística entre ambas variables en el contexto analizado.

La relevancia del estudio reside en su atención a competencias socioemocionales clave para el entorno educativo lojano, posibilitando detectar oportunidades de mejora y diseñar estrategias que fortalezcan el rol docente como líder y gestor emocional, asimismo, los resultados pueden fundamentar decisiones informadas por parte de directivos y autoridades educativas, promoviendo una formación integral que responda a las demandas actuales de la comunidad local. El valor distintivo de este estudio reside en su enfoque cuantitativo, ya que, complementando las investigaciones previas mediante un análisis integrado de ambas variables en el contexto escolar, aquí se aplica un análisis correlacional detallado mediante el coeficiente Rho de Spearman para evidenciar estadísticamente el nexo entre la gestión emocional y el liderazgo educativo. El artículo se estructura siguiendo la secuencia lógica de investigación: introducción, marco metodológico, análisis de resultados, discusión y las conclusiones respectivas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló mediante el método deductivo, con alcance descriptivo-explicativo y diseño transversal, basado en un enfoque cuantitativo, enfocado al análisis de la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el ámbito de los docentes; este método permitió trasladar los fundamentos teóricos generales al contexto institucional.

El estudio se realizó en docentes del sector fiscomisional, ubicada en la Provincia de Loja, Cantón de Loja, perteneciente a la Coordinación Zonal de Educación 7, durante el periodo académico de octubre a diciembre de 2025. Asimismo, se empleó un enfoque cuantitativo, como lo sugiere Creswell (2014), para comprobar empíricamente teorías y medir objetivamente variables para producir resultados válidos y comprobables, de tal manera, este

enfoque permitió desarrollar un proceso sistemático basado en la recopilación de datos utilizando instrumentos estructurados, específicamente cuestionarios diseñados para conocer el nivel de inteligencia emocional y liderazgo transformacional docente; los datos obtenidos fueron procesados mediante métodos estadísticos, lo que permitió identificar relaciones de correlación entre las variables analizadas. Se utilizó un alcance descriptivo-explicativo de tipo no experimental, lo que permitió la observación y el análisis del fenómeno en su contexto natural, sin modificar las variables de investigación, es decir, se utilizó este diseño dado que no se manipularon los horarios ni las cargas horarias de los docentes, como señala Hernández et al. (2014), esta perspectiva se fundamentó en metodologías cuantitativas que empleaban análisis correlacionales y estadísticas descriptivas con el fin de establecer los rasgos, las estructuras y las acciones de las variables, de manera que, se determinaron los niveles de liderazgo transformacional y de inteligencia emocional de los docentes de la institución fiscomisional. Se usó un diseño transversal que posibilitó el análisis de las variables de liderazgo transformacional e inteligencia emocional en un solo período que comprende entre octubre y diciembre del 2025. Conforme a Hernández et al. (2014), afirman que este modelo de diseño permite explicar los fenómenos en su contexto natural y crear lazos entre variables sin necesidad de inferir causalidad, así, se pudieron detectar vínculos importantes entre las dos variables asegurando que los resultados fueran válidos sin requerir un seguimiento extenso. Se aplicó la técnica de la encuesta debido a su fiabilidad para recolectar información de manera organizada en grupos grandes. De acuerdo con Hernández et al. (2014), la describen como un método sistemático para obtener datos cuantitativos que sean aptos para el análisis estadístico; se creó un cuestionario estructurado para este estudio, que es apto para el contexto de la institución fiscomisional y contiene ítems sobre el liderazgo transformacional docente y la inteligencia emocional, asimismo, el instrumento fue validado por especialistas y

adaptado al sector educativo, lo que asegura la fiabilidad de los datos. Para construir el instrumento, en primer lugar, se realizó un análisis exhaustivo de la base teórica para asegurar la coherencia conceptual y la congruencia de ítems entre las variables inteligencia emocional y liderazgo transformacional; los aportes de (Arrieta, 2021), Pérez et al., (2025), Rahman et al., (2024), Martínez, (2024) y Sánchez (2024) sirvieron como fundamento metodológico como referencia principal, luego, el instrumento se estructuró en dos variables importantes; inteligencia emocional y liderazgo transformacional, conformadas por nueve dimensiones con un total de 20 ítems: autocontrol (3), autoconciencia (2), motivación (2), empatía (3), habilidades sociales (2), afecto idealizado (2), motivación inspiradora (2), estimulación intelectual (2) y consideración individualizada (2), además, la medición se realizó mediante una escala valoración comprendida de tres niveles (1 = bajo, 2 = medio, 3 = alto), que permitió cuantificar con precisión las percepciones de los docentes y aseguró la validez y confiabilidad del estudio, como se muestra en la Tabla 1:

Tabla 1. Constructo del instrumento de investigación

Nombre del instrumento de investigación: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la labor educativa de los docentes.			
Fundamentación teórica de la investigación:		Se examinaron las dimensiones de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional para interpretar cómo las competencias emocionales influyen en las prácticas de liderazgo docente (Arrieta, 2021).	
Variables	Dimensiones	N.º de ítems	Autor
Inteligencia emocional	Autocontrol	3	Arrieta (2021)
	Autoconciencia	2	Pérez (2025)
	Motivación	2	Rahman (2024)
	Empatía	3	Martínez (2024)
	Habilidades sociales	2	Sánchez (2024)
Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	2	Arrieta (2021)
	Motivación inspiracional	2	Rahman (2024)
	Estimulación intelectual	2	Martínez (2024)
	Consideración individualizada	2	Sánchez (2024)

Nota. Datos extraídos de la matriz del constructo teórico

Después de un minucioso análisis de la base teórica que sustentó la creación del instrumento, se aplicó el modelo de Lawshe (1975) con el propósito de determinar la validez del contenido de los ítems en relación a las variables estudiadas; en este procedimiento, tres docentes investigadores (N=3) con formación de pregrado y posgrado, experiencia en metodología investigativa y trayectoria académica en el campo educativo actuaron como expertos, de tal manera, la evaluación abarcó los 20 ítems del cuestionario; de ellos, 16 obtuvieron un valor superior a 0,78 según los criterios establecidos en el modelo utilizado. Así pues, se incorporaron los resultados de esta validación y se muestran en la Tabla 2 para evidenciar cuán consistente es el instrumento.

Tabla 2. Aplicación del modelo de Lawshe (1975)

No. I.	Ne	IVC	Interpretación
I.1.	3	1	Ítem válido.
I.2.	3	1	Ítem válido.
I.3.	3	1	Ítem válido.
I.4.	3	0,333	Ítem inválido.
I.5.	3	1	Ítem válido.
I.6.	3	0,333	Ítem inválido.
I.7.	3	1	Ítem válido.
I.8.	3	0,333	Ítem inválido.
I.9.	3	1	Ítem válido.
I.10.	3	1	Ítem válido.
I.11.	3	0,333	Ítem inválido.
I.12.	3	1	Ítem válido.
I.13.	3	1	Ítem válido.
I.14.	3	1	Ítem válido.
I.15.	3	1	Ítem válido.
I.16.	3	1	Ítem válido.
I.17.	2	1	Ítem inválido.
I.18.	3	1	Ítem válido.
I.19.	3	1	Ítem válido.
I.20.	3	1	Ítem válido.

Nota. Los datos provienen de la matriz de validación del modelo de Lawshe (1975).

Luego, se implementó el coeficiente de correlación de Pearson para aplicar el procedimiento test-retest a un grupo piloto de 10 docentes que respondió el cuestionario de 16 ítems en dos ocasiones separadas, generando 160 respuestas por aplicación, las cuales se usaron

exclusivamente para este fin, de esta manera el análisis mostró una correlación de $r = 0,97$, lo que indica una alta estabilidad temporal y respalda la confiabilidad del instrumento para su aplicación en la muestra principal del estudio ($n = 15$, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia), como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Prueba de confiabilidad del instrumento: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en docentes

Prueba de confiabilidad R de Pearson		
Test	Re-test	Coefficiente de Estabilidad Temporal
160 respuestas recopiladas	Variación de 1 de 160 respuestas	0.97

Nota. Datos obtenidos de la prueba de confiabilidad R de Pearson.

Posteriormente, la confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach; un análisis basado en el número de ítems y su varianza arrojó un valor de $\alpha = 0,90$, de tal manera, este resultado indica una excelente consistencia interna, como se describe en la Tabla 4.

Tabla 4. Alfa de Cronbach del instrumento de investigación

Prueba de Fiabilidad	
Número de ítems	16
Sumatoria de Varianzas	3.50
Varianza de la Suma de los ítems	18.84
Alfa de Cronbach	0,9

Nota. Datos obtenidos de la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.

La validez de contenido se determinó mediante juicio de expertos, de los cuales tres especialistas con formación doctoral y experiencia en investigación educativa evaluaron los ítems en cuanto a su claridad, coherencia, pertinencia y sustento teórico, para determinar objetivamente qué ítems debían permanecer en el cuestionario y cuáles debían ser eliminados, se aplicó la Razón de Validez de Contenido (CVR) propuesta por Lawshe (1975).

Para medir la concordancia entre los evaluadores se utilizó el coeficiente Kappa de Fleiss, el cual arrojó un valor de $K = 1.00$, lo que refleja un acuerdo unánime, este resultado respalda la

adecuación conceptual del instrumento. Por ello, dado el reducido número de jueces ($N = 3$), este valor debe interpretarse con cautela, ya que incrementa la posibilidad de obtener coeficientes extremos, por lo tanto, se consideró el estadístico principalmente como un indicador de consistencia cualitativa del contenido, más que como un parámetro generalizable, los resultados y los detalles del cálculo se exponen en la Tabla 5.

Tabla 5. Coeficiente Kappa de Fleiss

Criterios de Evaluación	Valoración					Total, General
	1	2	3	4	5	
Fundamento teórico					5	5
Suficiencia					5	5
Claridad					5	5
Coherencia					5	5
Calidad					5	5
Relevancia					5	5
Po = 1	Pe = 0		Po – Pe = 1			
Concordancia teórica al azar:	1					
Kappa:	1					
Mediana:	Moda:					
5	5					

Nota. Datos recopilados de la validación mediante el método Kappa de Fleiss.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 15 docentes, seleccionados de una población total de 89 en el sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, quienes participaron de forma voluntaria en el estudio, además, ofrecieron una perspectiva integral sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional ; para analizar los datos, se utilizaron métodos estadísticos descriptivos e inferenciales con el uso de Microsoft Excel y

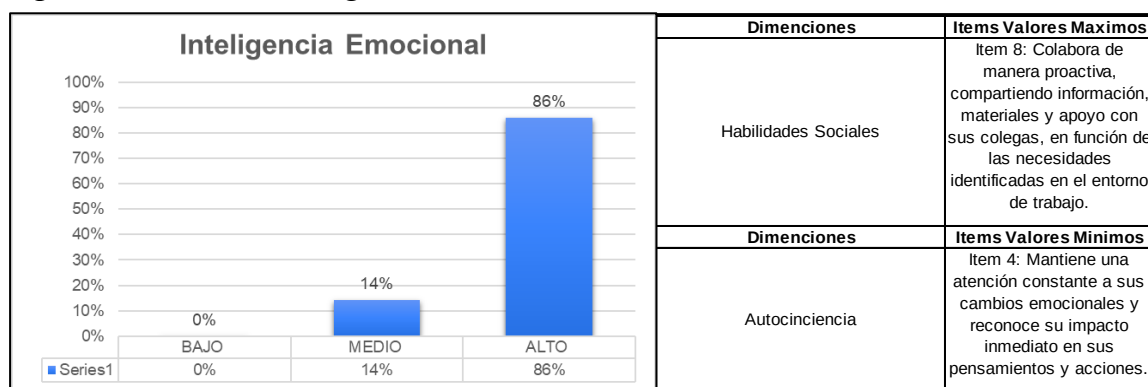
SPSS, lo que posibilitó la tabulación de la información y una interpretación precisa y detallada de los resultados según los objetivos del estudio.

RESULTADOS

Resultados del primer objetivo

Para dar respuesta al primer objetivo, orientado a determinar el nivel de inteligencia emocional percibido por los docentes en el sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, se analizó la variable correspondiente en donde se midió mediante (8 ítems x 3 niveles con una puntuación total de 24 puntos), categorizados en: bajo (1), medio (2) y alto (3), el procesamiento de los datos se realizó mediante un análisis descriptivo, así como los resultados, organizados según la escala establecida, se sintetizaron en porcentajes promedio que, en función del número de participantes y de ítems, permitieron estructurar los hallazgos. Dichos resultados se presentan gráficamente en la Figura 1:

Figura 1 Variable de Inteligencia Emocional



Nota. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes en el sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador.

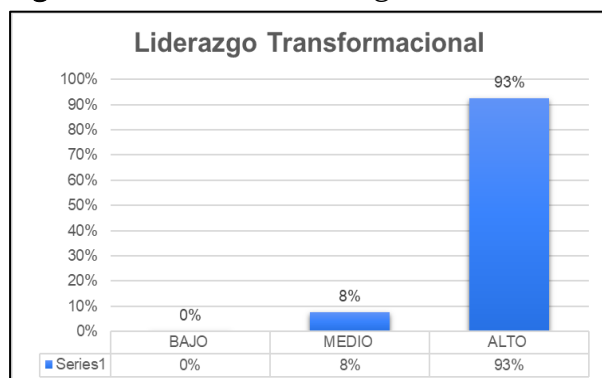
Los resultados en la Figura 1 presentan que la gran mayoría de los docentes, un 86%, demostró un nivel alto de inteligencia emocional, mientras que el 14% restante se situó en un nivel medio, y no se registró ningún caso en el nivel bajo; esto indica que el profesorado posee una notable capacidad para manejar sus emociones y mantener relaciones interpersonales equilibradas.

En cuanto a los valores máximos y mínimos de la variable Inteligencia Emocional, los resultados muestran que el ítem 8 presenta la mayor valoración dentro de la dimensión de habilidades sociales; esto indica que los participantes valoran positivamente la colaboración proactiva, el intercambio de información, materiales y apoyo entre colegas, en respuesta a las necesidades identificadas en el entorno laboral. En cambio, el ítem 4 refleja la valoración más baja, lo que evidencia una menor percepción respecto a mantener una atención constante a los cambios emocionales y reconocer su impacto inmediato en los pensamientos y acciones.

6.2. Resultados del segundo objetivo

Para dar respuesta al segundo objetivo, orientado a determinar el nivel de liderazgo transformacional según la percepción del profesorado en el sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, se estudió la segunda variable, constituida por la misma cantidad de ocho ítems de la primera dimensión, pero con diferentes dimensiones; estos se distribuyeron en tres niveles de valoración (bajo = 1, medio = 2, alto = 3), con una puntuación máxima de 24 puntos, asimismo empleando el uso de estadística descriptiva. Este procedimiento permitió organizar y representar los resultados en la Figura 2, correspondiente a la variable de liderazgo transformacional.

Figura 2 Variable de Liderazgo Transformacional



Dimensiones	Items Valores Maximos
Motivación Inspiracional	Item 11: Articula una visión colectiva atractiva, enfatizando la importancia de una misión compartida para generar compromiso y unidad de propósito en el equipo.
	Item 12: Proyecta optimismo y confianza en la capacidad del equipo para superar los obstáculos y alcanzar los objetivos propuestos, incluso en contextos adversos.
Dimensiones	Items Valores Minimos
Influencia Idealizada	Item 10: Actúa como un modelo de conducta, articulando y demostrando coherencia con un sistema de valores y creencias fundamentales.
Estimulación Intelectual	Item 13: Promueve un pensamiento crítico y creativo, desafiando a su equipo a reconsiderar supuestos y a analizar los problemas
Consideración Individualizada	Item 16: Proporciona orientación y retroalimentación personalizada, ayudando a cada colaborador a definir y comprometerse con metas profesionales realistas y

Nota. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes en el sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador.

En el análisis de la variable de liderazgo transformacional, el 93 % del profesorado se situó en el nivel alto, el 8 % en el nivel medio y ningún docente se ubicó en el nivel bajo, por lo tanto, estos resultados reflejan una clara tendencia hacia un estilo de liderazgo fundamentado en la motivación, la influencia positiva y el compromiso institucional para inspirar, orientar y fomentar la participación activa en el entorno educativo.

En relación con los valores registrados en las dimensiones evaluadas, los resultados indican que el ítem 11 (Motivación Inspiracional) presentó la valoración máxima, evidenciando una apreciación destacada hacia la articulación de una visión colectiva atractiva y el fomento de un propósito compartido, seguido por el ítem 12 en la misma dimensión, que refleja la valoración positiva hacia la proyección de optimismo y confianza en la capacidad del equipo;

en contraste, se identificaron valoraciones mínimas en los ítems 10 (Influencia Idealizada), 13 (Estimulación Intelectual) y 16 (Consideración Individualizada), lo cual sugiere una percepción menos favorable en cuanto al modelaje conductual basado en valores, la promoción del pensamiento crítico-creativo y la provisión de retroalimentación personalizada para el desarrollo profesional.

6.3. Resultados del tercer objetivo

Conforme a los resultados de los objetivos uno y dos, y antes de correlacionar las variables del objetivo tres, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Según Videla et al. (2024), este método es adecuado para muestras pequeñas ($n < 50$) ya que identifica con mayor precisión la distribución de los datos en estudios de tamaño reducido, por lo que el estudio cumplió con esta condición al contar con una muestra de 15 docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, además, se verificó la independencia de las observaciones y la ausencia de mezcla entre poblaciones distintas, lo que garantiza la fiabilidad de los resultados, como se detalla en la tabla 6: **Tabla 6.** Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad			
Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	0,776	15	0,002
Liderazgo Transformacional	0,590	15	0,000

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de Shapiro-Wilk

En la Tabla 6 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de 15 docentes ($n = 15$); los valores del estadístico W fueron 0.776 y 0.590, con niveles de significancia (p) de 0.002 y 0.000, respectivamente. Dado que en ambos casos el valor de p fue inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se concluyó que los datos no siguieron una distribución normal y, por consiguiente, las variables se consideraron no paramétricas. En función de esto, se utilizó el análisis no paramétrico Rho de Spearman, cuyos resultados se muestran en la Tabla 7.

Tabla 7. Correlación de Rho de Spearman.

			Comunicación asertiva	Liderazgo directivo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)		0,048
		N	15	15
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,048	
		N	15	15

Nota. Datos obtenidos de la aplicación de Rho de Spearman.

El análisis mediante la prueba Rho de Spearman reveló un coeficiente de correlación de 0,517, con un nivel de significancia bilateral ($p = 0,048$), dado que este valor es inferior al umbral de 0,05 ($p < 0,05$), se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa; dicha correlación se clasifica como positiva moderada, lo que indica que, en la muestra de 15 docentes evaluados, el incremento en la Inteligencia Emocional está asociado directamente con un mayor nivel de Liderazgo Transformacional en el sector fiscomisional de Loja.

6.4. Objetivo general

Con la finalidad de cumplir con el objetivo general, enfocado en analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional desde la perspectiva de los docentes, se muestra en primer lugar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que indicó que los datos seguían una distribución no paramétrica, en consecuencia, se integraron los hallazgos mediante estadística descriptiva y el coeficiente de correlación Rho (ρ) de Spearman. Este

procedimiento permitió establecer y cuantificar el vínculo entre ambas variables, cuyos resultados correlacionales se presentan en la Tabla 8:

Tabla 8. Resultados descriptivos y análisis correlacional entre la Inteligencia Emocional y el liderazgo Transformacional

Procedimiento.	Variable Prueba.	/	Resultado / Nivel.	Valor estadístico/ porcentaje.	Interpretación.
Análisis descriptivo.	Inteligencia Emocional		Alto.	86%	I.8. Colabora de manera proactiva, compartiendo información, materiales y apoyo con sus colegas, en función de las necesidades identificadas en el entorno de trabajo.
	Liderazgo Transformacional		Alto.	93%	I.11. Articula una visión colectiva atractiva, enfatizando la importancia de una misión compartida para generar compromiso y unidad de propósito en el equipo. I.12. Proyecta optimismo y confianza en la capacidad del equipo para superar los obstáculos y alcanzar los objetivos propuestos, incluso en contextos adversos.
Verificación de normalidad.	Prueba de Shapiro-Wilk (N = 15)	de	p = 0,002 (Inteligencia Emocional)	p = 0,000 (Liderazgo Transformacional).	No paramétrica.
Análisis correlacional.	Rho de Spearman.	de	$\rho = 0,517$	Relación directa.	Correlación Moderada.

Nota. Tomado de los resultados obtenidos en la investigación.

En la tabla 8 se evidencia los resultados que mostraron un alto nivel de inteligencia emocional (86%), manifestado en una colaboración proactiva y el intercambio de recursos según las

necesidades del entorno, asimismo, se registró un elevado liderazgo transformacional (93%), reflejado en la articulación de una visión compartida que motiva al equipo, junto con una actitud optimista y confiada ante los desafíos. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk aplicada ($N = 15$) arrojó valores de significancia de $p=0,002$ para inteligencia emocional y $p=0,000$ para liderazgo transformacional, confirmando una distribución no paramétrica de los datos. Mediante el coeficiente Rho de Spearman se identificó una correlación moderada y de tipo directo ($p=0,517$, $p=0,048$), indicando que, a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, se observan niveles más elevados de liderazgo transformacional en los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador.

DISCUSIÓN

La metodología empleada demostró ser pertinente para analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional desde la perspectiva reportada por los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador. Para ello, se adoptaron los fundamentos teóricos de Mayer et al. (2016), quienes definen la inteligencia emocional como la capacidad de percibir y regular las emociones en el ámbito profesional, y los de Sánchez et al. (2024), quienes conciben el liderazgo transformacional como un proceso de orientación colectiva y guía pedagógica sustentada en la motivación y la visión institucional.

En relación con la primera interrogante de investigación, ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador? los resultados identificaron un predominio del nivel alto, es decir, se menciona la manifestación de prácticas asociadas al autocontrol, la autoconciencia, la empatía y las habilidades sociales, ampliamente reconocidas en la literatura especializada, dicho resultado coincide con los planteamientos de Arteaga et al. (2024) y Martínez et al. (2023), quienes afirman que los docentes con un desarrollo notable

en inteligencia emocional favorecen relaciones interpersonales empáticas, disminuyen las tensiones en el entorno laboral y propician ambientes de trabajo colaborativos y estables.

Respecto a la segunda interrogante de investigación, ¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador?, los resultados revelaron un predominio del nivel alto; cuya tendencia se manifiesta en conductas asociadas a las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; estos hallazgos se articulan con lo mencionado de Cruz (2020) y Soto (2022), quienes afirman que los líderes transformacionales movilizan a sus equipos mediante una visión compartida, impulsan prácticas innovadoras y fortalecen la colaboración, aspectos consistentemente observados en la institución estudiada.

Con afinidad a la interrogante central del estudio, ¿Cuál es la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador?, los resultados revelan una correlación directa y moderada, lo que confirma la existencia de un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables; este hallazgo respalda el sustento teórico de Mazurek et al. (2024) y Narváez (2025), quienes sostienen que un líder con mayor desarrollo de su inteligencia emocional está en mejores condiciones de comprender las necesidades de su equipo, regular sus propias emociones para orientar asertivamente las dinámicas institucionales y promover climas escolares propicios para el aprendizaje.

Finalmente, se identificaron limitaciones vinculadas con la disponibilidad del personal docente para participar en la encuesta, circunstancia que impidió cubrir la totalidad de la población prevista; aun así, la participación alcanzada permitió obtener información suficiente y representativa para atender los objetivos planteados; los hallazgos expuestos muestran que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional mantienen una relación consistente

que influye positivamente en el clima institucional, la convivencia escolar y el desempeño profesional del cuerpo docente del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, en concordancia con las tendencias teóricas y evidencias empíricas reportadas en estudios recientes del ámbito educativo.

CONCLUSIONES

Se determina que existe un nivel alto de inteligencia emocional de los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, recalcando que existe colaboración proactiva entre el personal docente, quienes comparten información, materiales y apoyo mutuo, en respuesta a las necesidades detectadas en el entorno escolar.

Se establece un nivel alto de liderazgo transformacional en los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, resaltando que articulan una visión colectiva que genera compromiso y unidad de propósito, al mismo tiempo que proyectan optimismo y confianza en la capacidad del equipo para superar obstáculos y alcanzar las metas, incluso en contextos adversos.

Asimismo, los resultados estadísticos confirman una relación positiva y de intensidad media entre el cociente emocional y las habilidades de liderazgo transformacional observadas en el profesorado del sistema fiscomisional de Loja, Ecuador

El análisis de la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los docentes del sector educativo fiscomisional de Loja, Ecuador, determina que los datos presentan una distribución no paramétrica, por ello, se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual evidenció una relación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrieta Chagua, C. S. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la unidad de gestión educativa local Oxapampa, Región Pasco 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2362>
- Arteaga-Cedeño, W. L., Carbonero-Martín, M. Á., Martín-Antón, L. J., Y Molinero-González, P.. (2024). La Inteligencia Emocional Fortalece el Perfil Competencial del Profesorado Estratégico. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 19(1), 55. <https://doi.org/10.23923/rpye2024.01.250>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publ.
- Cruz, Y. (2020). (PDF) *El líder transformacional y su influencia en el docente*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/341803356_El_lider_transformacional_y_su_influencia_en_el_docente
- Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional. Kairós.
- Hernández Sampieri, R., & Fernandez-Collado, C. F. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Narváez, L. L. (2025). Liderazgo transformacional e inteligencia emocional en la gestión directiva educativa. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 5(12), 13-26.
<https://doi.org/10.53595/rlov5.i12.116>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity¹. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

- Martinez Gomez, J. J. (2024). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una institución educativa pública en Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN.
- Martínez, S. M. V., Silva, A. L. C., Tarazona, C. S. A., & Ruíz, L. K. J. (2023). El rol del docente en el fortalecimiento de la Inteligencia Emocional en el contexto educativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5922
- 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>
- Mazurek, C., Canese, V. (2024). Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en Docentes de una Universidad Privada de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 11(3), 72-92. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2024.011.03.072>
- Pérez-Quevedo, S. J., Casanova-Ferrer, R. A., & Urdaneta-Fernández, J. M. (2025). Habilidades de inteligencia emocional en la formación de docentes para el rendimiento académico de estudiantes. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 7(13), 143-170.
<https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i13.280>
- Rahman, Md. H., Bin Amin, M., Yusof, M. F., Islam, Md. A., & Afrin, S. (2024). Influence of teachers' emotional intelligence on students' motivation for academic learning: An empirical study on university students of Bangladesh. *Cogent Education*, 11(1), 2327752.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2327752>

- Sánchez-García, C., Morales-Sánchez, V., Reigal, R. E., & Hernández-Mendo, A. (2024). Relaciones entre el Liderazgo Transformacional del profesor y las experiencias óptimas de adolescentes en Educación Física: Una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 24(3), 1-18. <https://doi.org/10.6018/cpd.623711>
- Soto, J. (2022). *Importancia del liderazgo transformacional en la gestión educativa* Revista *Maestro y Sociedad* 19(3) 1291–1300. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/>
- Videla, Á., Flores, S. V., Olguín-Barraza, M., & Aguilera-Eguía, R. (2024). Considerations when using the Shapiro–Wilk test when working with small samples. *Angiología*. <https://doi.org/10.20960/angiologia.00568>

La Revista utiliza códigos para identificar al Revisor y al equipo de
PARES REVISORES. Si tiene dudas o consultas, contacte a:
contacto@cienciayreflexion.org
Código de Editor: 105
Código de Revisores: 936