



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO
EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE
LA CIUDAD DE PIURA**

PRESENTADA POR
KARINA LORENA SANDOVAL ESPINOZA

ASESOR
BENIGNO PECEROS PINTO

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2021



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y
PSICOLOGÍA**

SECCION DE POSGRADO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN
LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA
CIUDAD DE PIURA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA
CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bachiller SANDOVAL ESPINOZA KARINA LORENA

ASESOR:

Dr. BENIGNO PECEROS PINTO

LIMA, PERU

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a Dios, por permitirme continuar con mi propósito de vida, desarrollándome de manera personal y profesional. A mis hijas que son mi inspiración diaria para ser mejor persona y madre cada día. A mis padres por su apoyo incondicional en todo lo que he emprendido en esta vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas aquellas personas que contribuyeron con la motivación de seguir adelante a pesar de las dificultades, por ser la brújula con valores y virtudes que me permite estar enfocada y de quienes aprendí a disfrutar de cada momento, a aquellos que me permitieron descubrir mis talentos y fortalezas, soy consciente que aún falta mucho camino por recorrer, pero con perseverancia lograré metas y objetivos inimaginables.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1. Bases Teóricas	13
1.1.1. Inteligencia Emocional	13
1.1.2. Estilos de Liderazgo	18
1.2. Evidencias Empíricas	25
1.2.1. Investigaciones Internacionales	26
1.2.2. Investigaciones Nacionales	30
1.3. Planteamiento del Problema	30
1.4. Objetivos de la Investigación	32
1.4.1. Objetivo General	32
1.4.2. Objetivo Específico	32
1.5. Hipótesis y Variables	33
1.5.1. Formulación de Hipótesis	33
1.5.2. Variables de investigación	34
1.5.3. Definición operacional de las variables del estudio	35

CAPITULO II: MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.	37
2.2. Población y participantes.	37
2.3. Criterios de selección de participantes.	38
2.4. Instrumentos de Medición	38
2.5. Procedimiento	42
2.6. Análisis de datos	42
2.7. Aspectos éticos y legales	43

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables	44
3.2. Análisis de normalidad de los datos	45
3.3. Contrastación de la Hipótesis	45

CAPITULO IV

DISCUSION	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional.	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo.	36
Tabla 3. Análisis descriptivo de la población	37
Tabla 4. Confiabilidad de la variable inteligencia emocional	40
Tabla 5. Confiabilidad de la variable estilos de liderazgo	41
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de las variables	44
Tabla 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	45
Tabla 8. Correlaciones entre inteligencia emocional y los estilos de Liderazgo	46
Tabla 9. Correlación entre percepción emocional y los estilos de Liderazgo	46
Tabla 10. Correlación entre comprensión emociones y los estilos de Liderazgo	47
Tabla 11. Correlación entre regulación emocional y los estilos de Liderazgo	48

RESUMEN

El objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura. El método que se ha empleado en investigación fue el hipotético deductivo, cabe señalar además que en esta investigación se utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, la información se recogió en un período específico, con una muestra de 130 colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura, los instrumentos que se aplicaron fueron: Test de Inteligencia Emocional TMMS-24 y el CELID, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Se ha demostrado que los estilos de liderazgos, transformacional, transaccional y Laissez Faire; se relacionan cada uno con la inteligencia emocional; se puede decir que en general la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Palabras clave: *Inteligencia Emocional, Estilos de Liderazgo.*

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between emotional intelligence and leadership styles in the professional collaborators of a private company from the city of Piura. The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design correlational level, which collected the information in a specific period, with a sample of 130 professional collaborators of a private company from the city of Piura, applying the instruments: Test of Emotional Intelligence TMMS-24 and CELID, whose results are presented graphically and textually. The research concludes that there is significant evidence to affirm that: It has been demonstrated that leadership styles, transactional transformational and Laissez Faire; they relate each one with emotional intelligence; It can be said that in general emotional intelligence and leadership styles are significantly related in the professional collaborators of the a private company from the city of Piura.

Keywords: *Emotional Intelligence, Leadership Styles.*

INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones hablan sobre el liderazgo y su importancia en diversos ámbitos así mismo, indica que al liderazgo como nueva teoría que se fundamenta en una conexión cerebral compartida. Debemos tener claro que si como seres humanos no logramos dominar nuestras emociones es casi imposible lograr influenciar en las emociones de otras personas, lo que dificultará lograr el cumplimiento de los proyectos y metas (Goleman, 1995).

Es muy sencillo hacer un desempeño que muchas veces no sigue un camino correcto por tanto hay que profundizar en la conducta, sentimientos y pensamientos del grupo para poder unificarse en un solo camino de las metas de la empresa, basado en una adecuada motivación de los colaboradores que unifican sus criterios en base a la identificación con su líder. En el pasado se creía que la razón y la emoción no caminaban de la mano, que no existía relación, pero con los nuevos estudios en psicología se ha podido demostrar que existe relación entre la razón y la emoción, los procesos cognitivos si interactúan con las emociones influyendo así en la manera como las personas actúan (Goleman, 1995).

El mundo cambiante en el que nos desenvolvemos hoy nos invita a desarrollar nuestras habilidades blandas, la gestión de las emociones es el pilar de toda persona que busca trascender en la vida, para lo cual debemos tomar conciencia de su importancia en el desarrollo de nuestras actividades en todos los ámbitos personal, laboral y social.

Todos los líderes exitosos poseen una buena inteligencia emocional y son competentes por sus excelentes relaciones interpersonales y el empleo de métodos unificados que den buenos resultados. La conducta emocional del líder tiene mucho impacto en el equipo de trabajo, pero también va acompañado de un conocimiento técnico

de la materia que se está trabajando, no todo es carisma, los conocimientos adecuados suman al carisma dando como resultado buena interacción personal con su equipo. Los líderes deben ser conscientes y tener una comprensión lógica del impacto que genera sus emociones y sus acciones en las personas que lo rodean, el éxito o fracaso de los planes de acciones en el ámbito laboral muchas veces están relacionados con la buena gestión de emociones. El autoconocimiento y la autorregulación es el inicio para que los líderes logren desarrollar todo su potencial y logren llevar a sus equipos a alcanzar resultados extraordinarios (Mayer y Salovey, 1997).

El líder conforme va adquiriendo un mayor dominio de sus emociones va desarrollando cualidades que reafirman su liderazgo encaminando al grupo a la consecución de sus metas personales y de la entidad. El liderazgo no es dominar a las personas sino convencerlas de hacer o elegir los pasos correctos con el ejemplo y la perseverancia. Generar ambientes de autoconfianza para que las personas se sientan libres y motivados para desarrollarse en los distintos roles.

Las nuevas tecnologías influyen de manera significativa en los distintos modelos de negocio, en las formas como las empresas deben organizarse, hoy nos enfrentamos a retos totalmente diferentes a los que teníamos hace 5 años, los líderes deben transformar a las personas, ayudarlas en su desarrollo, potenciar las habilidades de sus equipos y todo esto trabajarlo en un mundo cambiante y de incertidumbre. Se debe manejar un enfoque holístico donde el líder trabaja con lo que tiene, aprovecha al máximo todos sus recursos, principalmente el recurso humano sin buscar cambiar las personalidades de los integrantes de su equipo, sino en su lugar es descubrir los diamantes en bruto que pueda tener para pulirlos y convertirlos en piedras preciosas potenciándolos para lograr los objetivos trazados.

La inteligencia emocional como una idea de costo-beneficio, ya no es algo nuevo para las empresas, todavía a muchos gerentes les puede resultar difícil aceptar que los modelos de liderazgo han evolucionado, así como, los cambios en la tecnología avanzan, los estilos de liderazgo también han sufrido muchos cambios. Ya no podemos hacer a un lado la importancia y relevancia que hoy en día tiene la inteligencia emocional, de solo pensar en las consecuencias que tiene para un equipo de trabajo el que alguno de los integrantes no sea capaz de controlar sus emociones y estalle en ira o se muestre insensible y poco empático con los sentimientos de los demás miembros del equipo o las personas que lo rodean. Cuando no existe un buen manejo de emociones las personas se encuentran en un estado de perturbación, de frustración donde a los trabajadores les cuesta recordar algo, las personas se desmotivan, dejan de ser creativos, los niveles de atención disminuyen, el aprendizaje es poco eficaz y no se pueden tomar decisiones con claridad. Esto afecta tremendamente a los resultados de una organización pudiendo llevarla a obtener resultados negativos que en el peor de los casos podrían desaparecer del mercado (Goleman, 2002).

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación desarrollado con los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura tendrá como objetivo principal conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo.

El estudio está conformado por cuatro capítulos, el primero contempla el marco teórico donde se presenta las bases teóricas de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, el planteamiento del problema, los objetivos, formulación de hipótesis y variables de estudio. El segundo capítulo hace referencia al método de investigación, tipo y diseño de investigación, población participante, criterios de selección de participantes, técnicas de recolección de datos, procedimiento y análisis de datos. En el tercer capítulo se muestran los resultados en base a la contrastación de las hipótesis, el análisis de correlaciones entre

la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional y la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo laissez faire. Por último, en el cuarto capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos en el estudio.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Bases teóricas.

1.1.1. Inteligencia emocional.

a. Definiciones de Inteligencia emocional.

Salovey y Mayer (1990) definen a la inteligencia emocional como la habilidad que tienen los individuos para saber manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y luego de realizar este proceso de conocimiento la persona estará en la capacidad de poder dirigir sus pensamientos y acciones.

El término inteligencia emocional, no es otra cosa que la capacidad que tenemos los seres humanos para reconocer lo que sentimos y empatizar con los sentimientos de otras personas, automotivarnos y lograr motivar a otros, tener un manejo de nuestras emociones, logrando tener relaciones sanas en los distintos ámbitos de nuestra vida.

Goleman (1995) define a la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y el de los demás, para poder relacionarse de la mejor manera con los demás y nosotros mismos. Lo más importante es ir desarrollando y cultivando durante toda la vida la capacidad para poder interactuar con los demás, no existe límite, cada día tenemos la oportunidad para aprender diferentes habilidades, poder percibir, comprender y regular tanto nuestras emociones como las emociones de las personas que nos rodean.

Bar-On (1997) define la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades emocionales, sociales y personales que unidas a las destrezas que posee una persona le permite adaptarse y enfrentar las distintas situaciones que se le pueden presentar en el día a día.

En el presente estudio trabajaremos con el modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer (1997), ellos definen a la inteligencia emocional como *la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y las de los demás*, ésta es una de las definiciones que en la actualidad es la más aceptada y expandida en la comunidad científica (Extremera y Fernández- Berrocal, 2004^a).

b. Modelos de la inteligencia emocional

Fernández Berrocal y Extremera (2005) dice que de las distintas maneras en las que ha sido abordada la inteligencia emocional, existen 3 modelos que serían los más acertados, el que considera a la inteligencia emocional como una habilidad para el manejo de las emociones lo que genera un mayor rendimiento de las tareas de las personas, el que considera a la inteligencia emocional como las habilidades propias de la personalidad de cada persona y los modelos mixtos que mezclan ambas conceptualización de la inteligencia emocional en algunos niveles.

El modelo teórico de la inteligencia emocional como una habilidad cuyo mayor representante es Mayer y Salovey (1997), el cual desarrollo el TMMS -24, considera a la inteligencia emocional como la habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones de una forma adecuada; la habilidad para comprender y conocer las emociones; la habilidad para acceder y generar sentimientos y emociones para poder adaptarnos; y la habilidad para regular en uno mismo las diferentes emociones, Mayer, Salovey y Caruso (2000).

Esta conceptualización de la inteligencia emocional fue evaluada en una población española Fernández Berrocal y Extremera (2001) reduciendo el instrumento TMMS-24 a tres dimensiones:

- Percepción Emocional

Esta primera habilidad es la que marca la base del modelo, permite percibir e identificar las emociones de uno mismo y de los demás. Se encuentra relacionada con la conciencia emocional propia del individuo.

Cuando se trata de las emociones de los demás esta dimensión pasa a englobar lo que conocemos como sensibilidad afectiva, poder recibir afecto, y sensibilidad no verbal. Al poder tener la habilidad de captar los gestos y el lenguaje no verbal podemos apreciar la honestidad que es transmitida por las expresiones emocionales de los demás (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009).

- Comprensión Emocional

Esta habilidad implica poder desarrollar un alto dominio del vocabulario emocional para poder colocar la etiqueta que corresponda a la emoción correcta de lo que se está sintiendo o se está observando en los demás. Implica realizar además una actividad donde la persona debe anticiparse o ver de manera retrospectiva y determinar las causas que generan el estado anímico en consecuencia (Fernández-Berrocal y Extremera, 2009).

Permite reconocer el modo en que se combinan las emociones entre sí y va en aumento, por ejemplo, como una emoción de un pequeño malestar puede ir intensificándose hasta convertirse en ira. Alberga la habilidad para reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios. Gracias a esta habilidad, podemos mejorar nuestro autoconocimiento emocional y comprender las emociones del otro, es decir, nos permite ser empáticos.

La comprensión emocional de los que sienten los demás ayudará a poder gestionar y adaptar nuestros comportamientos a las expectativas y/o necesidades que las personas que nos rodean nos comunican ya sea de forma verbal como no verbal.

- Regulación de las emociones

Se podría decir que es la habilidad más compleja de las cuatro. Consiste en estar abierto a los sentimientos, independientemente de su valencia, y reflexionar para graduar las emociones de uno mismo y la de los demás con el objetivo de incentivar la comprensión, desarrollo y crecimiento personal. Brinda la posibilidad a la persona de ser capaz de regular su propia emoción ante alguna situación vivida, ya sea negativa o positiva, y de igual modo permite que seamos capaces de poder regular cómo se están sintiendo los que nos rodean.

Este modelo se plantea como una estructura jerárquica de avance, dónde el primer lugar lo ocupa la percepción emocional ya que se entiende que el nivel de complejidad para desarrollarla es menor y básica, hasta la cuarta dimensión que es la regulación emocional la cual se considera la más compleja. Podemos apreciar de forma clara una distinción entre las cuatro dimensiones, ya que la dimensión de la percepción, comprensión, y regulación se pueden ver como un grupo de habilidades que incluyen el proceso de razonar acerca de las emociones, y, por otro lado, la facilitación emocional incluye el uso de las emociones para lograr mejorar el razonamiento.

El modelo ha sido utilizado en diversos contextos como, por ejemplo, el rendimiento académico, (Fernández Berrocal y Ruiz-Aranda, 2008), sobre las estrategias de afrontamiento de manejo emocional y depresión (Extremera,

González-Herero, Rueda y Fernández-Berrocal, 2012), y liderazgo (Côté, et al., 2010).

c. Importancia de la inteligencia emocional en el trabajo.

Abastare (2018), lo define como la manera como las personas se sienten en cada momento influye de forma muy importante en su comportamiento laboral. Los sentimientos suelen ser un factor predominante en el ámbito laboral y desde recursos humanos deben diseñarse estrategias que permitan ayudar a crear y/o desarrollar ambientes agradables para trabajar, es aquí donde resulta clave la inteligencia emocional en el trabajo. Las empresas suelen ser un lugar perfecto donde se permite y promueve el desarrollo y aprendizaje de competencias que se encuentran íntimamente relacionadas con la inteligencia emocional. Los estudiosos expertos coinciden en que hoy día es un punto clave para escalar posiciones en las organizaciones y hacen más fácil el camino si se adquieren altos grados de inteligencia emocional.

Todas aquellas personas que logran desarrollar la capacidad de poder gestionar sus emociones no sólo aumentan su capacidad para producir, sino que además refuerzan su autoestima, su salud física, mental y se disminuye el ausentismo laboral. El gestionar emociones desarrollando la inteligencia emocional permite potenciar el liderazgo en las empresas.

d. Mejora de la Inteligencia Emocional en el ámbito laboral.

Formación (2018), establece que existen cinco áreas que forman parte importante dentro de la inteligencia emocional, éstas cinco cualidades son la que cada vez las empresas demandan más al momento de buscar a sus talentos, a aquellos que dirigirán equipos de trabajo y que serán responsables del logro de los objetivos mejorando la

productividad y adaptándose con facilidad a los cambios muchas veces basados en la incertidumbre, estas habilidades son:

- Autoconocimiento
- Autorregulación
- Motivación
- Empatía
- Habilidades sociales

1.1.2. Bases teóricas de Estilos de liderazgo.

Definición de Estilos de liderazgo.

Bass (1995) indica que los estilos de liderazgo son las diferentes formas que tienen las personas que ocupan posiciones que les permite ejercer un liderazgo definiendo sus conductas para desarrollar sus diferentes funciones y roles. Con este enfoque nuevo se considerará todas aquellas situaciones en las que se encuentran los equipos, es decir, como están estructurados, las funciones y tareas que realizan entre otros, y como el responsable de liderar se tendrá que adaptar para poder cumplir con las actividades que permitan al equipo acercarse a los resultados que se han trazado y para los cuales se han creado.

Cuadrado (2001) nos indica que el estilo de liderazgo suele estar relacionado con las conductas de liderazgo sin embargo debemos tener cuidado y evitar confundir un término con el otro, ya que una conducta de liderazgo es algo concreto que se evidencia con el comportamiento que tiene la persona mientras que el estilo de liderazgo no es tan concreto.

El líder es responsable de proporcionar las herramientas necesarias para que el

equipo realice sus tareas, organiza y define las estrategias y establece las actividades del equipo y su relación con el mismo todas enfocadas en el logro de la meta.

De este modo, se realizó un primer estudio cuyo objetivo era conocer los estilos de liderazgo, este estudio ha sido el precursor de futuras investigaciones, las personas que tuvieron a cabo esta investigación fueron Lewin, Lippit y White (1943).

Cardona y Buelvas (2010) mencionan que el responsable de generar el clima laboral era el líder quien también debe dirigir al equipo actuando de tres maneras, ciñéndose a los tres estilos de liderazgo: en el estilo autocrático, es responsable de imponer autoridad en todo momento; en el estilo democrático, debe procurar siempre generar el involucramiento y compromiso de todos los miembros del equipo; y, laissez-faire, es aquel estilo donde el líder debe dejar que cada miembro del equipo haga lo que desee hacer sin ser monitoreados.

Al analizar el liderazgo teniendo en cuenta su concepción podemos determinar que existen dos estilos predominantes, aquel que está orientado a realizar las tareas y el que está orientado a los equipos. Estos estilos se caracterizan en las conductas y comportamientos que el líder demuestra al momento de conseguir sus metas.

Teorías de liderazgo

Estas postulaciones teóricas buscan explicar por qué algunos líderes pueden alcanzar el éxito y otros no. Para ello, se centran en las características de los líderes y cómo estas impactan en el equipo con el que trabajan. Las teorías del liderazgo postulan que, si bien existe un enfoque adecuado a cada situación, no existe una combinación de características ideal para alcanzar el éxito profesional en este rol. Sin embargo, existen combinaciones más adecuadas para alcanzar la efectividad que otras.

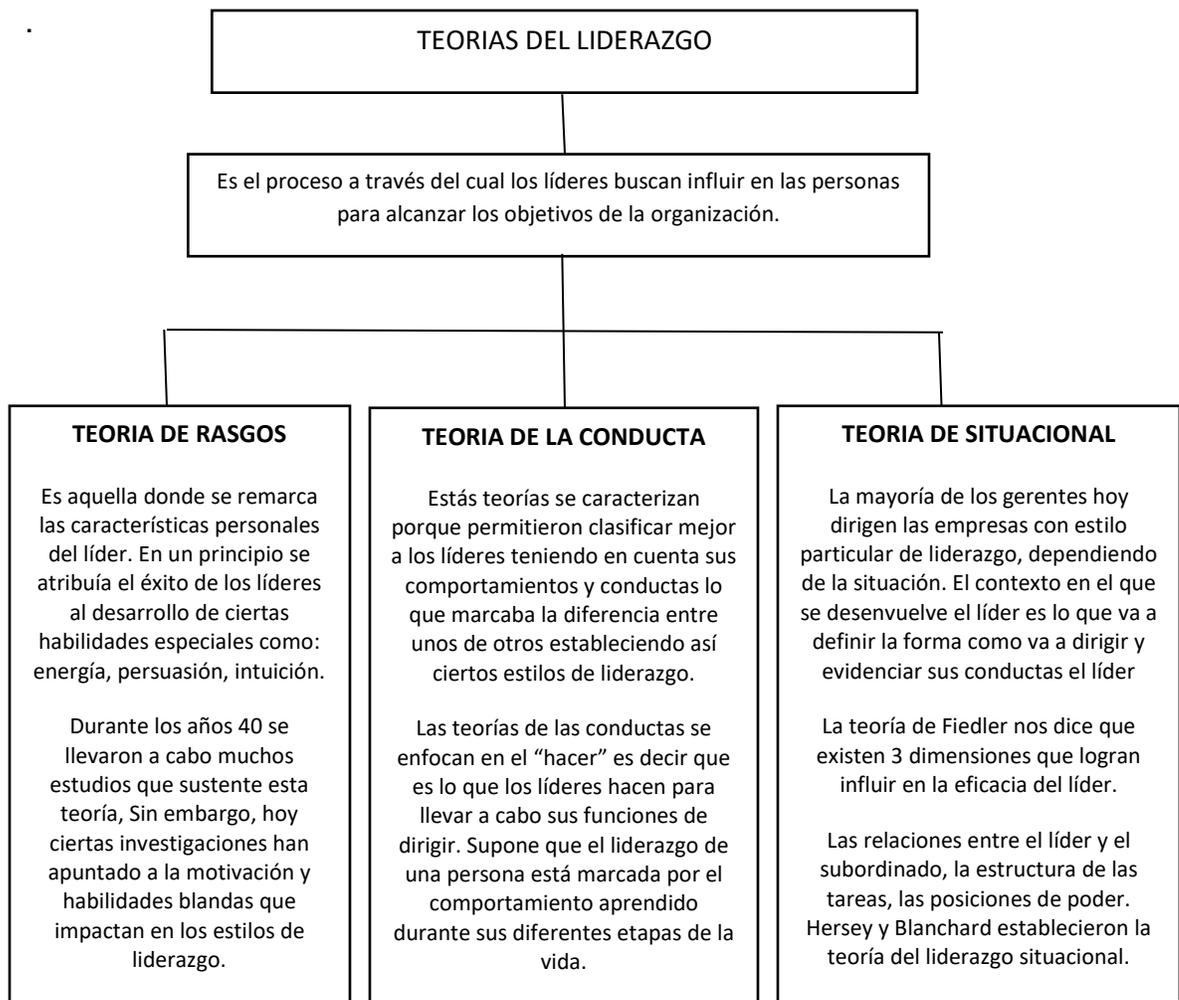


Figura 1. Fuente: Sánchez (2016) Mapa conceptual de liderazgo

Importancia de los Estilos de Liderazgo.

Beltrán (2016), lo define:

Las empresas deben lograr construir una cultura basada en el liderazgo y que debe nacer desde sus puestos de dirección, además deberá estar acompañado de un sistema interrelacionado que soporte su modelo el cual deberá contar con herramientas de gestión diseñadas para lograr interacciones de forma dinámica y enfocadas en el logro de los objetivos planteados. Un gerente logra alcanzar su máximo potencial cuando consigue gestionar haciendo uso de manera correcta los

distintos estilos de liderazgo. Es importante remarcar que cada líder tiene un estilo único de liderazgo.

En conclusión, se puede decir que el desarrollo de las capacidades está en relación directa con la formación de los diferentes estilos de liderazgo, pues cada estilo tiene su fundamento en la habilidad para desarrollarlas. Con esto se brinda un soporte para que los líderes puedan formar una estrecha relación con su yo interior siendo conscientes de sus emociones y mejorando su relación con todas las personas con las que se interrelacionan y que se encuentren en su entorno laboral.

Clases de Estilos de Liderazgo.

García (2018), los clasifica de la siguiente manera cuando realizamos un análisis en el entorno laboral podemos identificar que existen diferentes tipos de liderazgo. Para poder encontrar cual es el mejor estilo de liderazgo a desarrollar, se debe tener en cuenta factores como la cultura organizacional, la visión y misión, los objetivos estratégicos, que personalidad tienen los empleados, entre otros.

Los estilos más habituales son cinco:

Liderazgo Laissez-Faire.

Aiteco (2018), define Laissez-faire” (dejar hacer) este término tiene su origen en Francia donde se utilizó para denominar a un tipo de política que no tiene mucha injerencia en el gobierno. En el área del liderazgo, laissez-faire se entiende como ese estilo de liderazgo donde no se refleja una supervisión o monitoreo donde existe la ausencia de dirección. El líder define los objetivos y facilita los recursos necesarios para que el equipo alcance las metas y otorga libertad a las personas para que realicen su trabajo,

sin supervisión ni retroalimentación, este estilo lo que reflejaba es que no generaba altos rendimientos en las personas ya que no incentiva la creatividad, pero lo que si se aprecia es que genera hostilidad y conductas de desgano, falta de motivación lo cual es un factor de no-liderazgo.

Liderazgo autocrático.

Gestión (2018), establece que el líder autocrático es aquel que se caracteriza porque toma decisiones asume de manera constante la responsabilidad, dirige y controla a sus subordinados. Este estilo de liderazgo coloca al líder en el centro de la gestión donde la persona asume toda la responsabilidad y no es capaz de delegar funciones. Una de las características que se podría mencionar del líder autocrático es que, se gobierna a sí mismo, concentrando en una sola persona el poder y la toma de decisiones, ante este tipo de líder los trabajadores no pueden opinar solo se limitan a cumplir sus tareas encomendadas sin expresar opinión alguna, ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. Para un líder autocrático existe la creencia que él es el único competente, el único que puede tomar las mejores decisiones para la empresa. (p.4).

Liderazgo democrático.

Villalba (2017), explica que el estilo de liderazgo democrático describe a un líder que prefiere involucrar a todos los seguidores en la toma de decisiones, genera confianza y logra empoderar a las personas de su equipo, delegando autoridad, fomentando la decisión de métodos de trabajo y sus metas y hace uso de la retroalimentación. Este estilo se caracteriza por que el líder delega su autoridad y el control es compartido, toma decisiones y distribuye las funciones a realizar, comunica los lineamientos a seguir y

genera confianza, utiliza la retroalimentación para lograr motivar a los trabajadores y corregir los errores.

Liderazgo transaccional.

Benito (2017) lo define como el líder plantea los objetivos y los empleados trabajan para conseguirlos a cambio de una recompensa económica, se trata de una actividad bidireccional. Este tipo de liderazgo está basado en un intercambio. Sus principales características son: beneficio mutuo, liderazgo efectivo, compromiso, corto plazo, relaciones impersonales, gestión pasiva. (p.4).

Liderazgo transformacional.

Earprogramas (2017), lo describe como nos indica que para conseguir el cambio que busca una empresa se debe enfocar en el factor humano, en los miembros de la organización. Sabe reconocer y valorar a las personas ya que está convencido que la transformación de una empresa dependerá de ellos. Se caracteriza por fomentar la participación de los trabajadores incentivando la creatividad, confianza en las decisiones de los miembros del equipo.

Dimensiones de los estilos de Liderazgo.

De acuerdo con el cuestionario CELID-S que consta de 34 ítems presenta las siguientes dimensiones:

Liderazgo transformacional:

Burns (1978) introdujo el concepto de liderazgo transformacional como el proceso en el que los líderes y los seguidores se ayudan con el objetivo de poder alcanzar mayores niveles de moral y motivación.

Bass (1985) introduce el concepto de liderazgo transformacional ampliando el trabajo de Burns (1978), definiendo esta teoría sobre el impacto que la persona denominada líder tiene sobre sus subordinados y están basados en la confianza, respeto y admiración de sus seguidores. El líder transformacional inspira a sus subordinados, transmitiéndoles visión e identidad, los reta a salir del status quo. El liderazgo transformacional es considerado parte de las llamadas teorías de liderazgo organizacional, los líderes transformacionales contribuyen al éxito de las organizaciones.

Liderazgo Transaccional:

Su denominación transaccional deriva de la forma como se realiza, ya que existe acciones de intercambio entre el gerente o director (líder) y sus empleados. Dicho de otra manera, el líder entrega una recompensa o premio a cambio del buen rendimiento y eficiencia laboral del subordinado.

Para Bass (1985), el liderazgo transaccional se basa en el cumplimiento de objetivos y metas mediante la fijación de incentivos los cuales pueden ser positivos (recompensas) o negativos (castigos).

Liderazgo Laissez Faire:

Para el caso del liderazgo laissez faire, su conceptualización se basa puntualmente en aquel líder que no se encuentra comprometido con la empresa. Para Martínez (2004), la persona que lidera bajo este estilo, laissez faire o liberal, se caracteriza por ser una persona inactiva, que mayormente trata de evitar tomar decisiones y supervisar dentro de una organización, por lo cual no muestra una participación en el grupo a los cuales no los supervisa. Los subordinados bajo este estilo suelen mostrar bajo rendimiento y compromiso.

Laissez Faire es una expresión francesa que significa “dejen hacer o dejen trabajar libremente”. Puede ser un estilo útil en contextos donde se incentiva la automotivación donde las personas son incentivadas a realizar sus tareas sin necesidad de estímulos externos y solo basada en la autodeterminación, estas personas deben contar con la suficiente pericia y facultades personales y profesionales que les permita desempeñarse eficientemente en el desarrollo de sus tareas y funciones.

1.2. Evidencias empíricas.

Para la realización de la búsqueda de estudios científicos realizados a nivel internacional y nacional, durante los últimos diez años sobre las variables desarrolladas en el presente estudio, se tuvo en cuenta las siguientes plataformas tales como: scielo, redalyc, google académico, repositorios académicos como Alicia (Concytec) y repositorios de universidades.

No se lograron encontrar artículos científicos que aborden las dos variables juntas, sin embargo, se encontraron artículos con variables parecidas o semejantes.

1.2.1 Investigaciones Internacionales.

Karasneh y Al-Momani (2020), publicaron una investigación donde se comprobó la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo del personal directivo y de supervisión de la Autoridad de la Zona Económica Especial de Aqaba (Aseza). Participaron en el estudio 147 trabajadores responsables de dirección, consultores, expertos, subdirectores y jefes de departamentos; a quienes se les aplicaron dos cuestionarios, una adaptación de la escala de Ming (2004), para el análisis de la inteligencia emocional y la escala MLQ-5x de Bass y Avolio (2000), para la valoración del liderazgo. Los resultados dan cuenta que solo las dimensiones autorregulación y

habilidad social se relacionan significativamente con el liderazgo. A saber, los líderes que tienen un menor desarrollo de las dimensiones autoconciencia, motivación y empatía tienen menos posibilidades de establecer relaciones satisfactorias con sus subordinados, lo que a su vez origina que sean calificados como líderes ineficaces.

Dartey-Baah y Mekpor (2017), publicaron un artículo de investigación en el que se determinó si los trabajadores del sector bancario de Ghana perciben que sus superiores son emocionalmente inteligentes en función de su estilo de liderazgo. Dicho estudio contó con la participación de 234 trabajadores de 31 bancos comerciales que cuentan con licencias en el país, a quienes se les aplicaron la escala de evaluación diseñada por Goleman, Boyatzis y McKee (2002), para el análisis de la inteligencia emocional y el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ) diseñado por Bass y Avolio (2004), para el estudio del liderazgo transformacional y transaccional. Los hallazgos alcanzados confirmaron las hipótesis de investigación, evidenciando una relación significativa entre las variables. Además, encontraron una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional, mientras que el liderazgo transaccional resultó estar relacionado negativamente con la IE de los líderes. Esto significa simplemente que los líderes transformacionales son percibidos como emocionalmente inteligentes al relacionarse con sus empleados en comparación a los líderes transaccionales.

Chatterjee y Kulakli (2015), publicaron un estudio en el que se comprobó la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo del personal de siete bancos del sector público de la ciudad de Allahabad (India) de los cuales 151 eran directivos y 300 colaboradores subordinados a los primeros, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios

en dos fases; la primera consistió en la administración del MSCEIT de Mayer, Salovey y Caruso (2002), para evaluar el nivel de inteligencia emocional; en la segunda fase se administró el MLQ5x de Bass y Avolio (2000), para el análisis de los estilos de liderazgo. De acuerdo con los resultados obtenidos ninguna de las dimensiones (percepción de las emociones, facilidad de pensamiento, comprensión de las emociones y gestión de las emociones) se relacionan con el liderazgo transformacional. Situación similar ocurrió al relacionar las mismas dimensiones con el liderazgo transaccional. En definitiva, el estudio reveló una nula relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. Por lo tanto, se necesita más investigación en los componentes de los constructos previo a que los autores decidan ponerla en práctica.

Siegling, Nielsen y Petrides (2014), publicaron una investigación donde se examinó si el rasgo de inteligencia emocional difiere entre líderes y no líderes de una importante empresa multinacional de Europa. Participaron en el estudio 96 de los 300 trabajadores contactados que procedían de cuatro unidades de negocio de la empresa y desempeñaban diversas funciones laborales; como soporte técnico, ventas y marketing, finanzas, logística y seguridad. El instrumento empleado fue el Cuestionario de Inteligencia Emocional de Rasgos en su versión corta (TEIQue-SF) y la categorización de los líderes estuvo en función a su rol como supervisor directo de tres o más trabajadores y su capacidad para despedir personal; y la de no líderes para aquellos que no realizan este tipo de actividades en la organización. Los hallazgos demostraron que los líderes presentaban puntuaciones de rasgo de inteligencia emocional significativamente más altas que los no líderes. Aunque estos hallazgos requieren ser replicados en otras muestras e industrias, proporcionan una evidencia inicial que sugiere que la gama de

rasgos de personalidad vinculados a las emociones es fundamental en los roles ocupacionales que implican la supervisión y la responsabilidad de otros.

Cheok y O'Higgins (2013), publicaron un artículo de investigación en el que se exploró el nivel de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los directivos chinos y sus subordinados, en comparación con los contextos occidentales. Los 323 participantes del estudio procedían de dos empresas de construcción de Shanghai. Los instrumentos empleados fueron la versión china de la Escala de Inteligencia Emocional de Wong, Law y Wong (2004) y el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5x Short), la cual es considerada una medida válida de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y de laissez-faire. En consonancia con estudios anteriores en Occidente, los resultados del estudio en China muestran que la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional están correlacionados positivamente. Esto implica que los directivos con alta inteligencia emocional son más sensibles a sus propias emociones y sentimientos y a la de los demás, y es más probable que utilicen un estilo de liderazgo transformacional orientado a las personas.

Barbosa (2013), describió el estilo de liderazgo, el desempeño en competencias de liderazgo eficaz y el nivel de habilidades de inteligencia emocional de 18 trabajadores que desempeñan las jefaturas de tres empresas de los sectores producción y servicios de la ciudad de Bogotá. Los instrumentos empleados fueron el Multifactor Leadership Questionnaire en su versión corta adaptada y validada en Chile por Vega y Zavala (2004), para el estudio del liderazgo, el cuestionario de autoevaluación diseñado y validado por la firma de consultoría y desarrollo organizacional C y M Huella Ltda., y una prueba para evidenciar las características del individuo y su interacción con el proceso adaptativo y de

desarrollo. De acuerdo con los resultados los líderes tienden a autoevaluarse con un mayor número de conductas de liderazgo transformacional que de liderazgo transaccional, a diferencia de sus seguidores que los evalúan más como líderes transaccionales. Existe bajo dominio de competencias personales y sociales de la inteligencia emocional, teniendo impacto en el estilo de liderazgo y en las variables de consecuencias organizacionales.

Zárate y Matviuk (2012), muestran la relación que existe entre las prácticas de liderazgo y la inteligencia emocional en empleados colombianos. Para ello se aplicó el inventario de prácticas de liderazgo elaborado por Kouzes y Posner (1997), y el cuestionario de inteligencia emocional desarrollado por Wong y Law (2002), a una muestra de 339 empleados de empresas de diversos sectores productivos de la ciudad colombiana de Bogotá. Los resultados evidenciaron que existe relación entre la inteligencia emocional y las técnicas de liderazgo. Además, los líderes que aplican la inteligencia emocional pueden dirigir con mayor eficacia a sus grupos de trabajo. También se encontró que la edad, el género, el nivel educativo y los años de experiencia en gestión de personal están relacionados con el desarrollo de la inteligencia emocional y las prácticas de liderazgo.

1.2.2 Investigaciones Nacionales.

Loli y García (2021), estudiaron el estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas en la provincia de Chiclayo. Esta investigación tuvo un alcance descriptivo de tipo correlacional, se utilizó el cuestionario de estilo de liderazgo CELID-A en una muestra de 270 empresarios agrícolas de los diversos distritos de la provincia de Chiclayo. Los resultados evidenciaron que si existe un estilo predominante en el empresario agrícola y

es el estilo transformacional en un (90%) en comparación con el estilo transaccional (6%) y el estilo laissez faire (2%).

Nova,L., y Beltrán, P., (2018) examinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los docentes en la Universidad San Martín de Porras filial Sur, Arequipa. La investigación contó con la participación de 130 docentes, los métodos utilizados fueron el analítico – sintético con el enfoque ex post facto, de tipo correlacional – causal. Se utilizó el cuestionario BarOn EQ-i y el cuestionario MLQ 5X Short. La investigación concluye en que existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, sin embargo, el liderazgo pasivo – evitativo no presenta una relación estadísticamente significativa con la inteligencia emocional.

1.3 Planteamiento del problema.

Descripción de la problemática.

Según la Superintendencia de Banca y Seguros en el Perú (SBS) en la actualidad el número de empresas que se desarrollan en el sector micro financiero han crecido de manera exponencial, lo que ha generado que se incremente la competitividad en un entorno donde existe mucha similitud entre los productos y servicios que brindan, tornándose la situación más compleja al momento de querer competir. La calidad de servicio se ha vuelto la mejor estrategia para marcar un diferencial que les permita a las empresas fidelizar a sus clientes, el generar experiencias positivas se ha vuelto un reto para muchas.

La experiencia que el cliente vive en cada uno de los puntos de contacto de una empresa es el principal objeto de estudio para poder plantear las estrategias. Es aquí donde el

factor humano juega un papel importante y se vuelve el foco de atención, ya que para poder lograr que los clientes vivan experiencias positivas será necesario que los trabajadores cuenten con las competencias y habilidades necesarias. Los funcionarios de alto nivel deben contar con un nivel superior de inteligencia emocional y liderazgo para poder influir en los integrantes de su equipo y lograr los objetivos estratégicos los mismos que se impactarían negativamente si los líderes llegaran a realizar una mala gestión del personal que se encuentra bajo su línea (Cavelzani,2003)

Goleman (1995) define la inteligencia emocional como la capacidad que tienen los seres humanos para reconocer sus propios sentimientos y los de los demás, poder motivar y automotivarse, manejando de manera adecuada las relaciones interpersonales y la relación con uno mismo. El liderazgo es la capacidad que se tiene de influir y motivar a otros. Las normas que gobiernan el mundo laboral cambian constantemente. Si realizamos una vista interna de la empresa podemos observar que se hace necesaria trabajar en dos enfoques que permitirá lograr tener éxito, sobre todo en entornos cambiantes como los actuales: la formación de equipos de alto rendimiento es uno de ellos, y la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes e inciertos es el otro enfoque.

Tener empleados con mucho conocimiento ya no garantiza el éxito en el ámbito profesional del trabajo, la parte cognitiva es solo un factor, el cual debe estar unido al buen manejo de las emociones del personal como equipo y del líder, lo que permitirá un mejor desempeño del personal mejorando la productividad y permitiéndole al líder alcanzar sus objetivos. De allí que el propósito de la investigación es determinar si el nivel de inteligencia emocional tiene relación con los estilos de liderazgo de los funcionarios (Goleman, 2002).

Problema General.

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura?

1.4 Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Conocer la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los trabajadores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la dimensión percepción emocional y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales.
- Determinar la relación entre la dimensión comprensión de sentimientos y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales.
- Determinar la relación entre la dimensión regulación emocional y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales.

1.5 Hipótesis y variables

1.5.1 Formulación de hipótesis.

Hipótesis general.

H_i. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Hipótesis específicas.

H₁. Existe relación significativa entre la dimensión percepción emocional de la inteligencia emocional y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de los estilos de liderazgo en los trabajadores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

H₂. Existe relación significativa entre la dimensión comprensión de sentimientos de la inteligencia emocional y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire de los estilos de liderazgo en los trabajadores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

H₃. Existe relación significativa entre la dimensión Regulación emocional de la inteligencia emocional y las dimensiones de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de los estilos de liderazgo en los trabajadores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

1.5.2 Variables de investigación.

a. Variables para relacionar

Inteligencia emocional y sus dimensiones

- Percepción emocional
- Comprensión de sentimientos.
- Regulación emocional.

Estilos de liderazgo

- Liderazgo transformacional.
- Liderazgo transaccional.
- Liderazgo laissez faire.

b. Variables socio demográficas

- Sexo: femenino o masculino
- Edad: 30-40, 41-50, 51-65
- Estado civil: soltero, casado, viudo, divorciado.
- Grado de instrucción: técnico y superior
- Número de hijos: 1, 2, 3 a mas
- Carga familiar: si, no
- Remuneración mensual: 2000-4000, 4001 a mas
- Antigüedad de la empresa: 1 año, 2 a 3 años, 4 a más.
- Antigüedad en el puesto: 1 año, 2 a 3 años, 4 a más
- Puesto que ocupa: administrador de agencia, supervisor o empleado.
- Cursa estudios actuales: si o no.

1.5.3 Definición operacional de las variables del estudio

- Definición operacional de inteligencia emocional.

Definida por las puntuaciones obtenidas en el test de inteligencia emocional (TMMS) de Salovey y Mayer que mide tres dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional.

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de Inteligencia Emocional.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Inteligencia Emocional	Percepción emocional	Atención	1,2,3.
		Preocupación	4,5,6.
		Sentimientos	7,8
	Comprensión de sentimientos	Identificación	9,10
		Percepción	11,12
		Comprensión	13,14,15,16
	Regulación emocional	Visión	17, 18, 19
		Felicidad	20,21
		Energía	22,23,24
	Total		

Fuente: Test de inteligencia emocional TMMS

● **Definición Operacional de Estilos de Liderazgo.**

Definida por las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de estilos de liderazgo CELID, que deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en su versión española (Morales y Molero,1995) y cuyos autores son Castro, Lupano, Benatuil y Nader, mide tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire.

El cuestionario consta de 34 ítems, sirve para evaluar a un buen número de personas en poco tiempo

Tabla 2.*Matriz de Operacionalización de Estilos de Liderazgo.*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Estilos de Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Respeto	1,2,3,4,5,6.
		Confianza	7,8,9,10,11
		Desarrollo	12,13,14,15,16,17
	Liderazgo Transaccional.	Apoyo	18,19,20,21,22
		Acuerdo	23,24,25
		Logro	26,27,28
	Liderazgo Laissez Faire.	Evasión	29,30
		Ausencia	31,32
		Indecisión	33,34
Estilos de Liderazgo		Total	34

Fuente: Cuestionario Estilo de Liderazgo CELID

CAPÍTULO II METODO

2.1 Tipo y diseño de investigación.

El diseño del presente estudio es de enfoque cuantitativo, se desea verificar si los principios demostrados en otros escenarios se cumplen en el escenario actual de estudio pudiendo probar las hipótesis señaladas, de tipo investigación empírica, con estrategia asociativa, diseño correlacional simple, que permitirá conocer si la relación existente entre las variables de estudio es significativa, dentro de un diseño transversal ya que los datos se tomaron en un solo momento (Ato y Vallejo 2015).

2.2. Población y participantes.

La población es de 130 colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la población

Colaboradores o tipo de contrato	Mujeres	Varones	Total
Tiempo Completo	35	85	120
Tiempo Parcial	2	8	10
Total			130

Fuente: Autor de la tesis

El muestreo utilizado es no probabilístico de tipo intencional (Hernández, et al. 2014). Sin embargo, mediante el software GPower, se ha calculado el tamaño de la muestra con un

poder estadístico de 0.95 %, error alfa de 0.05, obteniendo como tamaño de la muestra a 138 participantes, muy cercana a la muestra utilizada en el estudio.

La muestra está conformada por todos los colaboradores (130) profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura, de ambos sexos, de condición laboral contratado, con tiempo de servicio parcial y completo. Es importante indicar que siendo la población relativamente pequeña no amerita utilizar alguna técnica de muestreo, es conveniente trabajar con el cien por ciento en un estudio de tipo censo.

2.3. Criterios de selección de participantes.

Criterios de inclusión

Trabajador profesional de la empresa privada de la ciudad de Piura

Ser voluntario para participar de la investigación

Criterios de Exclusión.

Trabajador en calidad de prácticas profesionales.

Tener menos de un año trabajando en la empresa.

2.4. Instrumentos de medición.

a. Ficha de datos sociodemográficas:

Se empleó un documento con la finalidad de conseguir información de los trabajadores que participaron en el presente estudio, relacionados a la edad, género, estado civil, grado de instrucción, condición laboral, tiempo de servicio.

b. Test de Inteligencia Emocional TMMS-24.

Para medir la variable inteligencia emocional se utilizó el Test de inteligencia emocional TMMS-24 (anexo A) que es una versión reducida de la original TMMS-48 Trait Meta-Mood Scale (TMMS) creada por Salovey y Mayer (1995), a su vez fue esta herramienta fue adaptada por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004). El TMMS-24 evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales, consta de 24 ítems, contiene tres dimensiones claves como son: percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional. Se obtuvo una buena confiabilidad en la dimensión de percepción (.90), comprensión (.90) y regulación (.86) (Extremera, Fernández, Mestre & Guil, 2004). Las opciones de respuesta son en una escala de tipo likert desde 1 (nada de acuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). El objetivo del instrumento será medir el grado de inteligencia emocional. En el estudio se utilizó el cuestionario validado por Pérez, et al. (2020).

Validez

Pérez et al. (2020) afirman en su estudio cuyo propósito fue validar la herramienta TMMS-24 mediante sus tres dimensiones en una población adulta de Lima – Metropolitana que en el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) en el que utilizaron indicadores para poder realizar el ajuste al modelo se obtuvo CFI = .838, TLI = 846, RMSEA = .070 y SRMR = .85.

Confiabilidad

En el análisis de fiabilidad (Campo y Oviedo, 2008) (citado por Pérez, J. et al 2020) realizaron el análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach donde se evidenció una adecuada consistencia interna (>.70) en cada dimensión.

Para el caso del presente estudio se obtuvo una confiabilidad basada en el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,980 para todo el instrumento, a su vez se obtuvo la confiabilidad para cada dimensión obteniéndose los resultados que se muestran en la tabla 4. En base al resultado obtenido se puede observar que el instrumento utilizado tiene alta confiabilidad y cuenta con las características necesarias para realizar el estudio.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Inteligencia Emocional	,980	24
Percepción Emocional	,937	8
Comprensión de sentimientos	,964	8
Regulación Emocional	,946	8

Fuente: Autor de la tesis

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)

En el presente estudio se administrará el CELID (Cuestionario de Estilos de Liderazgo) (Anexo B) (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004). El objetivo del instrumento será determinar el estilo de liderazgo en los funcionarios de la empresa privada.

El cuestionario tiene 34 ítems, que operacionaliza los 3 estilos de liderazgo que serán parte del presente estudio, liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, su duración aproximada es de 15 minutos, con una escala de tipo Likert de 5 niveles (desde Totalmente en desacuerdo 1; hasta Totalmente de acuerdo, 5). La herramienta para emplearse es Formato (S) en el cual el colaborador indica la percepción de liderazgo que tiene de su superior inmediato (Montalvo, 2012).

Validez

El cuestionario CELID-S se validó por Llagsahuanga (2020) en su estudio de Estilo de Liderazgo Directivo de la I.E. de Jornada Escolar Completa N° 15285 María Auxiliadora, Sullana-Piura, en una muestra de 96 sujetos. El instrumento fue validado en su contenido mediante la revisión de juicio de expertos, obteniéndose un valor promedio de 0.96, ubicando al instrumento en un nivel de validez muy buena.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.85, ubicando al instrumento en un nivel bastante bueno de confiabilidad y consistencia.

En el presente estudio se obtuvo una confiabilidad basada en el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,916 para todo el instrumento, además se obtuvo la confiabilidad para cada estilo de liderazgo de manera independiente obteniéndose los resultados que se muestran en la tabla 5. En base al resultado obtenido se puede observar que el instrumento utilizado tiene alta confiabilidad.

Tabla 5

Confiabilidad de la variable estilo de liderazgo

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estilos de liderazgo	,916	34
Liderazgo Transformacional	,866	17
Liderazgo Transaccional	,705	11
Liderazgo Laissez Faire	,878	6

Fuente: Autor de la tesis

2.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos se dio de la siguiente manera:

Se procedió con la aplicación de los instrumentos por grupos de personas hasta completar la población de 130 participantes de la empresa privada de Piura, colaboradores Profesionales, para que de esta manera se pueda verificar la resolución correcta de los cuestionarios.

El principal factor a considerar fue el tiempo, dado que, por la dinámica interna de la Institución, las personas no disponen del que tienen. La aplicación de ambos instrumentos se realizó entre las 8:00 am y 8:30 am, reuniendo a los participantes en la sala de reuniones de la empresa privada de la ciudad de Piura.

El primer día se inició con el primer grupo de 50 personas las cuales previamente a la reunión ya sabían el objetivo de la investigación. El segundo día, pasaron 40 personas más y el tercer día 40 personas más, de esta manera hasta completar los 130 participantes.

Esta distribución se hizo para evitar desconcentración y crear un ambiente más cercano donde se pudieron dar de mejor forma las recomendaciones, sugerencias y preguntas oportunas para enriquecer los instrumentos y la investigación. El tiempo calculado para el desarrollo de la actividad de acuerdo con esta distribución fue de 03 días hábiles, sin embargo, dada la coyuntura de la Institución este tiempo se prolongó por temas de disposición de tiempo, entre otros factores.

2.6. Análisis de datos

Para el análisis descriptivo se utilizaron tablas de distribución de porcentajes; así como la media y la desviación estándar.

Se realizó el análisis de prueba de normalidad con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors, a fin de evaluar la pertinencia del uso de estadísticos paramétricos y no paramétricos, luego se utilizó Rho de Spearman para hacer las correlaciones.

Los participantes firmaron el consentimiento informado el cual se les hizo llegar de manera formal describiendo el objetivo del estudio, el tiempo que les tomaría responder los cuestionarios, se les indicó la confidencialidad de los datos, resguardando la integridad y seguridad de la información.

Para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS 25, consignándose la información en una data estructurada.

2.7. Aspectos éticos y legales

Para dar a conocer los resultados de la presente investigación es importante considerar algunos principios éticos y legales que garanticen la protección del derecho de anonimato y confidencialidad de los colaboradores y de las empresas participantes en este estudio. Para ello se diseñó un consentimiento informado que todo participante debe firmar (Ver anexo C).

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables

En la tabla 6 se puede observar los estadísticos descriptivos de la variable inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. La inteligencia emocional tiene un mínimo de 24 y un máximo de 96, la media es 77,24, (DE= 18.805). La asimetría y curtosis informan sobre la forma de la distribución de una variable. Estas medidas permiten saber las características de su asimetría y homogeneidad sin necesidad de representarlos gráficamente. Para la variable de estudio la asimetría es negativa (-1,080); y la Curtosis 1.377.

Del mismo modo los estilos de liderazgo tienen un mínimo de 62,00 y un máximo de 133,00, una media de 1.171.154, (DE= 1.953.753); la asimetría es negativa (-1.865) en ambas variables, lo que indica que la cola de la distribución se alarga para valores inferiores a la media. La Curtosis 2.410. Hay que subrayar que en ambas variables la curtosis es Platicúrtica, es decir, menores a 3, existe una baja concentración de los valores en torno a su media.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de las variables

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Inteligencia emocional	130	24	96	77,24	18.805	-1.080	1.377
Estilos de liderazgo	130	62,00	133,00	1.171.154	1.953.753	-1.865	2.410
N válido (por lista)	130						

Fuente: Autor de la tesis

3.2. Análisis de normalidad de los datos

Para el análisis de normalidad de los datos se utilizó la Prueba de bondad de ajuste Kolmogorov- Smirnov-Lilliefors. En la tabla 7 se observa que la significación asintótica bilateral de inteligencia emocional y estilos de liderazgo son menores a 0.5; por lo cual se decidió utilizar para los análisis inferenciales la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 7
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Inteligencia emocional	Estilos de Liderazgo
N		130	130
Parámetros normales,a	Media	77,24	1.171.154
	Desv. Desviación	18.805	1.953.753
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,227	,385
	Positivo	,181	,208
	Negativo	-,227	-,385
Estadístico de prueba		,227	,385
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000b

a Se calcula a partir de datos.

b Corrección de significación de Lilliefors.

3.3. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales.

Tabla 8*Correlaciones entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo*

			Estilos de liderazgo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,395**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se encontró que entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo existe una correlación positiva, moderada ($,395$), y altamente significativa ($,000$). Se acepta la hipótesis general.

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre la dimensión Percepción emocional de Inteligencia emocional y las dimensiones liderazgo transformacional, transaccional y Laissez faire en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Tabla 9*Correlaciones entre Percepción emocional y los estilos de liderazgo*

			liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez Faire
Rho de Spearman	Percepción Emocional	Coefficiente de correlación	,321**	-,002	,359**
		Sig. (bilateral)	,000	,986	,000
		N	130	130	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se encontró que entre la dimensión percepción emocional de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire existe una

correlación moderada ($,321$ y $,359$) con cada uno de ellos; y altamente significativa en ambos estilos de liderazgo ($,000$ y $,000$). Sin embargo, entre la dimensión percepción emocional de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional existe una correlación negativa, muy baja y no significativa. Se acepta la hipótesis para el estilo de liderazgo transformacional y *laissez faire* y se rechaza la hipótesis para el estilo de liderazgo transaccional.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión comprensión de emociones de inteligencia emocional y las dimensiones liderazgo transformacional, transaccional y *laissez faire* en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Tabla 10

Correlación entre comprensión de las emociones y las dimensiones de liderazgo

		Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez Faire
Rho de Spearman	Comprensión-de las emociones	,252**	-,079	,285**
	Coeficiente de correlación			
	Sig. (bilateral)	,004	,373	,001
	N	130	130	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se observa que entre la dimensión comprensión de las emociones de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y liderazgo *laissez faire* existe una correlación baja ($,252$ y $,285$) con cada uno de ellos; y altamente significativa en ambos estilos de liderazgo ($,004$ y $,001$). Sin embargo, entre la dimensión comprensión de las emociones de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional existe una correlación negativa, muy baja y no significativa. Se acepta la hipótesis para el estilo

de liderazgo transformacional y laissez faire y se rechaza la hipótesis para el estilo de liderazgo transaccional.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión regulación emocional de inteligencia emocional y las dimensiones liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura.

Tabla 11

Correlación entre regulación emocional y los estilos de liderazgo

			Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez Faire
Rho de Spearman	Regulación- Emocional	Coefficiente de correlación	,267**	-,023	,288**
		Sig. (bilateral)	,002	,792	,001
		N	130	130	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se muestra que entre la dimensión regulación emocional de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire existe una correlación baja ($,267$ y $,288$) con cada uno de ellos; y altamente significativa en ambos estilos de liderazgo ($,002$ y $,001$). Sin embargo, entre la dimensión regulación emocional de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional existe una correlación negativa, muy baja y no significativa. Se acepta la hipótesis para el estilo de liderazgo transformacional y laissez faire y se rechaza la hipótesis para el estilo de liderazgo transaccional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de conocer la relación entre la Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los trabajadores profesionales, se encontró que existe una correlación positiva, moderada y significativa, lo que nos indica que mientras las personas gestionen más su inteligencia emocional adoptaran un mejor estilo de liderazgo.

Es importante que la persona que ejerce el papel de líder tenga la capacidad de gestionar sus emociones, ya que esto le facilitará poder comprender las emociones y poner atención a las necesidades que puedan tener las personas de su equipo de trabajo (Soriano y Diaz, 2019).

Con respecto al objetivo específico 1 se encontró que, la relación existente entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y laissez faire es positiva, moderada y significativa. Es decir, que los trabajadores que tienen la capacidad de percibir los sentimientos y emociones de sus compañeros serán capaces de influir en las personas al punto de motivarlos en su desarrollo personal y crecimiento profesional, con respecto al estilo de liderazgo transaccional el resultado de la correlación es negativa, muy baja y no significativa, lo que quiere decir, que mientras las personas sean capaces de percibir las emociones de ellos mismos y de sus compañeros pierde relevancia el estilo de liderazgo transaccional, ya que el líder no necesitará entregar una recompensa o premio para motivar a su equipo a realizar sus funciones y cumplir sus metas.

Cuando nos enfocamos en el análisis del objetivo específico 2 tenemos que, de los hallazgos encontrados se concluye que, la correlación que existe entre la dimensión comprensión de las emociones y los estilos de liderazgo transformacional y laissez faire es

positiva, baja, significativa en los colaboradores profesionales , lo que nos indica que los líderes que desarrollan esta capacidad de comprender y darle un significado a la emoción, logran manejar mejor sus equipos, ya que están en la capacidad de generar valor a los miembros de su equipo en el desarrollo personal de cada uno de ellos, lo que impactará en el resultado y productividad de cada persona, permitiéndoles lograr sus objetivos estratégicos, en cambio con el estilo de liderazgo transaccional la correlación es negativa, muy baja y no significativa lo que nos indica que los líderes al comprender e interpretar las emociones de los integrantes de sus equipos dejan de desarrollar el estilo de liderazgo transaccional ya que no necesitan de los premios, recompensas y castigos, pues descubren nuevas formas de impulsar y motivar a las personas.

Con respecto al objetivo específico 3 tenemos que, de los hallazgos encontrados se concluye que, la relación que existe entre la dimensión regulación emocional de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y laissez faire es correlación positiva, baja y altamente significativa en los trabajadores profesionales, lo que nos indica que los líderes que regulan sus emociones, teniendo claro que esto no significa que las supriman, se desenvuelven aplicando un estilo de liderazgo transformador donde confían en las personas y motivan para el logro de los objetivos, con respecto al liderazgo transaccional se obtuvo como resultado que la correlación es negativa, muy baja y no significativa, el líder que no logra regular sus emociones para influir en los demás debe valerse de cosas externas como los premios y recompensas.

Lo que podemos apreciar en general es que a medida que la personas gestionan sus emociones dejan de adoptar un estilo de liderazgo transaccional.

Los resultados planteados corroboran lo encontrado por Dartey-Baah y Mekpor (2017) ya que coinciden en reafirmar que es positiva la relación que existe entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, sin embargo, es negativa

la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional. Hoy las empresas buscan personas con estilo de liderazgo transformacional ya que demuestran ser más inteligentes emocionalmente.

Sobre este punto Cheek y O'Higgins (2013) coinciden afirmando que existe relación positiva entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, por lo que los directivos con alta inteligencia emocional se vuelven más humanos y sensibles al reconocer sus propias emociones y sentimientos y las emociones de los demás, aumentando la probabilidad a adoptar un estilo de liderazgo transformacional orientado a las personas.

Lo que queda demostrado es que existe relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, así lo muestran Zárate y Matviuk (2012) quienes concluyeron que, los líderes que aplican la inteligencia emocional pueden dirigir con mayor eficacia a sus grupos de trabajo.

De la misma manera es coincidente con las teorías expresadas por Daniel Goleman (2012) quien manifiesta acerca de la evolución física y estructural que ha ido experimentando nuestro cerebro durante el transcurrir de los años, en ese sentido, afirma que la inteligencia que se evidenciaba en los seres humanos en su etapa primitiva era básicamente la que le permitía sobrevivir ya que solo se activaban de forma básica e instintiva y se basaba en respuestas simples y automáticas para mantenernos con vida, es por esa razón, que la zona del tallo encefálico es la responsable de regular funciones básicas que le permite al ser humano vivir y ponerse a buen recaudo si es necesario, estas funciones son la respiración, digestión y temperatura corporal. Con el transcurrir de los años y las generaciones el ser humano a evolucionado mucho, fuimos aprendiendo

nuevas formas que nos permitieron relacionarnos de una forma más efectiva y nuestro cerebro se desarrolló y evolucionó, lo que le ha permitido poder adaptarse al actual modo de vida más complejo y con mayores situaciones adversas y de incertidumbre.

No cabe duda de que en la actualidad el estilo de liderazgo transformacional está bien marcado y que gran parte de los empresarios buscan desarrollar, así lo demuestran Loli y García (2021) en su estudio donde los resultados evidenciaron que si existe un estilo predominante en el empresario agrícola y es el estilo transformacional en un (90%) en comparación con el estilo transaccional (6%) y el estilo laissez faire (2%).

CONCLUSIONES

1. Respecto a la hipótesis general, se demuestra la existencia de una relación directa entre la inteligencia emocional y cada uno de los estilos de liderazgos, transformacional, transaccional y Laissez Faire.; se puede decir que en general la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en los colaboradores profesionales.
2. Con relación a la hipótesis específica 1, se concluye que, entre la dimensión percepción emocional de la Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transformacional y laissez faire existe una correlación moderada y altamente significativa en ambos estilos de liderazgo. Sin embargo, con el estilo de liderazgo transaccional existe una correlación negativa, muy baja y no significativa en los colaboradores profesionales.
3. Respecto a la hipótesis específica 2, queda demostrada la existencia de una relación significativa entre la dimensión comprensión de las emociones de la Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo transaccional y laissez faire existe una correlación baja, en los colaboradores profesionales; sin embargo, entre la dimensión comprensión de emociones de la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional existe una correlación negativa, muy baja y no significativa.
4. Respecto a la hipótesis específica 3, queda demostrado que la relación entre la Inteligencia emocional y el liderazgo Laissez Faire es significativa, en los colaboradores profesionales; lo que permitió aceptar la hipótesis.

RECOMENDACIONES

1. A la Gerencia Mancomunada se le recomienda activar un plan que contemple el aporte con herramientas tales como capacitaciones o acciones con el enfoque en desarrollar y potenciar habilidades sociales, las cuales hoy son un elemento esencial y que toda persona debe enfrentar en una empresa, lo mejor es lograr tener en los puestos de liderazgo ejecutivos muy competentes, que puedan desarrollar un liderazgo basado en una buena gestión de las emociones, por lo que se hace necesario ayudar a mejorar aspectos de la Inteligencia emocional, para resolver con asertividad flexibilidad, espontaneidad y, muchas veces, en entornos volátiles e inciertos. Desarrollar talleres que fortalezcan y generen una buena gestión emocional y motivacional de los trabajadores con el objetivo de alcanzar sus más altos indicadores de productividad y desempeño personal y en equipo, que puedan realizar su trabajo de manera eficaz y eficientemente. Trabajar arduamente impulsando a nivel interno programas de desarrollo cognitivo para los colaboradores, estos programas deberán estar estrechamente relacionados con otras capacitaciones que apunten al desarrollo de la inteligencia emocional, pues hoy en día es un factor determinante para el éxito de las empresas generar y crear entornos saludables donde las personas puedan desarrollar todo su potencial y co - crear basándose en la creatividad e innovación, así mismo impulsar de desarrollo y fortalecimiento del liderazgo el cual es una herramienta que permitirá conseguir mejores resultados, con lo que se persigue que los líderes tengan un mejor uso de sus emociones a fin de que puedan entender y controlar las emociones de sus subordinados.
2. Se recomienda a la Gerencia Mancomunada, fortalecer la comunicación interna la cual debe ser transparente, oportuna, empática y asertiva, lo que permitirá levantar información que ayude a corregir las brechas y puntos débiles del desempeño, con el

objetivo de generar una cultura enfocada en la mejora continua y calidad empresarial. Además, para poder mantener la tendencia respecto a los niveles de inteligencia emocional en los trabajadores, la entidad debe evaluarlos constantemente para mejorar las condiciones emocionales de los mismos.

3. A la Gerencia Mancomunada se le recomienda proponer un esquema de ajuste o reforzamiento según los estilos de liderazgo estudiados, tratando de que predominara un estilo de liderazgo más democrático en la entidad. Para lograrlo sería necesario lograr que los trabajadores percibieran una mayor orientación a los trabajadores por parte de sus mandos, en forma equilibrada con orientación a los resultados, realizar capacitaciones con una propuesta de actividad para la mejora de la “orientación a las personas” de la entidad, haciendo de ésta que sea más eficaz por lo que concierne al estilo de liderazgo. Mejorar la percepción que tienen los empleados de ésta. Con el objetivo de que los jefes de diversos niveles dentro de la organización conozcan los diferentes estilos de liderazgo y logren identificar cual es el estilo de liderazgo con el que se encuentran más alineados se deben implementar programas de capacitación presenciales o virtuales, siempre buscando la mayor rentabilidad de la empresa.

Los estudios a nivel interno se vuelven necesarios para poder identificar si la influencia del estilo de liderazgo en la efectividad de los seguidores o subordinados cumplen con el propósito de permitir reconocer cual es el estilo de liderazgo que mejor promueve el logro y cumplimientos de metas.

4. Una última recomendación para la Gerencia Mancomunada es incluir las actividades propuestas en la planificación e implementación de los planes operativos de la entidad con el monitoreo y evaluación de resultados para estas actividades.

REFERENCIAS

- Admin, L. (2017). *Conoces el Liderazgo Transaccional y su aplicación en las empresas*. Recuperado de: <https://www.liderazgo.co/liderazgo-transaccional/>
- Aiteco (2018). *Laissez-Faire ¿Un Estilo de Liderazgo Eficaz?*. Recuperado de: <https://www.aiteco.com/laissez-faire/>
- Barahona, H., Cabrera, D., & Torres, U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v7n2/v7n2a06.pdf>
- Barbosa Ramírez, L. C. (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), 87-106. Recuperado de <https://is.gd/kkixC2>
- Bass, B., y Avolio, B. (2000). *MLQ: Multifactor leadership questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bass, B., y Avolio, B. (2004). *Manual and sampler set (3rd ed.) [Manual y juego de muestras (3ª ed.)]*. Palo Alto: Mind Garden.
- Bisquerra, R. (2011). *Daniel Goleman y la Inteligencia emocional- Definición*. Recuperado de: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/modelo-de-goleman.html>
- Benito, M. (2017). *¿Qué es el liderazgo transaccional?* Recuperado de: <https://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/liderazgo-transaccional-basado-recompensas>
- Beltrán, A. (2016). *Estilos de Liderazgo y su Impacto Positivo en las Organizaciones*. Recuperado de:

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6541/BeltranAguilarAlexander2012.pdf; jsessionid=D6AD0B42685D9E06C4ED243EBBCD6420? sequence=2>
- Castro, R. (2016). *Inteligencia emocional y habilidades metacognitivas en estudiantes universitarios de estudios generales. USMP.* Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2187/1/castro_rag.pdf
- Casabianca, E. (2015). La influencia de la inteligencia emocional en las habilidades matemáticas de tipo numérico operativo en los estudiantes que inician la educación superior en la Universidad Sergio Arboleda. Colombia. Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/847/La>
- Cardozo, E. (2010). *Teorías de los estilos de Liderazgo.* Recuperado de: <http://www.mailxmail.com/curso-lider-municipal-liderazgo/teorias-sobre-estilos-liderazgo>
- Chatterjee, A., y Kulakli, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between emotional intelligence, transactional and transformational leadership styles in banking sector [Una investigación empírica de la relación entre la inteligencia emocional, los estilos de liderazgo transaccional y transformacional en el sector bancario]. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 291-300. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.369>
- Cheok San, L., y O'Higgins, E. (2013). Emotional intelligence and leadership styles in China [Estilos de liderazgo e inteligencia emocional en China]. *Asia Pacific Management Review*, 18(4), 441-468. doi:<https://doi.org/10.6126/APMR.2013.18.4.06>
- Dartey-Baah, K., y Mekpor, B. (2017). Emotional Intelligence: Does Leadership Style Matter? Employees Perception in Ghana's Banking Sector [Inteligencia emocional: ¿Importa el

- estilo de liderazgo? Percepción de los empleados en el sector bancario de Ghana]. *International Journal of Business*, 22(1), 41-54. Recuperado de <https://is.gd/VcH5q8>
- Divulgación Dinámica (2017). *Hacia una definición de Inteligencia Emocional*. Recuperado de: <http://www.divulgaciondinamica.es/blog/definicion-inteligencia-emocional/>
- Dietta, A. (2017) El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral. Recuperado de: <http://ddfv.ufv.es/bitstream/handle/10641/1569/Ana%20Dietta%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Earprogramas. (2017). *Qué es el liderazgo transformacional* Recuperado de: <https://www.eaprogramas.es/empresa-familiar/que-es-el-liderazgo-transformacional>
- Escuela de Management. (2016). *Concepto de liderazgo según los principales autores*. Recuperado de: <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- Fernández, R. (2017). *Definiciones de Inteligencia Emocional*. Recuperado de: <http://www.blogseitb.com/inteligenciaemocional/2007/03/11/title-22-1/>
- Galán, A. (2010). *Que es un diseño básico metodológico*. Recuperado de: <http://manuelgalan.blogspot.pe/2009/09/que-es-un-diseno-basico-metodologico.html>
- Gamelearn (2015). *La teoría del liderazgo situacional*. Recuperado de: <https://www.gamelearn.com/la-teoria-del-liderazgo-situacional/>

García, A. (2018). *Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales*. Recuperado de:
<https://psicologiyamente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

Gestión, O. (2018). *Liderazgo autocrático*. Recuperado de: <https://www.gestion.org/liderazgo-autocratico/>

Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *Primal Leadership*. Boston: Harvard Business School Press.

Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2012), *El líder resonante crea más*. (5ª. Edición). Barcelona, España. Editorial Traversera de Gracia.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Nueva York: Bantam Books. (Versión castellana: *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós, 1996; 15.ª edición 1997)

Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más*. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona: Plaza & Janés

Hernández, A. (2014). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: McGraw - Hill.

Innovation, F. (2015). *¿Qué es el liderazgo transformacional?* Recuperado de:
<https://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/el-lider-transformacional-fomentando-el-cambio-y-la-creatividad/>

- Karasneh, A., y Al-Momani, E. A. (2020). The influence of emotional intelligence on leadership styles: A profile of executives in ASEZA organization [La influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo: Un perfil de ejecutivos de la organización ASEZA]. *Journal of Public Affairs*, 20(3), 1-7. doi:<https://doi.org/10.1002/pa.2069>
- Kouzes, J., y Posner, B. (1997). *The leadership challenge*. San Francisco, USA: Jossey-Bass Inc.
- Loli, A., y García, G. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179 - 196. doi: <https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20609>
- López, M. (2014). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Universidad de Barcelona. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Mayer, J.D., y Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? En P. Salovey y D.J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). Nueva York: Basic Books
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, R. D. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): Users Manual*. Toronto: Multi Health Systems. Recuperado de <https://mikegosling.com/pdf/MSCEITDescription.pdf>
- Ming Wu, S. (2004). Development and application of a brief measure of emotional intelligence for vocational high school teachers [Desarrollo y aplicación de una breve medida de inteligencia emocional para maestros de secundaria vocacional]. *Psychological Reports*, 95(3), 1207-1218. doi:10.2466/pr0.95.3f.1207-1218
- Mitacc S. (2013). *Justificación de una tesis*. Recuperado de: <http://prezi.com/w3rocde0hopn/justificacion-de-una-tesis/>

Murillo, Z, et al (2011). *Enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación en ciencias sociales*.

Recuperado

de:http://www.tlalpan.uvmnet.edu/oiid/download/Enfoques%20cualitativo%20cuantitativo_04_CS0_PSIC_PICS_E.pdf

Muñoz, A. (2016). *Qué es la inteligencia emocional*. Recuperado de:

<file:///c:/users/dell/documents/tesis%20para%20preparar%20abril%202017/2017.2/karina/10389.pdf>

Nova, L., y Beltrán, P. (2018) *Inteligencia Emocional y liderazgo en docentes de la Universidad San Martín de Porres*. Filial sur, Arequipa. *Revista científica investigación andina*, 18(2),

161-168. Doi: <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v18i2.623>

Pacsi, Ch. (2014). *Liderazgo Laissez Faire*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/343-1756-1-PB.pdf>

Pereira, S. (2015). *“Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral”*.

Universidad Rafael Landivar. Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Pereira-Sulma.pdf>

Pérez, J., Quispe J. y Tuesta Y. (2020) *Propiedades psicométricas de la escala de*

Inteligencia Emocional TMMS – 24 en adultos de Lima Metropolitana. Recuperado de:

<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/2657/2199>

Prados, G. (2018). *Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman*. Recuperado de:

<https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-inteligencia-emocional-de-daniel-goleman-resumen-y-test-3905.html>

- Paez, C. (2015). *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. Revista Psicología desde el Caribe, vol. 32, núm. 2, mayo-agosto, 2015, pp. 268-285. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/213/21341030006.pdf>
- Rabinowitz, P. (2014). *¿Qué es el estilo de liderazgo?* Recuperado de: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- Reyes, D. (2015). *Técnicas e instrumentos para recolección de datos*. Recuperado de: <https://prezi.com/yqtf3lm73jkx/tecnicas-e-instrumentos-para-recoleccion-de-datos/>
- Sánchez, Q. (2016). *Mapa conceptual de liderazgo*. Recuperado de: <https://www.slideshare.net/MariaClemenciaSanche/mapa-conceptual-de-liderazgo-69042811>
- Siegling, A. B., Nielsen, C., y Petrides, K. V. (2014). Trait emotional intelligence and leadership in a European multinational company [Rasgos de inteligencia emocional y liderazgo en una empresa multinacional Europea]. *Personality and Individual Differences*, 65, 65-68. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.049>
- Soriano, A. y Diaz, A. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/13CA201901.pdf>
- Soto, E. (2016). *Comportamiento Organizacional, Impacto de las Emociones*. México. Editorial Thompson.
- Tejido P. (2012). *La inteligencia emocional*. Recuperado de: <http://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Tejido%20%20-%20inteligencia%20emocional.pdf>

- Valdez, H. (2010). *Concepto, características y estilos de Liderazgo*. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>.
- Vera, A. (2008). *Principales tipos de Investigación*. Monografías.com> epistemología.
<http://www.monografias.com/trabajos58/principales-tipos-investigacion/principales-tipos-investigacion.shtml>
- Vega Villa, C., y Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MQL Forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional Chileno* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3
- Viu, V. (2015). *Clasificación de inteligencia emocional de Goleman*. Recuperado de:
<https://www.universidadviu.es/los-distintos-tipos-de-inteligencia-emocional/>
- Villalba, I. (2017). *El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Dell/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Dialnet-EILiderazgoDemocratico-5922017%20(1).pdf)
- Valdés, H. (2012). *Concepto, características y estilos de liderazgo*. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Siegling, A. B., Nielsen, C., y Petrides, K. V. (2014). Trait emotional intelligence and leadership in a European multinational company [Rasgos de inteligencia emocional y liderazgo en una empresa multinacional Europea]. *Personality and Individual Differences*, 65, 65-68.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.049>
- Vega Villa, C., y Zavala Villalón, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MQL Forma 5X corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional Chileno* (Tesis

- de Licenciatura). Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3
- Wong, C.-S., y Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274. doi:10.1016/S1048-9843(02)00099-1
- Wong, C.-S., Law, K. S., y Wong, P.-M. (2004). Development and validation of a forced choice emotional intelligence measure for chinese respondents in Hong Kong [Desarrollo y validación de una medida de inteligencia emocional de elección forzada para encuestados chinos en Hong Kong]. *Asia Pacific Journal of Management*, 21(4), 535-559. doi:10.1023/B:APJM.0000048717.31261.d0
- Zárate Torres, R. A., y Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 28(47), 8
- Zarate, R (2010). *La inteligencia emocional y el sector financiero colombiano*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619966009.pdf>
- Zuzama, C. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Recuperado de: http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo A

Test de Inteligencia emocional TMMS-24

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador profesional de la Caja Municipal de Piura, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la inteligencia emocional en la entidad*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

1. Nada de acuerdo 2. Algo de acuerdo 3. Bastante de acuerdo 4. Muy de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

DIMENSION PERCEPCIÓN EMOCIONAL	1	2	3	4	5
1. Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7. A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8. Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
DIMENSION DE COMPRENSIÓN DE SENTIMIENTOS	1	2	3	4	5
9. Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11. Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14. Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
DIMENSION REGULACIÓN EMOCIONAL	1	2	3	4	5
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20. Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Anexo B

Cuestionario CELID-S. Estilos de Liderazgo.

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador profesional de la Caja Municipal de Piura, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre los estilos de liderazgo en la entidad. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

1. Totalmente desacuerdo
2. Algo de desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. Algo de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
2. Cuenta con nuestro respeto.					
3. Tenemos plena confianza en él.					
4. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
5. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
6. Nos hace saber que nos basamos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
7. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
8. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
9. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
10. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
11. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
12. Nos da charlas para motivarnos.					

13. Potencia nuestra motivación de éxito.					
14. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
15. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
16. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre lo que necesiten.					
DIMENSION DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.	1	2	3	4	5
18. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
19. Se asegura de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que pueden obtener por nuestro propio esfuerzo.					
20. Siempre sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
21. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos de acuerdo a lo pactado con él.					
22. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
23. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
24. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
25. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona no arregles".					
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
27. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
28. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos que sea necesario introducir algún cambio.					
DIMENSION DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE.	1	2	3	4	5
29. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.					
30. No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.					
31. Evita tomar decisiones.					
32. es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
33. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					
34. Es probable que esté ausente cuando se le necesita.					

Anexo C

Ficha de Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____, de la Universidad _____. La meta de este estudio es _____.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es _____.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(En letras de imprenta)

Anexo D

Ficha Socio Demográfica

Instrucciones: A continuación, requerimos complete algunos datos personales, las preguntas tienen respuestas con opciones, marcar con una x la opción respectiva y en los casos que deba llenar información, esta será en forma numérica y texto, según sea el caso.

Ficha Socio Demográfica	
Sexo: (F) (M)	Edad: (30-40) (41-50) (51-65)
Estado Civil: (S) (C) (V) (D)	Grado de Instrucción: (Técnico) (Superior)
Número de Hijos: (1) (2) (3 a mas)	Carga Familiar: tiene otros dependientes Económicos (si) (no)
Remuneración Mensual (2000 - 4000 Soles) (4001 Soles a más)	
Antigüedad en la Empresa (1 año) (2 a 3 años) (4 años a mas)	Antigüedad en el Puesto (1 año) (2 a 3 años) (4 años a mas)
Puesto que ocupa: (Supervisor) (Empleado)	Cursa estudios actualmente: (si) (no)
