



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados
administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco,
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Bellota Rodriguez, Margarita (orcid.org/0000-0002-3515-1541)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

CO-ASESOR:

Mtro. Vera La Torre, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de Habilidades Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Con todo cariño y amor para mis padres Vilma y Edmundo (†) que siempre me mostraron el camino a la superación, a mis queridos hermanos Rosa, Milthon, Justo y Raquel por su infinito amor, a Vladimir por estar siempre a mi lado y apoyarme en cada momento de mi vida, Yurianita quien es mi razón de ser.

Agradecimiento

A Dios, por su infinito amor y bondad que no tiene límite y haberme dado la fuerza suficiente y no desfallecer hasta culminar con éxito esta etapa de mi vida.

Al Dr. Raúl Alfredo Méndez Parodi quien me brindó sus conocimientos, apoyo y asesoría en mi trabajo de tesis.

Índice de Contenidos

	<u>Paq.</u>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
4.1. Análisis descriptivo	30
4.2. Análisis inferencial	33
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de Tablas

	<u>Pag.</u>
Tabla 1. <i>Nivel de las variables inteligencia emocional y los estilos de liderazgo</i>	30
Tabla 2. <i>Nivel de la dimensión Adaptabilidad y los estilos de liderazgo</i>	31
Tabla 3. <i>Nivel de la dimensión Manejo del Estrés y los estilos de liderazgo</i>	32
Tabla 4. <i>Nivel de la dimensión Estado de Ánimo y los estilos de liderazgo</i>	32
Tabla 5. <i>Correlación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo</i>	33
Tabla 6. <i>Correlación entre la Adaptabilidad y los Estilos de Liderazgo</i>	34
Tabla 7. <i>Correlación entre el Manejo del Estrés y los Estilos de Liderazgo</i>	34
Tabla 8. <i>Correlación entre el Estado de Ánimo y los Estilos de Liderazgo</i>	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional	21
Figura 2. Gráfico de barras entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo	30
Figura 3. Gráfico de barras entre la Adaptabilidad y los Estilos de Liderazgo	31
Figura 4. Gráfico de barras entre el Manejo del Estrés y los Estilos de Liderazgo	31
Figura 5. Gráfico de barras entre el Estado de Ánimo y los Estilos de Liderazgo	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal identificar si existen relaciones entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco. El estudio se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, se utilizó el Inventario de Inteligencia emocional (Bar-On, ICE) – Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID – S) para medir las variables. Con una población y muestra de 100 colaboradores. Los resultados de la investigación demostraron que existe correlación positiva entre las variables de estudio en los empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad del Cusco. En el análisis de dimensiones se identificó una correlación positiva de la inteligencia emocional con los estilos de liderazgo de los empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad del Cusco.

Palabras clave: Inteligencia emocional, estilos de liderazgo, adaptabilidad

Abstract

The main objective of the research was to identify if there are relationships between emotional intelligence and leadership styles in administrative employees of a private university in the city of Cusco. The study was developed within the quantitative approach, descriptive-correlational level and non-experimental design, the Emotional Intelligence Inventory (Bar-On, ICE) - Leadership Styles Questionnaire (CELID - S). With a population and sample of 100 collaborators. The results of the investigation showed that there is a positive correlation between the study variables in the administrative employees of a private university in the city of Cusco. In the analysis of dimensions, a positive correlation of emotional intelligence with the leadership styles of administrative employees of a private university in the city of Cusco was identified.

Keywords: Emotional intelligence, leadership styles, adaptability

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa con más frecuencia acontecimientos donde se evidencia que las emociones poseen un protagonismo en el aspecto de las relaciones personales e interpersonales que determinan condiciones para el desenvolvimiento de una persona.

Por tal condición, se aprecia que los individuos con el coeficiente intelectual elevado, no siempre son las que destacan más frente a la vida, tampoco en los negocios, mucho menos en su vida personal, eso como consecuencia de que estas personas no han alcanzado a conocer la manera apropiada de gestionar y canalizar las emociones, se les hace difícil transferir su inteligencia para regular sus propias emociones.

En la actualidad aquellas personas que pueden gestionar un manejo apropiado de sus emociones viabilizan y aportan para que el trabajo en equipo sea eficiente y eficaz, provocando que las relaciones interpersonales fluyan de manera natural, espontánea y dentro del marco del respeto y la democracia, para aportar lo mejor de cada uno al mundo laboral donde se desempeña. Por esta razón este tópico ha adquirido relevancia en la sociedad, más aún en el ambiente laboral, la posibilidad de saber gestionar la inteligencia en el manejo y canalización de las emociones refuerza y fortalece el liderazgo, empoderamiento de la eficiencia y eficacia que contribuirá a una productividad sostenida en el tiempo.

Las empresas valoran a las personas con competencias, capaces de demostrar Iniciativa, colaboración, de enfatizar una actitud positiva a diario, buscando que todo su recurso humano tenga esta motivación, para identificar, monitorear y fortalecer el proceder de los colaboradores que van viabilizando y haciendo posible la ejecución de los objetivos empresariales que se tiene, ya que existe un común denominador en todas las empresas dedicadas a buscar y obtener beneficio económico, lo que se refleja en el incremento de sus utilidades.

A nivel internacional, para Araujo y Guerra (2007), las instituciones enfrentaron continuamente exigencias para optimizar su capacidad en el ámbito

profesional, para mejorar su competitividad y hacerse más sostenible en el mercado. En su momento la sociedad, afronto variados y continuos cambios como el constante avance en la tecnología, las organizaciones y los colaboradores se vieron obligados a implementar procedimientos para una mejor adaptación o innovación tecnológica con la finalidad de establecer una mejor calidad y desempeño de sus empleados. Dentro de las empresas que han brotado manifestaciones que les permitieron responder a las exigencias competitivas del medio, siendo necesario privilegiar áreas específicas de la institución, como la buena atención al cliente, trabajo en equipo, aumento en la creatividad, importancia de contar con un buen líder. En tal sentido se observó la necesidad de contar dentro de las empresas con colaboradores que posean capacidades, cualidades, habilidades o aptitudes para un alto desempeño, diferenciándolos de los demás. Se empezó a darle gran importancia a las particularidades de cada persona, como creatividad, lógica, flexibilidad y la habilidad para comprender algunos escenarios que se presentaban en el ámbito laboral, puesto que cada empleado es diferente de los demás, siendo capaces de identificar la importancia que tiene la Inteligencia Emocional. Para su estudio se basaron en un enfoque sistémico, con un diseño no experimental transversal, su población y muestra fue todas las instituciones que pertenecen al estado de Trujillo. Las organizaciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo, no fueron ajenas de lo mencionado motivo por el cual en su investigación tuvo el objetivo primordial, establecer qué vínculo existió en relación de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del equipo directivo en las instituciones de Educación Superior Públicas del estado en Trujillo, teniendo como propósito trazar los criterios para el progreso más favorable del Desempeño Laboral fundamentado en capacidades emocionales.

Según Lotito (2021), cuando se tomó los servicios de un nuevo colaborador, no solamente se debió considerar las competencias y/o habilidades de negocios que poseía, se debió tomar en cuenta las competencias personales e interpersonales de la persona, puesto que su omisión acarreará a futuro problemas dentro de la empresa, como un ambiente laboral tóxico, generando frustración entre los empleados, desmotivación de los mismos, y disminución en la producción. Se alcanzó a evidenciar una cantidad considerable de estudios que demuestran el

significado de las emociones en la vida de los individuos, en tal sentido se debió dar mayor relevancia al ámbito emocional de la persona, así como saber gestionar de manera adecuada la inteligencia emocional (IE), el mismo que encaminó a los colaboradores a contar con conductas más respetuosas, empáticas, agradables, positivas y éticas. En tal sentido, la existencia de líderes con IE representó una gran contribución en la actividad individual y laboral, así como en su independencia y ética individual. Esas particularidades proporcionaron validación, control y gestión de las emociones, como las que proporcionaron o las que obstaculizaron las relaciones entre las personas. El enfoque metodológico fue cualitativo, con un diseño documental, el mismo que fue respaldado por la exploración literaria y apoyado en su capacidad de analizar y evaluar la firmeza de los razonamientos críticos, la elección de la bibliografía que fue utilizada en el estudio tuvo como característica aquellos trabajos que fueron realizados en los últimos 15 años y que eran de bases de datos de revistas científicas.

Según Silva et al. (2018), las personas son individuos que poseen emociones por naturaleza, las cuales lo fueron demostrando día a día de acuerdo a las situaciones que les tocó vivir. Se consideró a un individuo racional, porque tuvo la capacidad de razonar, pensar, decidir; así como poseer la capacidad de recepcionar y almacenar información dentro de su cerebro, el que fue obtenido a través de los 5 sentidos, para que pueda tomar decisiones en el futuro y poder dar alguna solución ante situaciones o eventos que se le presenten. Siendo cada individuo completamente diferente a otro, la adquisición y conservación de la información que posee en su cerebro, será siempre de forma distinta, haciendo que la existencia de emociones sea manifestada de maneras variadas por cada persona, las mismas que pueden ser expresadas a través de gestos y expresiones faciales, evidenciando un cambio en la atención, y que a través de dichas expresiones, se pudo determinar el tipo de sentimiento que la persona está experimentando en dicho momento. Se basó en un diseño documental con un enfoque cualitativo, el estudio se sustentó en la revisión y análisis de investigaciones realizadas sobre las variables de estudio.

A nivel nacional, según Ramírez y Zavaleta (2017), la organización inició su funcionamiento en el 2000, dedicándose a proyectos inmobiliarios a nivel nacional, con costos accesibles para todos los habitantes, dándoles la posibilidad de contar con una vivienda propia. Dentro de sus 10 años la empresa obtuvo gran crecimiento, respeto y prestigio dentro de su rubro, contando con profesionales altamente capacitados y experimentados, para poder cubrir todas las demandas de sus clientes, pero no poseía grandes recursos para invertir, así mismo cuenta con el apoyo de proveedores, operarios con amplia experiencia en el rubro; así como también maquinaria y equipos propios de alta calidad para atender las demandas de la zona. En los últimos 5 años ha sufrido la empresa una baja en el número y excelencia de sus productos y servicios, existiendo retraso en la culminación de los proyectos inmobiliarios, esta demora ocasiona inconformidad y molestias en los interesados, haciéndose notoria la mala calidad de los productos, haciendo que se concluya que los materiales utilizados no han sido de buena calidad. Así mismo sus trabajadores se encuentran desmotivados, por el atraso en el pago de sus jornales, y por promesas incumplidas, en los últimos meses ha sufrido ausencia de su personal, debido a diversas causas como se ha tenido ausentismo por diversas causas como accidentes laborales generando descansos médicos prolongados, dificultando el cumplimiento de los proyectos. Se utilizó a toda la población para el estudio que fue 57 colaboradores (también fue la muestra), su diseño fue correlacional con un enfoque cuantitativo. Esta situación pone en riesgo que la empresa pueda seguir operando en el mercado nacional, para ello se analizó y determinó qué correspondencia hay en relación a la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los participantes durante el año 2017, puesto que afecta a la estabilidad, productividad y rentabilidad de la empresa.

Según Álvarez (2012), precisa la Inteligencia Emocional como la facultad que posee la persona humana para sentir, entender, controlar y modificar sus emociones para sí mismo y para los demás. IE enseñó a la persona a poder equilibrar, dirigir y manejar sus emociones o sentimientos. Las emociones se presentaron cuando la persona experimentó situaciones que puede o no controlarlas. El estudio fue descriptivo, no experimental transeccional, contó con una población 488 personas, y su muestra fue de 244 personas. Dicho de otra

manera, para aprender a manejar las emociones se debió tener en claro lo que se sintió en el momento, en qué circunstancias y a qué está asociado, luego se debió aceptar las emociones que se estuvieron sintiendo en ese preciso instante, eso ayudó al ser humano a controlar, manejar sus emociones y pudo lograr sus objetivos, aprendiendo a combatir la frustración.

Según Valencia (2019), el estilo de liderazgo fue componente muy importante para lograr el éxito, trabajo en equipo y poder lograr la calidad educativa deseada. Poseer esa habilidad permitió a los colaboradores se acoplen entre sí y puedan lograr un eficiente y eficaz trabajo en equipo de trabajo para que puedan afrontar diversas situaciones que se les presente en el ámbito laboral. Un manejo adecuado del estilo de liderazgo permitió que cada integrante de la empresa se sienta reconocido y valorado, haciendo que cada uno se sienta motivado y responsable al momento de cumplir con todas sus obligaciones. En ese sentido, se destacó la importancia que debió tener un líder organizacional, puesto que es la persona que siempre se encuentra al frente y tiene la responsabilidad de planificar y ejecutar con el apoyo de los demás integrantes de la organización. El tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por 120 docentes la muestra fue la totalidad de la población. Es importante que el trabajador se encuentre satisfecho en su labor, pues cuando se da lo contrario, se observará una desmotivación, falta de interés, incumplimiento de las tareas asignadas, por ende un retraso en el avance y productividad de la institución, impidiendo que esta se desarrolle de acuerdo a las metas trazadas, la satisfacción laboral es un factor preponderante para el buen funcionamiento de la organización; permitiendo experimentar al colaborador contar con bienestar, estar motivado, sentir que se encuentra en un entorno laboral adecuado, y lograr mayores y mejores resultados en las tareas asignadas.

La presente investigación se realizó con el personal administrativo que labora en una universidad privada de la ciudad del Cusco, la misma que orienta sus actividades a la formación académica de la población estudiantil, Pero en dicha universidad se visualizó situaciones de inconformidad por ciertos cambios que realizo la administración, sumándose a esa situación algunos problemas

interpersonales que se dio entre los empleados de la universidad, así como también se han ido suscitado eventos que no han pasado desapercibidas por la gerencia, quien detectó ausencia de motivación en el personal, se respiró un ambiente de tensión y estrés colectivo de manera frecuente, la coordinación para trabajar entre áreas habían disminuido, se hicieron evidentes las discrepancias entre colaboradores, lo que conlleva a que la universidad no se desarrolle a totalidad, y consecuentemente no alcance sus metas planteadas.

La universidad requirió que sus empleados laboren en un lugar apropiado, agradable, gratificante, cómodo, atendiendo y prestando atención a los factores de desarrollo Interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo, canalización de emociones, las que constituyó el soporte para una adecuada inteligencia emocional individual y colectiva.

La Inteligencia emocional es una conducta para conectarse con el contexto que rodea a la persona con sentimientos que abarca habilidades y competencias como control de impulsos, autoconocimiento, capaz de motivar, entusiasta, perseverar, empático, etc. (Goleman, 1996).

El estilo de liderazgo son formas de armar conductas de liderazgos, sin confundir los estilos de liderazgo con conducta de liderazgo, en vista de que una conducta es específica y puntual que los estilos. (Cuadrado 2001).

Por tal condición, se apreció que los individuos con un coeficiente intelectual elevado, no siempre son las más exitosas frente a la vida, tampoco en los negocios, mucho menos en su vida personal, eso como consecuencia de que estas personas no han alcanzado a conocer la manera apropiada de gestionar y canalizar sus emociones, se les hace difícil transferir su inteligencia para regular sus propias emociones.

El tratado de las variables inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco, resultó

importante y necesaria en vista de que son variables trascendentales dentro de las instituciones, para dar solución a los conflictos que se den en la organización.

Expuesto lo anterior, se propuso como problema general ¿Cuál es la relación que se evidencia entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco?, asimismo, los problemas específicos (a) ¿Cuál es la relación que hay en cuanto a la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco? y (c) ¿Cuál es la relación existente entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco?

La justificación de este proyecto de investigación incluye: Justificación teórica, para lo cual es importante conocer y describir los conocimientos existentes sobre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, para lo cual se tuvo como referencia las definiciones y teorías obtenidas de las variables en estudio. Justificación práctica, esta investigación permitió puntualizar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco, cuyos resultados ayudaron en la toma de decisiones en beneficio de la organización. Justificación metodológica, por medio de esta indagación se emplearon herramientas para el acopio de datos para las dos variables información, inteligencia emocional y estilos de liderazgo, las cuales fueron obtenidas de la interacción con empleados administrativos de una universidad privada del Cusco; contando con la validez y confianza necesarias, para poder ser aplicados por las corporaciones en próximos estudios y para las mejoras de su gestión.

El objetivo general de esta investigación fue identificar si existen relaciones entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco. Además, los objetivos específicos que busca son (a) Determinar la relación entre la adaptabilidad y los

estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco. (b) Determinar la relación entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco. (c) Determinar la relación entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Adicionalmente para la presente indagación se consideró la siguiente hipótesis general: Si existe relación entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco. Y las hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco. (b) Existe relación importante entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco. (c) Existe relación determinante entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

El primer capítulo, describe sobre algunos antecedentes tanto internacionales como nacionales para darle relevancia y sustento a la realidad problemática, el problema general y específicos, justificación teórica, práctica y metodológica, objetivo general y específicos, así como la hipótesis general y específicas. El segundo capítulo, trata del marco teórico el mismo que contiene antecedentes internacionales y nacionales, como algunas teorías sobre las variables de estudio. El tercer capítulo, expone sobre la metodología, tipo, nivel y diseño de la investigación, operacionalización de las variables, población, muestra y muestreo, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos, método de análisis de datos y aspectos éticos. El cuarto capítulo, se expone los resultados, para ello se considera la información estadísticas y aplicación del paquete estadístico SPSS versión 26, dando respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas. El quinto capítulo, trata sobre la discusión de los resultados, haciendo un análisis y comparación con otros estudios. Finalmente se plantea las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas que fueron utilizadas como sustento de la presente tesis.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las indagaciones previamente realizadas a nivel internacional, se encontró Alvarado y Armenta (2022), indicaron que los comportamientos insociables y delictuosos se dieron con más frecuencia en personas que poseían una reducida inteligencia emocional, de la misma forma en aquellas que experimentaban pocas posibilidades a recibir un castigo y tenían ningún respeto a la autoridad de otros individuos. Teniendo como variables inteligencia emocional y la disuasión. El tipo y diseño de investigación aplicado fue el de transversal correlacional, y el no experimental, con una población de 105 adultos reclusos y 105 adultos sin problemas ante la ley, la muestra fue seleccionada por conveniencia, para lo cual se usó un conjunto de exámenes en la que se incluyeron datos que reflejan la situación social de los entrevistados, y para medir la inteligencia emocional, la disuasión, la sensación de legítimo y la conducta insociable de los mismos, llegando como resultado que la legalidad no tuvo un efecto directo hacia el proceder criminal, ni con la inteligencia emocional, ni por el miedo a recibir alguna sanción, sosteniendo que los bandidos actúan en un ambiente donde dominan las reglas que se oponen a lo establecido por la sociedad. Concluyendo que las variables de la inteligencia emocional y la disuasión sí intervienen en la conducta insociable, ya que, como se advirtió, al tratar asemejar las relaciones entre estas con el proceder asocial, se halló que exclusivamente la semejanza entre la inteligencia emocional y la disuasión contribuyó en la conducta antisociable.

Para Dartey-Baah y Mekpor (2017), en su estudio determinaron que los colaboradores del rubro bancario de Ghana divisaban que sus jefes poseían una mayor inteligencia emocional a diferencia de su estilo de liderazgo. Se contó con la colaboración de 234 trabajadores de 31 bancos comerciales que contaban con permisos en su estado, se les aplicó 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). Los descubrimientos logrados ratificaron las hipótesis de investigación, demostrando una relación significativa entre las variables. Asimismo, hallaron una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional, por otro lado, manifestaron que el liderazgo transaccional reflejó estar conectado de

forma negativa con la IE de los líderes. Concluyendo que los líderes transformacionales son vistos con una inteligencia emocional mayor al vincularse con sus colaboradores a diferencia de los líderes transaccionales.

Según Pérez et al. (2022), sostuvo que la relación profesional vino a ser un momento significativo de la vida productiva de los titulados ya que estableció el inicio de sus prácticas profesionales. Este artículo pretendió evidenciar la inteligencia emocional y compromiso en el trabajo de los graduados del área de ciencias de la salud entre dos universidades, siendo estas una de gestión estatal y otra de gestión particular, ubicadas en Santa Marta en Colombia. Metodológicamente, desarrollo una investigación cuantitativa apoyada en una muestra de 300 profesionales. Se empleó la prueba Trait Meta-Mood Scale-24 para calcular los niveles de inteligencia, seguidamente, la evaluación del compromiso laboral fue medida con la aplicación la prueba Utrecht Work Engagement Scale-17. Cuyos resultados demostraron una correlación típica entre los grados de vigor con el grado de dedicación. En cuanto al grado de absorción, evidenció una correlación positiva con el grado de dedicación al trabajo y, por último, demostró la correlación significativa entre el grado de reparación emocional con el grado de atención y claridad emocional. Este artículo plantea la imperiosa necesidad de afrontar con énfasis lo relacionado a la dimensión plena del trabajo de los profesionales involucrados en las disciplinas que son parte de las ciencias de la salud y poder promover estrategias para beneficiar el progreso de los conocimientos de gestión humana en las organizaciones.

Para Maysoon (2018), demostró los estilos de liderazgo en la Dirección de Agricultura de Nínive, fue el objetivo principal de esta investigación. La exploración estaba apoyada en un supuesto elemental donde los estilos de liderazgo (como lo son el persuasivo, el participativo y el autoritario) contó con un papel en la reducción del hecho de la enajenación funcional en la organización. Buscando lograr sus objetivos principales, planteo la hipótesis demostrando la presencia de la relación entre las variables de la indagación. Utilizó mediciones para la recolección y la observación de datos. Hizo uso de diversos métodos estadísticos y poder validar las hipótesis de la indagación, por ejemplo, la media aritmética, desviación estándar

y coeficiente de correlación simple valiéndose del programa estadístico SPSS. Dichos resultados de la exploración coinciden con la mayor parte de las hipótesis planteadas inicialmente. Propuso una variedad de recomendaciones, entre ellas las más relevantes fueron la de fortalecer y adoptar el liderazgo administrativo del modelo democrático en la organización abordando todas las dimensiones, principalmente la publicación, la difusión, así como el incremento del interés de la parte directiva y la parte de los empleados en cuanto al desarrollo del marco intelectual, profundizó la indagación de patrones de liderazgo que promuevan la reducción del fenómeno de la alienación.

Pañuelo et al. (2018), afirmó que el incremento y progreso de las organizaciones tuvo mucho que ver con la eficacia de los guías. Los guías protagonizaban un rol primordial dentro del desarrollo la eficacia y excelencia de las organizaciones. La obligación del guía era promover el desarrollo paralelo de otros guías en cada instancia de responsabilidad y que los trabajadores cada vez demanden menor supervisión, ejerciendo con autonomía su responsabilidad y creatividad. La medición existente entre la semejanza de los diversos estilos de liderazgo y la eficacia organizacional en las instituciones que se dedican a procesar alimentos en Odisha, India, fue el objetivo principal en el desarrollo de esta indagación. El experto ha apoyado su investigación en la aplicación de un interrogatorio multifactorial de liderazgo y efectividad organizacional y poder valorar el estilo de liderazgo. La investigación estuvo sujeta al número de alimentos, puesto que tomo 227 trabajadores de muestra, así mismo la indagación demostró que los estilos de liderazgo entre gerentes y supervisores evidenciaron mayor impresión en cuanto a efectividad organizacional en las empresas que se dedicaban a procesar alimentos. En específico, se evidenció la existencia de una semejanza reveladora entre el estilo de liderazgo de *laissez faire* con la eficacia organizacional. La investigación hizo uso de la estadística descriptiva y análisis de regresión múltiple a través de SPSS 23.0.

Para Ceballos et al. (2017), demostró el alcance de la inteligencia emocional en el crecimiento de aptitudes profesionales, por medio del empleo de una encuesta a 122 alumnos de posgrado quienes tenían tres años de experiencia laboral a más,

que a su vez se desempeñaban en cargos administrativos, fue el objetivo de esta investigación. El método que se utilizó para procesar la regresión lineal, se estimó con anterioridad un análisis factorial exploratorio, y poder unir las habilidades individuales y sociables de la inteligencia emocional.

Los hallazgos obtenidos demostraron que la inteligencia emocional evidenció que las habilidades de sus emociones y las sociables, intervinieron de forma positiva en el progreso de las destrezas profesionales, demostrando que perspectivas como el estudio de los sentimientos, trabajar en equipo, comunicación, disposición a lograr, discernimiento y negociación son particularidades del trabajador, lo que favoreció el desarrollo de habilidades que condicionaban el desempeño laboral.

En cuanto al panorama nacional, Abarca et al. (2021), manifestó que la inteligencia emocional y la satisfacción laboral fueron a ser puntos principales que todas las enfermeras debían fortalecer de manera personal, que a su vez les permitió descubrir sus propias impresiones, así como las de los afectados y sus parientes. Este aspecto fue fundamental para fortalecer el vínculo de las relaciones terapéuticas positivas, y promover acciones para consolidar la autoestima y autosatisfacción con la tarea realizada. El objetivo propuesto fue demostrar la semejanza que existió entre inteligencia emocional y satisfacción laboral de las enfermeras de un nosocomio regional. En cuanto a las metodologías, consideró un análisis cuantitativo y transversal, con diseño descriptivo-correlacional, aplicado a 51 enfermeras. Aplicándose una encuesta apoyada en la Escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) así como la Escala General de Satisfacción Laboral NTP 394. Los resultados fueron analizados utilizando las frecuencias absolutas y porcentajes. Y para el análisis bivariado se utilizó la prueba de chi-cuadrado al momento de cumplir el requisito de normalidad, con un nivel de significancia estadística de $P < 0,05$. Los resultados fueron que, de la muestra estudiada, el 64,29% con satisfacción laboral moderada exteriorizó un grado de inteligencia emocional adecuada, el 12,50% de las enfermeras evidencian una insatisfacción moderada mostrando una inteligencia emocional baja, el 58,34% de enfermeras civiles con satisfacción laboral moderada exteriorizando un grado de inteligencia emocional

adecuada, y el 40% con satisfacción laboral indiferente demostró baja inteligencia emocional. Las conclusiones se refirieron que entre los individuos estudiados se halló la existencia de un adecuado grado de inteligencia emocional y moderada satisfacción laboral, preexistiendo una semejanza significativamente entre las dos variables, permitiendo evidenciar la posibilidad de una gestión pertinente para fortalecer sus propias emociones, y de la misma manera las emociones de otros, al momento que la sensación de satisfacción laboral en las enfermeras era buena y mayor.

Para Norena-Chavez et al. (2021) la indagación contestó que el predominio de los estilos de liderazgo en la conducta innovadora de estudiantes peruanos de Norena-Chavez et al. (2021), tomó como muestra a 200 estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército-ETE (Lima, Perú). En la que se utilizó las ecuaciones estructurales usando mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Corroborándose la existencia de un predominio de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional sobre la conducta innovadora de los estudiantes. En relación a la variable expuesta, el liderazgo transformacional manifestó que el 47% y liderazgo transaccional, el 59% de la variabilidad de la conducta innovadora. El aporte de esta indagación radicó en el mejoramiento de la perspicacia de la semejanza de los estilos de liderazgo y de la conducta innovadora en el fuero militar.

De acuerdo a Menacho et al. (2022), la indagación evidenció los efectos que produce el reclusión social promulgado por la administración peruana a causa de la acontecimiento mundial del Covid-19, con relación a las características no cognitivas de la inteligencia emocional y a su vez cómo éstas ejercieron su influencia en las semejanzas sobre el conocimiento que se tiene de la misma persona y entre otras personas, que llegaron a ser el piso fundamental del desarrollo del clima institucional entre los maestros de los centros educativos del distrito de Comas. El método utilizado para esta indagación se basó en un enfoque cuantitativo, cuya tipología es básica, correspondiente al nivel explicativo-causal, que obedeció a un diseño no experimental- transeccional, con metodología hipotético – deductivo. Tratado censal, con la participación de 139 pedagogos de

E.B.R. Los instrumentos utilizados para el acopiado de la información para esta investigación son las siguientes: la inteligencia emocional, el inventario del coeficiente emocional de BarOn (I-CE), fue contextualizado a la realidad peruana, para atender la variable clima institucional, se empleó el cuestionario de la Escala de Clima Laboral (CL-SP). Para obtener el resultado se empleó la regresión logística ordinal, de acuerdo a la cualidad de las variables y el cálculo fue por medio de la escala ordinal. Tomado en cuenta cuatro posibles escenarios, la prueba de ajuste de los modelos, prueba de bondad de ajuste de los modelos, estimaciones de los parámetros y la prueba Pseudo R cuadrado. Las conclusiones afirman que la versatilidad del clima institucional obedece al grado de inteligencia emocional, como las de los componentes teóricos, el autoconocimiento, la autorregulación, la motivación, la empatía y la habilidad social.

Respecto a lo planteado por Vallejos (2022), proponiendo el objetivo de fijar los niveles de inteligencia emocional en educandos varones y mujeres que cursan la facultad de psicología, de una universidad pública de Lambayeque. Recurriendo a la aplicación de una metodología para poder cotejar sus niveles, considerando aspectos como sexo, grupo etario y período académico. Esta investigación fue desarrollada dentro de un tipo descriptiva, donde se ha utilizado un muestreo no probabilístico designado bola de nieve, con la participación de 112 personas como muestra de estudio. También se aplicó el Inventario del Coeficiente Emocional de BarOn-(I-CE) basado en 133 ítems, de respuesta tipo Likert. Concluido el proceso de investigación los resultados demuestran que un 27.7% de estas personas evidencian una inteligencia emocional promedio, así también, el 10.7% está situado en un nivel alto. En cuanto al sexo, los varones exteriorizan niveles más altos. Como es un 43% en contraste a las mujeres, cuyo porcentaje es 22%. Sin embargo, el 30% de varones frente al 26.8% de mujeres están situados en nivel promedio. Por otro lado, en el aspecto referido a la edad, se evidencia que el 50% de los educandos comprendidos entre los 27 y los 31 años de edad están situados en un nivel promedio. De igual manera el 32.40% de los educandos que están cursando ciclos más avanzados evidencian nivel promedio de inteligencia emocional. en tal sentido se concluye que, alrededor de la tercera parte de los educandos acreditan

un nivel de inteligencia emocional promedio en relación al conjunto de educandos ubicados en menor medida, del nivel alto.

En la indagación de Jauregui (2022), con relación a los estilos de liderazgo, va ganando mucha más preponderancia en las organizaciones, debido a que muchas investigaciones ponen en evidencia que, tomando en cuenta el estilo de liderazgo que puede tener la persona que cuenta con la autoridad para la toma de decisiones respecto a las organizaciones, lo que condicionará la obtención de un mayor o menor logro en el ejercicio organizacional. Por consiguiente, la indagación plantea la meta de reconocer los estilos de liderazgo con las que cuentan los individuos que tienen la responsabilidad de la toma de decisiones, las que están inmersas en las pequeñas organizaciones textiles en el Perú. Para este propósito se desarrolló un tratado cuantitativo, de característica descriptiva, no experimental cuyo horizonte de tiempo transversal. De modo que, esta indagación se elaboró apoyada en una muestra de 400 individuos que desempeñan una encargatura directiva inmersa en las pequeñas organizaciones. Los resultados evidencian que es predominante que una gran parte de los directivos de la industria textil en el Perú, quienes ejercen estilos de liderazgo transformacional, a continuación, se desarrollan los estilos transaccionales y los estilos pasivos.

Garavito (2021), en su investigación planteó como objetivo establecer el lazo entre Inteligencia Emocional y Liderazgo en los colegios, utilizó una metodología tipo no experimental, diseño transversal correlacional, con una población de 90 directores, y la muestra constituida por 51 directores, se aplicó 2 encuestas, concluyéndose que hay una correlación significativa entre IE y LD (correlación de Pearson, valor de 0.75**) indicó una significativa relación de variables, en prueba Chi Cuadrado, proporcionando la dependencia en las variables de estudio; demostrando la existencia del vínculo entre Inteligencia y liderazgo.

Montañez et al. (2022), El liderazgo viene a ser una pieza esencial en la marcha de los diferentes modelos de organizaciones. En educación, las organizaciones tienen diferentes estilos de liderazgo los que han venido siendo utilizados y estudiados por años, e investigados por las ciencias sociales.

La intención de esta investigación fue la de puntualizar los diferentes estilos de liderazgo en las organizaciones educativas. La indagación responde a la investigación teórica documental y/o bibliográfica. Donde el estilo de liderazgo se encuentra íntimamente congruente con la dinámica organizacional, tomando en cuenta los éxitos y los fracasos.

En cuanto a las organizaciones educativas, están dedicadas con más frecuencia al desarrollo de los estilos de liderazgo cuyo ejercicio es con el uso de la democracia, flexibilidad y participativa, y principalmente en la toma de decisiones partiendo de una reflexión consciente de los diferentes niveles de la organización. Refiriéndose que no habría un estilo definido de un liderazgo dominante, más por el inverso, los guías emplean diferentes maneras de liderazgo de acuerdo a las circunstancias atravesadas por la organización y a su vez respondiendo a las necesidades propias de éstas.

Para atender y asumir las variables intervenidas, inicialmente se planteó teorías destacadas y trascendentales las que se dedican al tratado de la inteligencia emocional de acuerdo a Bar-On (1997) quien aseveró que fue un modelo de procesos que consta de 5 destrezas sociales y emocionales importantes las mismas que son aptitudes intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo, que cuando se vinculan pueden influir en los individuos para que sean capaces de enfrentar a los requerimientos del medio que los rodea, destacando que consta de un componente muy importante por medio del cual se puede determinar la habilidad que poseen las personas para tener éxito o no, así como la intervención que puede tener en el bienestar emocional de cada uno. Salovey y Mayer (1997), explican que la inteligencia emocional se fundamenta principalmente en el empleo de los sentimientos y emociones que los humanos vivencian, y cómo pueden dar solución a sus dificultades y cómo se pueden adaptar al medio de forma efectiva, consiste en 4 capacidades que cada uno es más complejo que el otro, los mismos que tienen como origen en las emociones y el conocimiento. Es el progreso de contar una nueva perspectiva de inteligencia, considerando características meramente razonadas, que pueden ser los elementos apasionados (Pérez y Castejón, 2006). Consecuentemente se puede manifestar

que la inteligencia emocional es una habilidad de mucha relevancia, que beneficia y proporciona la obtención de metas y ejerce cierta influencia en la persona y en su entorno laboral, (Ferragut y Fierro, 2009).

Gardner (2000), explica sobre el significado de la inteligencia emocional que es aquella habilidad adquirida, que sirvió como base para las investigaciones que realizó Goleman (1995), el mismo que se apoyó en las aportaciones de Salovey y Mayer (1997), quienes crearon su propia teoría sobre la inteligencia emocional.

Para Huamán et al. (2021) declaran que la inteligencia emocional es la facultad que tiene todo ser humano para distinguir y percibir sus emociones, así como su manejo constituyendo en su bienestar general e intelectual.

Apoyado al presente marco referencial, se consideran de la misma manera las dimensiones de la inteligencia emocional, constituida primeramente por la Intrapersonal que según Bar-On (1997) lo describe como el conocimiento que tiene uno de sí mismo, y la forma de como expresar sus sentimientos o emociones. Para Gardner (1983) es la facultad que tiene el individuo para fabricarse una idea firme y verdadera de cómo es uno mismo y tener la capacidad de usarla de manera adecuada en su vida cotidiana.

Como segunda dimensión Interpersonal que para Vallejo et al. (2005), es la facultad de las situaciones que presenta el yo permitiendo a los adultos poder mejorar las relaciones interpersonales de manera eficaz en 3 espacios: el del conocimiento, de los sentimientos y de las conductas. El individuo que es capaz de controlar y manejar sus sentimientos o emociones puede lograr dominio sobre sí mismo, poseer la capacidad de tomar sus propias decisiones.

Los autores Salovey y Mayer (1990) aseveran que la inteligencia emocional abarca los conocimientos de inteligencia intrapersonal planteada por Gardner (1983), proporcionándole también una orientación con menor conocimiento, y agregándole un factor emocional o sentimental que Gardner no creyó importante (Cabello, et al., 2010)

Como tercera dimensión Adaptación, Bar-On (1997), definió como la habilidad que domina un ser humano y poder facilitar el cambio de uno mismo.

Para Sternberg (1985) la adaptación, selección y configuración puede cambiar de acuerdo a los individuos o a un conjunto de ellos, como también puede influir el medio ambiente, manifestando que la inteligencia es distinta en una persona o en un grupo, variando de acuerdo a las situaciones o contextos geográficos, así como en los diferentes estadios del desarrollo humano.

Como cuarta dimensión Manejo del estrés que de acuerdo a Bar-On (1997), determina la habilidad de canalizar y autorregular los sentimientos o emociones en circunstancias que puedan provocar estrés.

Como quinta dimensión Estado de ánimo, según Thayer (1989), manifiesta que posee una correspondencia entre las variables: energía y tensión. Según esta teoría indica que el estado de ánimo tiene una variación con la situación de energía que la persona posea desde lo más agotado hasta lo más ágil, así como un momento en que se encuentra en un estado más tranquilo o más nervioso, considerando que lo mejor es estar tranquilo y con energía. Thayer además salvaguarda que una unión adecuada es la que existe entre el consumo de alimentos y el deporte en el estado de ánimo.

Según Bar-On (1997), es una variable trascendental para la motivación, suministrando otros elementos de la inteligencia emocional, motivo por el cual es importante y determinante al momento de empezar una investigación.

Sánchez (2010), manifiesta que según la Teoría de la Contingencia de Fiedler los estilos de liderazgo se dan cuando el líder conduce a que el grupo pueda relacionarse o que sea capaz de orientar al logro de las labores asignadas. Y, así mismo puede distinguirse: que el líder posee una posición, distribución de tareas y el trato con los integrantes o miembros.

La teoría de Bass (1990) diferencia 3 modos de liderazgo, el transformacional, el transaccional y el laissez faire. Estableciendo que un líder transformacional es quien dirige a sus discípulos y los inculca para poder superar las pruebas que puedan tener, motivándolos para que puedan lograr su progreso, conduciéndolos a poder obtener superioridad tanto individual como grupal para poder lograr sus metas establecidas. El liderazgo transaccional se basa en la motivación que poseen los incondicionales para poder lograr conseguir la culminación de las tareas asignadas. Este tipo de liderazgo involucra tener la capacidad de negociar por ambas partes. Finalmente, el liderazgo laissez faire trata de que el líder cede el poder y deja que empleados sean los encargados de tomar las decisiones.

Durán y Lara (2001) manifiestan que, en etapa de desarrollo de la psicología social, que surgió entre los años 1935 y 1945 apareció Kurt Lewin, siendo uno de los personajes más destacados. Garrido y Álvaro (2007), consideran que los aportes más trascendentales de Lewin son las investigaciones realizadas sobre los estilos de liderazgo. Barahona et al. (2011) durante los años 1940, se tuvo aportaciones de Lewin, Lippit y White (1939) los mismos que determinaron los estilos de liderazgo en los estudios que realizaron y que fueron los precursores para futuras indagaciones.

El liderazgo transformacional, puede definirse como un liderazgo ideal, ya que incentiva e infunde a los integrantes de la organización para el conseguir el logro de las metas y objetivos, consiguiendo que estos mismos se desenvuelvan y sean capaces de dirigir; todo esto es posible cuando se distribuyen los propósitos y los fines de la empresa con los incondicionales, el líder y el grupo de trabajo (Bass y Riggio, 2006).

El liderazgo transaccional, se puede definir como transacción o intercambio que se da entre el líder y los miembros. Esta negociación se puede dar cuando el líder tiene conocimiento sobre las carencias de sus partidarios, ofreciéndoles premios para poder compensar dichas penurias en lugar del acatamiento de los fines y propósitos de la organización (Daft, 2006).

El liderazgo laissez faire según Badford y Lippitt (2005), se refiere a que los líderes demuestran que tienen escaso interés por sus miembros como por las labores encomendadas evitando involucrarse con el trabajo del equipo; asiduamente evaden sus responsabilidades de los logros que se obtienen; a los miembros les otorgan total libertad para que ellos desarrollen su trabajo de acuerdo a sus razonamientos y puedan tomar las decisiones convenientes; este líder suministra datos solamente cuando se lo piden, y concede autoridad para que sus subordinados se reorganicen de acuerdo con sus decisiones e intereses.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

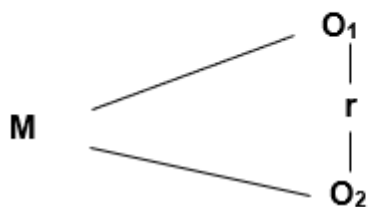
La indagación a desarrollar será básica, o denominada pura, cuyo origen es el marco teórico y continúa en su desarrollo. Tiene por finalidad acrecentar los saberes académicos sin verificar con ningún aspecto práctico (Muntané 2010). La básica llamada también pura o fundamental, que investiga el avance científico, desarrollando las sapiencias teóricas, sin afectar claramente sus estudios o resultados prácticos; es más preciso y busca las generalidades para el perfeccionamiento de hipótesis basados en principios y leyes Zorrilla (1993).

Esta investigación está catalogada como una indagación no experimental, cuyo diseño aplicado viene a ser correlacional, y a su vez responde al estilo causal de enfoque cuantitativo, considerando evidenciar la correspondencia y oposiciones que puedan visibilizarse en medio de las variables de esta investigación (Ato et al., 2013).

El nivel de investigación será descriptivo correlacional, mediante el cual se puede evidenciar o registrar la indagación de forma separada o vinculada con relación a las percepciones o las variables que se hacen mención. (Hernández et al. 2003).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional



M: Muestra

O1: Observación de la variable Inteligencia Emocional

O2: Observación de la variable Estilos de Liderazgo

r: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

V1: Inteligencia Emocional

Definición conceptual: BarOn (1997), se refiere al proceso de desarrollo de manera colectiva de las destrezas, capacidades y conductas, con las que cuenta el grupo de trabajo que a su vez les permite una adecuada gestión de emociones, promoviendo el bienestar del grupo garantizando una armonía emocional para conseguir un óptimo ejercicio en las relaciones interpersonales.

Definición operacional: Viene a ser la experiencia de los empleados administrativos de captar, apreciar y de verbalizar las emociones con transparencia y veracidad, consiguiendo permitir y proyectar sus sentimientos y emociones que al mismo tiempo promuevan la capacidad de pensamiento, se verificará utilizando el cuestionario de Bar-On, Ice compuesto por 60 ítems, utilizando con la escala ordinal (Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5))

Dimensiones: Intrapersonal: Según Bar-On (1997) Describe el conocimiento que tiene uno de sí mismo, y la forma de como expresar sus sentimientos o emociones. Para Gardner (1983) es la facultad que tiene el individuo para fabricarse una idea firme y verdadera de cómo es uno mismo y tener la capacidad de usarla de manera adecuada en su vida cotidiana. Interpersonal: Vallejo et al. (2005), es la facultad de las situaciones que presenta el yo permitiendo a los adultos poder mejorar las relaciones interpersonales de manera eficaz en 3 espacios: el del conocimiento, de los sentimientos y de las conductas. Adaptación: Bar-On (1997), Lo define como la destreza que posee el individuo que le procura facilitar el cambio de uno mismo. Manejo del estrés. Bar-On (1997), determina la habilidad para manejar y autorregular los sentimientos o emociones en circunstancias que puedan provocar estrés. Estado de ánimo: Thayer (1989), manifiesta que posee una correspondencia entre las variables: energía y tensión. Según esta teoría indica que el estado de ánimo tiene una variación con la situación de energía que la persona posea desde lo más agotado hasta lo más ágil, así como un momento en que se encuentra en un estado más tranquilo o más nervioso, considerando que lo mejor es estar tranquilo y con energía. Thayer además salvaguarda que una unión adecuada es la que existe entre el consumo de alimentos y el deporte en el estado de ánimo.

Indicadores: Autoconocimiento: Según BarOn (1997), se refiere al interior de cada persona se exterioriza en cada una de sus labores cotidianas. Autoestima. Según Stipek y MacIver (1989), es el logro emocional del autoconcepto, siendo este una de las apariencias más importantes del progreso socioafectivo. Asertividad: Según Bar On (1997), Viene a ser la destreza de poder expresar sus impresiones, credos y discernimientos no afectando las emociones de los otros, así mismo defendiendo sus derechos y sin perjudicar los de los demás. Autorrealización. Según Bar On (1997), es la destreza que se tiene para poder efectuar alguna actividad que verdaderamente se puede, disfrutando al momento de realizarlo, cada individuo tiene el potencial para poder comenzar diferentes actividades, pero siendo conscientes de las oportunidades y obstáculos que se les pueda presentar. Independencia: Según Bar On (1997), técnica que un ser humano posee para dirigirse así mismo, sintiéndose seguro en sus propósitos, actividades, siendo totalmente autónomos para tomar sus propias decisiones. Cada individuo posee la capacidad de poder desarrollarse libremente en cualquier ambiente, manejando con inteligencia sus sentimientos, pues los resultados que obtengan tienen que ser para su provecho personal y social. Empatía: Según Coll et al. (2017), definida como el amparo del periodo expresivo del ser humano con quien se tiene relación, al punto de que la persona perciba que la otra también está sintiendo lo mismo que él. Solución de Problemas: Según BarOn (1997) es la destreza para reconocer y precisar los problemas asimismo para crear y efectuar procedimientos efectivos para su resolución. Prueba de la realidad: Según BarOn (1997) es la técnica para valorar la relación que existe entre lo que un ser humano es capaz de experimentar y lo que verdaderamente existe. Flexibilidad: Según BarOn (1997) es la capacidad para efectuar un acoplamiento de los sentimientos, emociones, discernimiento y comportamiento ante circunstancias y escenarios que varían. Tolerancia al estrés: Según BarOn (1997), es la destreza mediante el cual se puede resistir situaciones desfavorables, de agotamiento y sobre todo sensaciones que sean fuertes pero que no lleven a derrumbarse, siendo capaces de afrontar eficientemente y efectivamente el estrés. Control de los impulsos: Según BarOn (1997), técnica mediante el cual se puede hacer cara o posponer un aliento o estímulo para proceder y vigilar las emociones. Felicidad: Según BarOn (1997), destreza que permite a la persona sentirse contento con su vida, para percibir sus sentimientos,

así como de otros, y poder distraerse expresando sensaciones positivas. Optimismo: Según BarOn (1997), es la preparación que tiene uno para poder observar los aspectos más brillantes que tiene la vida y manteniendo cualidad positiva, a pesar de las desgracias y las sensaciones negativas.

Escala de medición: Ordinal, Escala para el cuestionario Likert Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

V2: Estilos de Liderazgo

Definición conceptual. Según Acosta et al. (1996), define el estilo de liderazgo son formas de armar conductas de liderazgos, sin confundir los estilos de liderazgo con conducta de liderazgo, en vista de que una conducta es específica y puntual que los estilos.

Definición operacional. Es la individual o particular que el jefe imprime en el trabajo y que resalta en su manera de guiar a los empleados y de conducirlos al cumplimiento de los objetivos. El mismo que estará compuesto por 34 ítems. La escala que se aplicará será la de Likert de 5.

Dimensiones: Liderazgo Transformacional: Puede definirse como un liderazgo ideal, ya que incentiva e infunde en los participantes el compromiso de conquistar las metas y objetivos, consiguiendo que estos mismos se desenvuelvan y sean capaces de dirigir y guiar; todo esto es posible cuando se distribuyen los ideales y metas de la organización con los incondicionales, el líder y el grupo de trabajo (Bass y Riggio, 2006). Liderazgo Transaccional: Puede definir como transacción o intercambio que se da entre el líder y los miembros. Esta negociación se puede dar cuando el líder tiene conocimiento sobre las carencias de sus partidarios, ofreciéndoles premios para poder compensar dichas penurias a cambio de alcanzar los fines y propósitos de la corporación (Daft, 2006). Liderazgo Laissez Faire: Según Badford y Lippitt (2005), se refiere a que los líderes demuestran que tienen escaso interés por sus miembros como por las labores encomendadas evitando involucrarse con el trabajo del equipo; asiduamente evaden sus responsabilidades de los logros que se obtienen; a los miembros les otorgan total libertad para que ellos desarrollen su trabajo de acuerdo a sus razonamientos y puedan tomar las decisiones convenientes; este líder suministra datos solamente cuando se lo piden,

y concede autoridad para que sus subordinados se reorganicen de acuerdo con sus decisiones e intereses.

Indicadores: Influencia idealizada: Según Amitay et al. (2005), relacionada con la facultad de asociar para precisar la misión y visión generales e impulsar seguridad. Motivación inspiracional: Según Amitay et al. (2005), se refiere a la suficiencia de difundir la misión, y fortalecer el ánimo del equipo de trabajo promoviendo espíritu de confianza y seguridad para lograr los objetivos trazados. Recompensa contingente. Berson et al. (2003) proyecta las conductas que están ligadas a las relaciones fructíferas y reformadoras, partiendo de los lineamientos de un modelo constructivo. Dirección por excepción: Para Molero et al. (2010), los dirigentes se concentran en rectificar las equivocaciones con la finalidad de que los errores y con el fin de fallos y lograr los propósitos de la organización. Dirección por excepción Pasiva: Los líderes solo proceden cuando se descubre algunos conflictos o dificultades. (Universidad Militar Nueva Granada, 2006). Dejar hacer: Los dirigentes obvian tomar decisiones, evitando hacer uso de sus atribuciones que posee por su papel de líder, (Nader & Castro Solano, 2007).

Escala de medición: Ordinal, Escala para el cuestionario Likert Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

3.3 Población, muestra y muestreo

Estuvo constituida por todos los empleados administrativos de la universidad privada del Cusco, que está conformada por 100 personas. Es el acopio de individuos de quienes se desea saber alguna información en la indagación (Pineda et al., 1994).

Para Mejía (2005), la población es el total de componentes de la investigación, es definido por el estudioso según la teoría que utilice para su análisis.

Criterios de inclusión: Se ha considerado trabajar con la totalidad de los empleados administrativos de la universidad privada de la ciudad del Cusco, por tal motivo todos han sido considerados en la investigación.

Criterios de exclusión: No se ha excluido a ningún colaborador de la institución, razón por la cual se ha considerado la totalidad de la población.

Estuvo conformada por todos los empleados administrativos de la universidad privada del Cusco, que será igual a la población que son 100 personas. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es una de las partes representativas en que se fracciona la población, los datos recolectados son conseguidos de la muestra y la población puntualizando el entorno problemático del estudio.

No hubo proceso de muestreo porque se trabajará con todos los empleados administrativos. Es la técnica que se usa para una población con una gran cantidad de integrantes, si la cantidad es reducida no es necesario utilizar esta técnica (Mejía, 2005).

Fueron todos los empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La estrategia que se aplicó en la investigación fueron las encuestas de acuerdo con las variables para el acopio de los antecedentes. Según Bernal (2009) la técnica de acopio de información a la que se recurre para obtener las respuestas, permitiendo conseguir información de un grupo de personas, para la indagación se aplica un cuestionario o un listado de consultas donde se dividen en 3 tipos preguntas cerradas, abiertas, y respuesta de escala. Y el instrumento es una herramienta que se usará para el acopio de información será el cuestionario, mediante el cual se podrá obtener datos estructurados, con la finalidad de que las respuestas de las personas sean homogéneas.

3.4.2 Instrumentos

Para la variable Inteligencia Emocional se utilizó el Inventario de Inteligencia emocional (Bar-On, ICE), cuyo autor es Reuven Bar-On, quien se apoyó en los estudios previos de Salovey y Mayer (1990), mediante el cual se busca entender las emociones propias y de los demás, obtener la habilidad de poder discriminar y hacer uso de esos conocimientos para guiar sus acciones y pensamientos. Su primer diseño estuvo dirigido a niños y jóvenes entre 7 a 18 años, el cual fue una base para construir el instrumento que sería utilizado en los adultos. Consta de 60

ítems cada uno con 5 opciones de respuesta (1 = muy rara vez o nunca es mi esquema, 2 = rara vez o pocas veces es mi esquema, 3 = a menudo o a veces es mi esquema, 4 = muy a menudo o casi siempre es mi esquema, 5 = siempre es mi esquema), se puede utilizar de manera colectiva o individual, tiene una duración aproximada de 20 a 25 minutos, se basa en medir los componentes de Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo.

Bar-On (1997), realizó un análisis exploratorio con una distribución factorial de los 40 ítems acorde a los 5 componentes, asimismo empleó para analizar los componentes principales la rotación Varimax. Para la confiabilidad del instrumento el autor usó el test retes, hallando un coeficiente que variaba entre 0.77 y 0.88 para los estilos completos y abreviados.

Ugarriza y Pajares (2005), adaptaron el instrumento para el Perú, para su confiabilidad de consistencia interna se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo para intrapersonales valores entre 0.458 y 0.686, interpersonales valores entre 0.702 y 0.271, adaptabilidad valores entre 0.726 y -0.253, manejo de estrés valores entre 0.666 y 0.383 y estado de ánimo valores entre 0.458 y 0.687. El método de inter correlaciones para los 5 componentes fueron bajas y moderadas.

Para la variable Estilos de Liderazgo se aplicó el Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S elaborado por Castro et al., (2004), el mismo que deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), se apoyó en la teoría de Bass (1990), está compuesto por 34 ítems cada uno con 5 opciones de respuesta (1 = nunca es mi esquema, 2 = rara vez o pocas veces es mi esquema, 3 = a veces es mi esquema, 4 = a menudo o casi siempre es mi esquema, 5 = siempre es mi esquema), se puede utilizar de manera colectiva o individual, tiene una duración aproximada de 15 a 20 minutos, se basa para medir el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire.

Para la confiabilidad mediana se utilizó el Alfa de Cronbach que dio como resultado 0.75. Simultáneamente se usó el análisis factorial para confirmar el modelo de liderazgo de tres componentes (Transformacional, Transaccional y

Laissez Faire), cuyos resultados oscilan entre los valores de 0.60 y 0.80 de confiabilidad.

Loli y García (2021) aplicaron el cuestionario en el Perú para lo cual procedieron utilizar el análisis factorial exploratorio, consiguiendo alcanzar el coeficiente Alpha Cronbach aceptable de 0.855; observándose que la dimensión liderazgo transformacional alcanzo una confiabilidad muy aceptable cuyos valores están entre 0.690 a 0.833, mientras que el liderazgo transaccional y laissez – faire obtuvieron una confiabilidad aceptable.

3.5 Procedimientos

Para el presente estudio de investigación se solicitó autorización al gerente general de la universidad privada del Cusco para poder aplicar los instrumentos de medición de las variables, la aplicación de ambos instrumentos fue de manera presencial, con la participación del total de la muestra que fue de 100 empleados administrativos, se brindó una breve explicación en que consistían y como debían llenarlos, manifestándoles que era de manera anónima, se les entregó los instrumentos para medir cada una de las variables, previamente digitalizados e impresos, el primer instrumento estaba compuesto por 60 ítems para medir la variable independiente, el segundo instrumento tuvo 34 ítems que midió la variable dependiente, se les entregó de manera física para que cada uno de los colaboradores proceda con el llenado de los instrumentos. Luego de concluirse la aplicación de los instrumentos se procedió al análisis y procesamiento para la obtención de los resultados para ello se elaboró una base de datos Excel con la finalidad de establecer cuál será la forma de procesar los resultados, estableciendo qué estadística que se va a aplicar y qué software.

3.6 Método de análisis de datos

Se dividió en dos partes, para el análisis estadístico se elaboró en hojas de cálculo (Excel) la base de datos, utilizándose tablas determinando el promedio de los datos, especificando el nivel de cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones, todo ello se mostró en los gráficos estadísticos de barras, contando cada uno de ellos con su interpretación. Para efectuar los análisis estadísticos se

utilizó el Software SPSS en su versión 26, haciendo uso de pruebas estadísticas no paramétricas, con la herramienta de Rho de Spearman mediante el cual se puede determinar la existencia o no de la correlación entre las variables de estudio, puesto que mediante ella se pudo establecer si existe subordinación o autonomía de las dos variables aleatorias, y demostrar las hipótesis planteadas (Elorza & Medina Sandoval, 1999).

3.7 Aspectos éticos

Se comunicó cuales son los objetivos y cuál es el propósito del estudio para lo que se utilizó un lenguaje claro, sencillo y preciso, para un mejor entendimiento y absolviendo las dudas que se presentaron. Se avaló la confiabilidad y autenticidad de la información. Se aceptó la opinión de los colaboradores, sin coaccionarlos ni se vulneró su individualidad e intimidad. Su cooperación fue de manera anónima, respetando sus respuestas. Se uso el estilo APA para las citas y referencias bibliográficas. Se basó en los reglamentos, directivas y normativas de la Universidad. Siguiendo la formalidad con rigurosidad e integridad, desarrollándose con un carácter destacado aplicados a los principios deontológicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En la tabla 1 se observan los niveles de la variable inteligencia emocional la cual se encuentra en su mayoría en nivel casi siempre (55%), seguida del nivel a veces (45%); mientras que la variable estilos de liderazgo se encuentra en el nivel casi siempre (58%) y en el nivel a veces (42%); de esta forma se puede expresar que ambas variables se encuentran en un nivel de casi siempre.

Figura 2. Gráfico de barras entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo

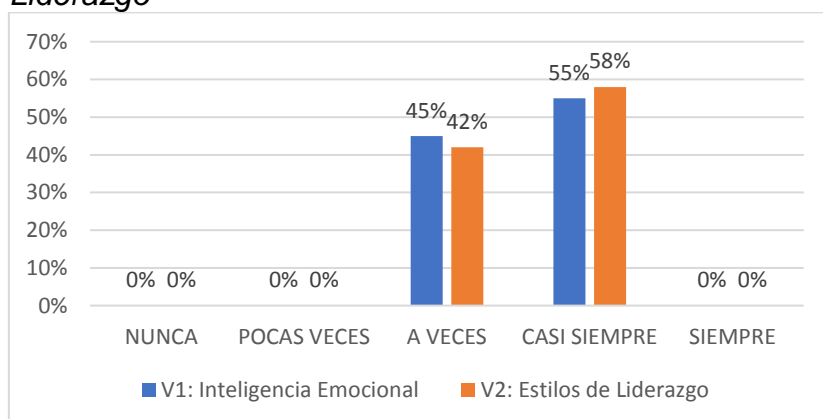


Tabla 1. Nivel de las variables inteligencia emocional y los estilos de liderazgo

Nivel	V1: Inteligencia Emocional	V2: Estilos de Liderazgo
Nunca	0%	0%
Pocas Veces	0%	0%
A Veces	45%	42%
Casi Siempre	55%	58%
Siempre	0%	0%

En el gráfico 2 se evidencia los niveles de la dimensión adaptabilidad la cual se encuentra en su mayoría en nivel a veces (54%), seguida del nivel casi siempre (46%); mientras que la variable estilos de liderazgo se encuentra en el nivel casi siempre (58%) y en el nivel a veces (42%); de esta forma se puede expresar que la dimensión adaptabilidad se encuentra en un nivel de a veces y los estilos de liderazgo de los empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad del Cusco se encuentra en un nivel de casi siempre.

Figura 3. Gráfico de barras entre la Adaptabilidad y los Estilos de Liderazgo

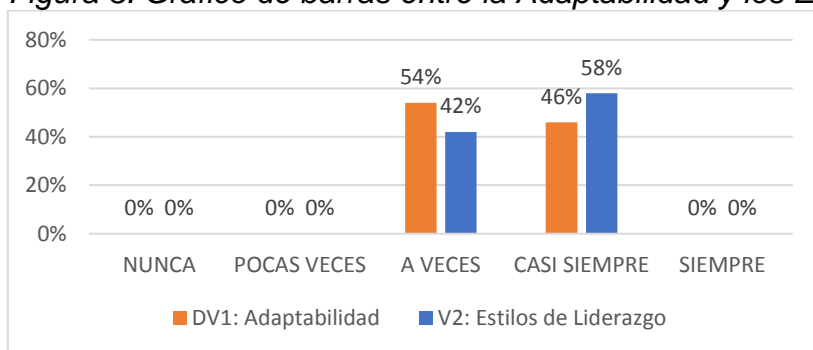


Tabla 2. Nivel de la dimensión Adaptabilidad y los estilos de liderazgo

Nivel	DV1: Adaptabilidad	V2: Estilos de Liderazgo
Nunca	0%	0%
Pocas Veces	0%	0%
A Veces	54%	42%
Casi Siempre	46%	58%
Siempre	0%	0%

En el grafico 3 se observan los niveles de la dimensión manejo del estrés la cual se encuentra en su mayoría en nivel a veces (53%), seguida del nivel casi siempre (46%); mientras que la variable estilos de liderazgo se encuentra en el nivel casi siempre (58%) y en el nivel a veces (42%); de esta forma se puede expresar que la dimensión manejo del estrés se encuentra en un nivel de a veces y los estilos de liderazgo de los empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad del Cusco se encuentra en un nivel de casi siempre.

Figura 4. Gráfico de barras entre el Manejo del Estrés y los Estilos de Liderazgo

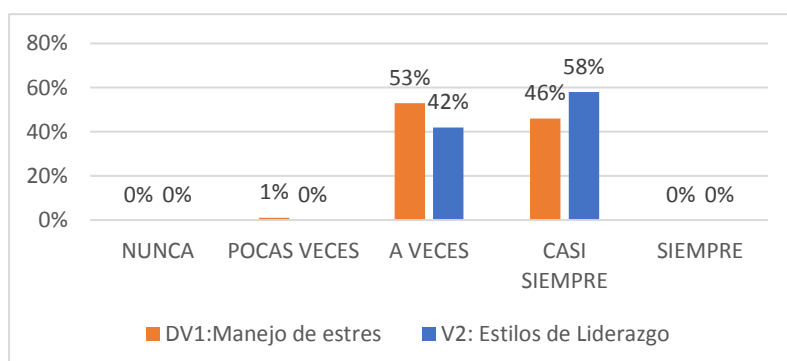


Tabla 3. Nivel de la dimensión Manejo del Estrés y los estilos de liderazgo

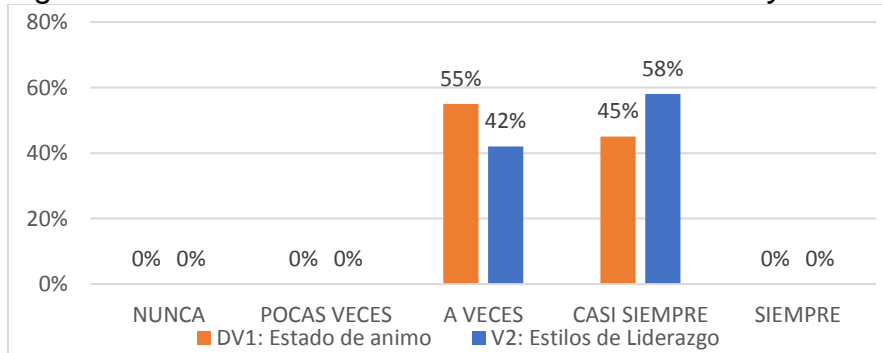
Nivel	DV1: Manejo de estrés	V2: Estilos de Liderazgo
Nunca	0%	0%
Pocas Veces	1%	0%
A Veces	53%	42%
Casi Siempre	46%	58%
Siempre	0%	0%

En el grafico 4 se evidencian los niveles de la dimensión estado de ánimo la cual se encuentra en su mayoría en nivel a veces (55%), seguida del nivel casi siempre (45%); mientras que la variable estilos de liderazgo se encuentra en el nivel casi siempre (58%) y en el nivel a veces (42%); de esta forma se puede expresar que la dimensión estado de ánimo se encuentra en un nivel de a veces y los estilos de liderazgo de los empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad del Cusco se encuentra en un nivel de casi siempre.

Tabla 4. Nivel de la dimensión Estado de Ánimo y los estilos de liderazgo

Nivel	DV1: Estado de ánimo	V2: Estilos de Liderazgo
Nunca	0%	0%
Pocas Veces	0%	0%
A Veces	55%	42%
Casi Siempre	45%	58%
Siempre	0%	0%

Figura 5. Gráfico de barras entre el Estado de Ánimo y los Estilos de Liderazgo



4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco.

Ha: Existe relación entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco.

OG: Identificar si existen relaciones entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco.

Tabla 5. *Correlación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo*

Correlaciones Rho de Spearman	
	V2: Estilos de Liderazgo
	Coefficiente de correlación
V1: Inteligencia Emocional	,941**
	Sig. (bilateral)
	,000
	N
	100

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

Nota: Adaptado por SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 5 se evidencio el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,941, lo que significa que existe una correlación alta positiva entre ambas variables, asimismo la significancia $p = 0,000$, siendo menor al nivel de significancia bilateral de $p = 0,01$, por lo cual, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Por esta razón, se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis alterna donde se puede manifestar que si existe relación entre las variables de estudio.

Prueba de hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Ha: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

OE1: Determinar la relación entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Tabla 6. Correlación entre la Adaptabilidad y los Estilos de Liderazgo

Correlaciones Rho de Spearman		
V2: Estilos de Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	,745**
DV1: Adaptabilidad	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Nota: Adaptado por SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 6 se evidencio el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,745, lo que significa que existe una correlación alta positiva entre la Adaptabilidad y los Estilos de Liderazgo, asimismo la significancia $p = 0,000$, siendo menor al nivel de significancia bilateral de $p = 0,01$, por lo cual, existe una relación significativa entre ambos.

En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis alterna determinándose que si existe relación significativa entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Ho: No existe relación importante entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Ha: Existe relación importante entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

OE2: Determinar la relación entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Tabla 7. Correlación entre el Manejo del Estrés y los Estilos de Liderazgo

Correlaciones Rho de Spearman		
V2: Estilos de Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	,666**
DV1: Manejo de estrés	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Nota: Adaptado por SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 7 se evidencio el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,666, lo que significa que existe una correlación alta positiva entre el Manejo

del Estrés y los Estilos de Liderazgo, asimismo la significancia $p = 0,000$, siendo menor al nivel de significancia bilateral de $p = 0,01$, por lo cual, existe relación significativa entre ambos.

De esta manera, se contradice la hipótesis nula, por lo cual se admite la hipótesis alterna que indica: Existe relación importante entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Ho: No existe relación determinante entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Ha: Existe relación determinante entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

OE3: Determinar la relación entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

Tabla 8. *Correlación entre el Estado de Ánimo y los Estilos de Liderazgo*

Correlaciones Rho de Spearman		V2: Estilos de Liderazgo
	Coefficiente de correlación	729**
DV1: Estado de Ánimo	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Nota: Adaptado por SPSS versión 26

De acuerdo con la tabla 8 se evidenció el Coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0,729, lo que significa que existe una correlación alta positiva entre el Estado de Ánimo y los Estilos de Liderazgo, asimismo la significancia $p = 0,000$, siendo menor al nivel de significancia bilateral de $p = 0,01$, por lo tanto, existe una relación significativa.

Por consiguiente, se refuta la hipótesis nula, admitiéndose la hipótesis alterna que indica: La existencia de una relación determinante entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general el cual es identificar si existen relaciones entre la Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco, siendo importante su estudio para la institución, debido a que ayudará a poder corregir ciertas deficiencias; para ello se utilizó la estadística SPSS 26, para el recojo de los datos se usó las encuestas a los 100 colaboradores, percibiéndose que existe una correlación positiva, alta y significativa (Coeficiente de Rho de Spearman = 0,941, significancia $p = 0,000$). Obteniéndose los niveles de prevalencia para la inteligencia emocional de 0% de nunca, 0% de pocas veces, 45% de a veces, 55% de casi siempre y 0% de siempre, lo que nos muestra que los individuos que poseen la capacidad de manejar su inteligencia emocional serán capaces de asumir un excelente estilo de liderazgo; encontrándose que ambas variables se articulan entre sí, esto significa, que una persona con la habilidad y capacidad de manejar sus emociones, así como las de sus demás compañeros, será capaz de guiar y liderar a los colaboradores de la institución. Dichos resultados son similares a lo manifestado por Garavito (2021) donde afirmó que la mayor parte de los directivos tienen una inteligencia emocional alta lo que ayudó a lograr una provechosa gestión de las instituciones educativas, teniendo una correlación de Pearson = 0.75, y en la prueba Chi Cuadrado = 0.00. Consecuentemente se puede indicar que los resultados coinciden con los que se obtuvo en la presente investigación, llegando a concordar que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio.

Asimismo, de acuerdo a los estudios que realizaron Dartey-Baah y Mekpor (2017), se pudo observar que las hipótesis planteadas obtuvieron en las indagaciones un modelo de regresión múltiple revelando que el liderazgo transformacional ($\beta = .520$, $p < .001$) como el transaccional ($\beta = -.214$, $p < .001$) dimensiones de los estilos de liderazgo si se relacionaron significativamente con la IE, hallando que el 25,5% de la varianza en la IE de los líderes se expone tanto por Estilos de liderazgo transformacional y transaccional, pero se pudo determinar que existió una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la IE, coincidiendo con los estudios que realizaron Barbuto y Burbach (2006), quienes afirmaron que el liderazgo transformacional se acopló positivamente con la IE. Atribuyendo que

los líderes transformacionales son capaces de conectarse con los colaboradores, a diferencia de la relación negativa entre el liderazgo transaccional y la IE, la misma que fue explicada por Barling, Slater y Kelloway (2000) como consecuencia de las características de los líderes transaccionales quienes acogen tácticas rutinarias para poder resolver los conflictos dentro de la institución, haciendo que los demás los puedan percibir como no empáticos.

Luego del análisis efectuado por Dartey-Baah y Mekpor (2017) se puede observar que hubo una correlación la cual fue negativa con una de las dimensiones de los estilos de liderazgo, revelando que existió incongruencias con los resultados hallados de acuerdo a la hipótesis planteada, siendo trascendental manifestar que los individuos que poseen el liderazgo deben contar con habilidades para administrar sus emociones, puesto que ello les ayudará a poder percibir las emociones y contar con la capacidad de atender las carencias que tengan los demás integrantes de su equipo de trabajo como lo manifiesta Soriano y Diaz, (2019).

En consecuencia, los resultados obtenidos en el presente estudio, son similar a los conseguidos por los autores observándose que existe cierta relación con sus hallazgos, ya que en ambos casos se pudo ver que, si hay una correlación entre las variables, resaltado la importancia que tiene la habilidad, manejo, control de las emociones para ser capaz de ser un líder y poder guiar, motivar, y sobre todo aceptar la opinión de los subordinados para el progreso de la organización.

Con respecto al primer objetivo específico que es determinar la relación entre la adaptabilidad y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco, se evidenció que existe una correlación positiva, alta y significativa (Coeficiente de Rho de Spearman = 0,745, con una significancia $p = 0,000$). Adquiriendo los niveles de prevalencia para la dimensión de la Adaptabilidad de 0% de nunca, 0% de pocas veces, 54% de a veces, 46% de casi siempre y 0% de siempre, es decir, que los colaboradores poseen la habilidad de adaptarse de acuerdo a sus sentimientos y son capaces de aceptar las emociones

de los demás, así como motivarlos para que puedan lograr un mayor y mejor desarrollo profesional, y ser aptos para manejar los distintos estilos de liderazgo.

Según Martínez (2021), demostró que existe relación directa entre la dimensión adaptabilidad con el liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana ($Rho = 0.381$, $p = 0.36$), hallándose una semejanza con los obtenido por Flores (2019) en sus resultados encontrando que la dimensión adaptabilidad, se relaciona directamente con el liderazgo en docentes, con un 74,29% situándose en un nivel adecuado.

Los estudios previos son congruentes por los hallados, reforzando así la transcendencia que posee la dimensión adaptabilidad pues le permite contar a la persona con la capacidad de absolver los conflictos, ser tolerantes, objetivos y eficientes para afrontar las dificultades cotidianas, y saber guiar al grupo con la finalidad de alcanzar lo propuesto por la organización.

Con respecto al segundo objetivo específico que es determinar la relación entre el manejo del estrés y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco, se evidenció que existe una correlación positiva, alta y significativa (Coeficiente de Rho de Spearman = 0,666, con una significancia $p = 0,000$). Logrando los niveles de prevalencia para la dimensión del manejo del estrés de 0% de nunca, 1% de pocas veces, 53% de a veces, 46% de casi siempre y 0% de siempre, cabe resaltar que los individuos que son capaces de poseer habilidades que les facultan el saber manejar sus emociones y poder controlar el estrés tienen la capacidad de poder controlar y tolerar las tensiones que se les puedan presentar durante su cotidianidad, consiguientemente pueden ser idóneos para poder guiar a sus compañeros.

Según lo manifestado por Quiliano y Quiliano (2020), dentro de las dimensiones de la Inteligencia emocional, se puede observar que la intrapersonal, obtuvo un nivel Muy bajo (43%); la Adaptabilidad Muy bajo (37%); en el Manejo de estrés un nivel Bajo (47 %) y, por finalmente, el Estado de ánimo un nivel Promedio (37%). Determinándose que los encuestados no han logrado desarrollar una

correcta inteligencia emocional, limitándoles para poder enfrentar las diferentes circunstancias que se les puede presentar. Asimismo, para Martínez (2021) existe relación directa entre la dimensión manejo del estrés con el liderazgo en docentes ($Rho = 0.371$, $p = 0.04$), el mismo que tiene congruencia con lo obtenido por Flores (2019) hallando una relación directa en la dimensión manejo del estrés con un 77,14% existiendo un nivel adecuado. Por otro lado, podemos encontrar a Enríquez (2015) quien logró obtener entre sus hallazgos algunas discrepancias importantes al no hallar relación alguna.

Asimismo, se puede ver que existe congruencia con los hallazgos obtenidos, pudiendo ver que un líder es capaz de desarrollar la capacidad de comprender y manejar el estrés, para generar confianza entre los demás miembros de su equipo y guiar para lograr una mayor productividad de la institución como de los individuos, coincidiendo con los resultados logrados por los autores, pero discrepando con lo hallado por Enríquez (2015) en vista que en nuestro caso si se dio una correlación positiva alta en la dimensión manejo del estrés y la variable estilos de liderazgo.

Con respecto al tercer objetivo específico que es determinar la relación entre el estado de ánimo y los estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada del Cusco, se evidenció que existe una correlación positiva, alta y significativa (Coeficiente de Rho de Spearman = 0,729, con una significancia $p = 0,000$). Alcanzando los niveles de prevalencia para la dimensión del estado de ánimo de 0% de nunca, 0% de pocas veces, 55% de a veces, 45% de casi siempre y 0% de siempre, lo que se manifiesta que el individuo capaz de controlar su estado de ánimo ante circunstancias que se les presente en su día a día, tanto internas como externas podrá obtener la habilidad de aplicar los estilos de liderazgo dentro su ámbito laboral.

De acuerdo a los estudios realizados por Huanca (2012), se encontró que existe similitud pues los encuestados lograron alcanzar un 91.7% en la dimensión de estado de ánimo encontrándose en un nivel adecuado. Así como lo hallado por Martínez (2021) con un $Rho = 0,435$, $p = 0.02$, a diferencia de Enríquez (2015) que

obtuvo hallazgos negativos, no logrando relación entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo en docentes.

Estos resultados concuerdan con los realizados por la presente tesis, pues se puede afirmar que estado de ánimo influye considerablemente para la existencia de un excelente liderazgo dentro de una organización, no obstante, el líder debe trabajar para incrementar las cualidades para ser un buen gestor en el avance y progreso de la institución. Cabe resaltar que a pesar de las coincidencias con algunos autores mencionados, se observa que existe divergencia entre lo hallado por Enríquez (2015), demostrando así que en ocasiones el estado de ánimo no se relaciona con el liderazgo.

Para reforzar esta investigación contamos con algunas teorías que fortifican la inteligencia emocional para lo cual se ha planteado a Bar-On (1997) quien aseguró la existencia de un modelo de procesos el mismo que está constituido por 5 destrezas sociales y emocionales transcendentales, conocidas como aptitudes intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y el estado de ánimo, que cuando se ensamblan influyen en los individuos para que tengan la capacidad de afrontar los requerimientos del medio que los rodea, recalcando que se trata de un componente muy importante mediante el cual se puede comprobar y corroborar las habilidades que tienen las personas para tener éxito o no, como también poder intervenir para un bienestar emocional de cada uno. Para Salovey y Mayer (1997), la inteligencia emocional fundamentalmente se basa en el uso de los sentimientos y emociones que los humanos poseen, y cómo pueden dar solución a sus dificultades y cómo se pueden adaptar al medio de forma efectiva, consiste en 4 capacidades que cada uno es más complejo que el otro, los mismos que tienen como origen en las emociones y el conocimiento.

Por otro lado, la teoría de Bass (1990) trata sobre las diferencias de los liderazgos como el transformacional, el transaccional y el laissez faire. Asumiendo que el transformacional se encarga de dirigir, inculcar y motivar a sus subordinados para poder lograr todo lo planteado. El transaccional al contrario del otro se basa en la motivación que cada uno posee para poder culminar las tareas asignadas. Y,

por último, el *laissez faire* el mismo que consiste en la capacidad que posee el líder para ceder su autoridad y dejar que sus subordinados sean capaces de tomar las decisiones.

Finalmente se puede destacar la trascendencia de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, ya que si ambos se ensamblan correctamente se convierten en una pieza principal para la construcción de la eficacia y eficiencia de los colaboradores, puesto que la inteligencia emocional como los estilos de liderazgo, ejercen actividades determinadas para el desarrollo y desenvolvimiento de los empleados, y así de esta manera poder contribuir con el progreso de la institución y por consecuencia el cumplimiento de todo lo planteado para lograr el progreso y avance hacia su éxito personal como grupal. Asimismo, se recomienda seguir trabajando para que ambas variables puedan engranarse y así lograr mejores resultados para la universidad.

El presente tema de estudio, es muy tratado debido a su importancia, pero se pudo observar que no existen muchas investigaciones realizadas durante los últimos años, lo que limitó al momento de realizar el cotejo de los resultados obtenidos; asimismo la aceptación a participar de los colaboradores fue una limitante sustancial, puesto que un pequeño grupo estaba reacio a participar temiendo alguna represalia, puesto que, los instrumentos fueron aplicados a la totalidad de los empleados de la institución con la aclaración de que era anónima; del mismo modo se puede indicar que otra restricción más, fue la emergencia sanitaria que todos estuvimos atravesando, lo que ocasionaba que no todos los trabajadores asistieran al mismo tiempo. Se considera trascendental realizar más indagaciones sobre el tema, ya que es importante que todas las personas, ya sea de forma individual o colectivamente, sean capaces de administrar sus habilidades emocionales y sentimentales, lo que les permitirá ser competentes para poder guiar, inspirar y motivar a sus subordinados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe correlación alta positiva entre las variables de inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco, con lo que se concluye que a medida que los colaboradores perciban un mayor manejo de sus emociones serán capaces de poseer los diferentes estilos de liderazgo haciendo que la institución pueda lograr las metas trazadas.
- Segunda** : Existe correlación positiva alta entre la adaptabilidad y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco; concluyéndose que cuanto más sean capaces de adaptarse a las diferentes situaciones en estos tiempos que existen cambios a nivel laboral como social, estarán aptos para ser líderes.
- Tercera** : Existe correlación alta positiva entre el manejo del estrés y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco; por lo cual, se concluye que aquellos colaboradores que manejan el estrés se sentirán más satisfechos y esperanzados a los desenlaces del futuro, generando una gran confianza para liderar.
- Cuarta** : Existe correlación positiva alta entre el estado de ánimo y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco; concluyéndose que a medida que los trabajadores tengan un mejor ánimo podrán tener la habilidad de superar cualquier circunstancia que se les presenten en su labor diaria, sintiéndose felices para lograr lo establecido, haciendo que su desenvolvimiento sea más productivo y cuente con la capacidad de poder ser un líder para sus compañeros.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a la gerencia que semestralmente debería aplicar test para medir la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo dentro de sus colaboradores con la finalidad de poder conocer quienes necesitan mayor atención por presentar carencia o falta de ellos, para que con esa información puedan tomar acciones y puedan desarrollar capacitaciones o talleres para reforzar y potenciar estas habilidades, siendo ambos elementos que todo ser humano debe poseer para ser capaz de enfrentar las circunstancias que se les presenten y sean competentes en el progreso de la organización.
- Segunda** : Se sugiere al rector que proponga a la gerencia que incluya o implemente acciones al momento del proceso de selección del nuevo personal, considerando el manejo que deben tener respecto a sus habilidades emocionales, asimismo se le sugiere considerar dentro del plan de capacitación anual el manejo de las habilidades blandas que cada puesto de trabajo debe poseer, lo que le permitirá detectar qué deficiencias hay en cada cargo.
- Tercera** : Se recomienda a la unidad de personal plantear un proyecto que les permita reforzar los estilos de liderazgo, puesto que es importante que en toda organización prevalezcan los líderes que sean más democráticos, lo cual ayudará al desarrollo y rentabilidad de la institución.
- Cuarta** : Se sugiere impulsar el uso de herramientas necesarias para que los empleados sean capaces de evaluar continuamente la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo que cada uno posee, se recomienda que podrían ser estimaciones de 360 grados, lo que les permitirá mayor eficiencia y eficacia en las evaluaciones.

REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G., y Espinoza, T. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital regional de Arequipa. <https://bit.ly/3V1RSP4>
- Acosta, J., Suárez, R., Pinzón, A y Rojas, Y. (2017). Identificación de estilos de liderazgo con datos aportados por EEG. *Neumann Business Review*, 3(2), 113-126. <https://www.journaltop.com/index.php/NBR/article/view/86>
- Alvarado, S. y Armenta, M. (2022). Los efectos de la inteligencia emocional, la legitimidad y la disuasión en el comportamiento antisocial. <https://bit.ly/3VhVVXP>
- Álvarez, T. (2012). Gestión de la Inteligencia Emocional en el Nivel Directivo de la Universidad. *Revista Científica In Crescendo*, <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/97/61>
- Amitay, M., Popper, M., & Lipshitz, R. (2005). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The Learning Organization*, Vol. 12 No. 1, pp. 57-70.
- Araujo, M., y Guerra, M., (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Badford, L. P., & Lippitt, R. (2005). Building a democratic work group. *Management and Philosophy*.
- Bar-On, R. (1997) *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: MultiHealth Systems.
- Bartra R., Torres O. y Armesto M. (2022). Inteligencia Emocional Y Desempeño De Colaboradores En Empresa Tecnológica En Lima. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2022/02/art-5_3c-emp-ed-49-vol-11-n-1-2.pdf
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

- Bass, Bernard y Riggio, Ronald (2006). Transformational leadership Mahwah. Lawrence Erlbaum Associates, inc. Publishers. EEUU.
- Barahona, H., Cabrera, D.R.R. y Torres, U.E. (2011). Los líderes en el siglo XXI. Entramado. Vol. 7 (nº2), pág. 86-97. Recuperado el 24 de marzo de 2015, desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>
- Barbuto, J.E., and M.E. Burbach, 2006, "The Emotional Intelligence of Transformational Leaders: A Field Study of Elected Officials." The Journal of Social Psychology, 146(1), 51–64.
- Barling, J., F. Slater, and E.K. Kelloway, 2000, "Transformational Leadership and Emotional Intelligence: An Exploratory Study." Leadership and Organization Development Journal, 21, 157-161.
- Berson, y., Avolio, B. J., & Kahai, S. (2003). Level specification: Using triangulation in a grounded theory approach to construct validation. Multi-level issues in organizational behavior and strategy, Emerald Group Publishing Limited, 2, 85-112.
- Bolton, J. (2019). Inteligencia emocional: aprende a percibir las emociones, comprenderlas y manejarlas para propiciar su crecimiento personal. Publicación Independiente.
- Cabello, R., Ruiz, D., y Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Castro, A. & Nader, M. (2004). Valoración de un programa académico y militar de un programa de cadetes argentino, Estudio de valores y de liderazgo. Revista Iberoamericana de Evaluación y Diagnóstico Psicológico, 10(17), 29-45.
- Ceballos, J., Solarte, M., y Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en las competencias laborales: Un estudio empírico en empleados del nivel administrativo. <https://bit.ly/3FzqQZw>
- Coll, Michel-Pierre, Essi Viding, Marcus Rütgen et al. (2017), "Are we really measuring empathy? Proposal for a new measurement framework", Neuroscience & Biobehavioral Reviews, vol. 83.
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015, desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>

- Daft R. (2006). *La Experiencia del liderazgo* (3ra ed.). México: Thomson
- Dartey-Baah, K., y Mekpor, B. (2017). Emotional Intelligence: Does Leadership Style Matter? Employees Perception in Ghana's Banking Sector [Inteligencia emocional: ¿Importa el 58 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>.
- Durán, M., y Lara, M. (2001). *Teorías de la Psicología Social*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.1 (nº2), pág. 23-44. Recuperado el 20 de abril de 2015, desde: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen1_numero2/articulo_2.pdf
- Enríquez, G. (2015). *Inteligencia emocional en docentes de una universidad privada de Lima metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón].
<http://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/184>.
- Elorza, H., & Medina Sandoval, J. C. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. México: Oxford University.
- Ferragut, M. y Fierro, A. (marzo, 2012). Inteligencia emocional, bienestar personal y rendimiento académico en preadolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*. España: Universidad de Málaga. Recuperado de <http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/rlpsi/article/viewFile/1154/717>
- Flores, C. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito mí Perú—Callao* [Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8802>.
- Garavito, E. C. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo directivo en Instituciones del Distrito de Zepita*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RIEDCA/article/view/432>.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- Gardner, H. (2000). *La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas: Lo que todo estudiante debería aprender*. Barcelona, España: Paidós.

- Garrido, A. y Álvaro, J.L. (2007). *Psicología social: Perspectivas Psicológicas y Sociológicas*. (2a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Lantieri, L., y Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional infantil y juvenil*. Madrid, España: Aguilar.
- Hernández R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*, 3. ed. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764008.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendóza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. DOI: [ISBN 978-1-4562-6096-5](https://doi.org/10.1016/j.metod.2018.05.001)
- Huamán, E., Chumpitaz, H., y Aguilar, L. (2021). *Inteligencia emocional en la práctica educativa”: una revisión de la literatura científica*. <https://tecnohumanismo.online/index.php/tecnohumanismo/article/view/49/152>
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla- Callao*. [Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1173/1/2012_Huanca_Niveles%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf.
- Jauregui R. (2022). *Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/10.17981/econuc.44.1.2023.Org.2%20>.
- Loli A. y García G. (2021). *Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://Dialnet-EstiloDeLiderazgoPredominanteEnLosEmpresariosAgric-8162663.pdf>
- Lotito, F. (2021). *Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio* Revista Academia & Negocios, vol. 8, núm. 1, 2022, enero-junio, pp. 71-86, Universidad de Concepción Chile, <https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/560869828007.pdf>

- Martínez G, (2021), Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo en Docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Maysoon, A. (2018). Estilos de liderazgo y su impacto en la reducción del fenómeno de la carrera de expatriados: una encuesta de las opiniones de un grupo de empleados de la dirección de agricultura de Nínive. <https://bit.ly/3YvsNiq>
- Mejia, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://www.Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Menacho, I., Jaramillo, D., Pérez, R., y Rivera, J. (2022). La inteligencia emocional y su influencia en el clima institucional en docentes de educación básica regular en tiempos de covid-19. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/9_influencia_inteligencia_emocional.pdf
- Molero, F.; Recio, P.; Cuadrado, I. (2010), Recuperado el 8 de abril de 2014, de Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factoriza del MLQ en una muestra española.
- Montañez, A., Palumbo, G., Ramos, R., y Ramos, P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. <https://zenodo.org/record/6188822#.YzpSuHaZPIU>
- Muntané, J. (2020). Introducción a la Investigación básica. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Nader, M., & Castro Solano, A. (2007). Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel. Un estudio comparativo. Perspectivas en Psicología, 4 (1), 51-58.
- Norena-Chavez, D., Guevara-Moncada, R., & Bustamante-Zuñiga, D. R. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. Revista Científica General José María Córdova, 19(36), 889-908. <https://doi.org/10.21830/19006586.817>

- Pañuelo, N, Chandra, M., Bibhuti, M. y Padma, M. (2018). ¿El estilo de liderazgo afecta la efectividad organizacional? Un estudio sobre la industria de procesamiento de alimentos en Odisha-India. <https://bit.ly/3hrZhJU>
- Pérez, K., Pedraza, L. y Vilorio, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. <https://bit.ly/3j6RUI6>
- Pérez, N. y Castejón, J. (2006). La Inteligencia Emocional como predictor del rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Ansiedad y Estrés*. (Informe No. 393-400).
Recuperado de http://www.alfaguia.org/alfaguia/files/1320858454_847.pdf.
- PINEDA, Beatriz; DE ALVARADO, Eva Luz; DE CANALES, Francisca 1994 Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Quiliano, M. y Quiliano, M. (2020), Inteligencia Emocional y Estrés Académico en Estudiantes de Enfermería. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532020000100203&script=sci_arttext#aff1.
- Ramírez, J. y Zavaleta, V., (2017), Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017, *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>
- Salovey, P. y J. D. Mayer (1990): «Emotional intelligence». *Imagination, Cognition, and Personality*.
- Sánchez, J.F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Silva, R., Pino, F., y Guzmán, E., (2018). Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo, *Revista Universidad y sociedad*, Universidad de Guayaquil. República del Ecuador, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_serial&pid=2218-3620&lng=es&nrm=iso
- 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>.
- Sternberg, R. J. (1985): *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. Cambridge, Cambridge University Press

- Stipek, D.J. y MacIver, D. (1989): Developmental change in children's assessment of intellectual competence. *Child Development*.
- Thayer, R. (1989). *The Psychobiology of Mood and Arousal*. New York: Oxford University Press.
- Thayer, R. (2001). *Calm Energy*. New York, NY: Oxford University Press.
- Ugarriza, N. y Pajares, L. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. (Informe No. 1560-6139). Lima. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1471/147112816001.pdf>
- Universidad Militar Nueva Granada. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas (Vol. X IV)*. (e. C. Red de Revistas Científicas de América Latina, Ed.) Nueva Granada, Colombia.
- Valencia, A., (2019), Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de ii.ee del distrito de Los Olivos, Lima, *Revista Balance's Universidad Nacional Agraria de la Selva*, <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/151>
- Vallejo, A., Mazadiego, T., y Osorno, R. (2005). Autonomía emocional hacia el padre en adolescentes mexicanos, medida por la Escala de Steinberg y Silverberg. *Psicología y Salud*.
- Vallejos, C. (2022). Niveles de inteligencia emocional en estudiantes de la carrera de psicología de una universidad pública peruana. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312022000300556&script=sci_arttext
- Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación* (11 ed.). México, México: Aguilar Leon y Cal Editores.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente Inteligencia Emocional	BarOn (1997), se refiere al proceso de desarrollo de manera colectiva de las destrezas, capacidades y conductas, con las que cuentan el grupo de trabajo que a su vez les permite una adecuada gestión de emociones, promoviendo el bienestar del grupo garantizando una armonía emocional para conseguir un óptimo ejercicio en las relaciones interpersonales.	Viene a ser la experiencia de los empleados administrativos de captar, apreciar y de verbalizar las emociones con transparencia y veracidad, consiguiendo permitir y proyectar sus sentimientos y emociones que al mismo tiempo promuevan la capacidad de pensamiento.	Intrapersonal	Autoconocimiento Autoestima Asertividad Autorrealización Independencia	Ordinal Likert Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	
			Adaptación	Solución de problemas Comprobación de la realidad Flexibilidad	
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	
			Estado de ánimo	Felicidad Optimismo	
Variable Dependiente Estilos de liderazgo	Según Acosta et al. (1996), define el estilo de liderazgo son formas de armar conductas de liderazgos, sin confundir los estilos de liderazgo con conducta de liderazgo, en vista de que una conducta es específica y puntual que los estilos.	Es la forma personal que el jefe imprime trabajo y que marca por así decirlo, su manera de guiar a los empleados y de conducirlos al cumplimiento de los objetivos.	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada Motivación inspiracional	Ordinal Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Liderazgo Transnacional	Recompensa contingente Dirección por excepción Activa	
			Liderazgo Laissez Faire	Dirección por excepción Pasiva Dejar hacer	

Anexo 2. Instrumento/s de recolección de datos

Inventario de Inteligencia emocional (Bar-On, ICE)

Autor: Reuven Bar-On. Adaptado por Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares del Águila

Aplicación: Individual.

Ámbito de aplicación: Universidad Privada de la ciudad del Cusco

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca de la inteligencia emocional. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al manejo de sus emociones. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

1. = Nunca.
2. = Pocas veces.
3. = A veces.
4. = Casi siempre.
5. = Siempre.

ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INTERPERSONAL					
1. Me gusta divertirme.					
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.					
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.					
4. Soy feliz.					
5. Me importa lo que les sucede a las personas.					
6. Me es difícil controlar mi cólera.					
7. Es fácil decirte a la gente cómo me siento.					
8. Me gustan todas las personas que conozco.					
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).					
10. Sé cómo se sienten las personas.					
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a).					
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.					
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.					
DIMENSIÓN 2: INTRAPERSONAL					
14. Soy capaz de respetar a los demás.					
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa.					
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.					
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.					
18. Pienso bien de todas las personas.					
19. Espero lo mejor.					
20. Tener amigos es importante.					
21. Peleo con la gente.					
22. Puedo comprender preguntas difíciles.					
23. Me agrada sonreír.					
24. Intento no herir los sentimientos de las personas.					

ITEMS	1	2	3	4	5
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.					
26. Tengo mal genio.					
27. Nada me molesta.					
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.					
29. Sé que las cosas saldrán bien.					
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.					
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.					
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD					
32. Sé cómo divertirme.					
33. Debo decir siempre la verdad.					
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero					
35. Me molesto fácilmente.					
36. Me agrada hacer cosas para los demás.					
37. No me siento muy feliz.					
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas					
39. Demoro en molestarme.					
40. Me siento bien conmigo mismo (a).					
41. Hago amigos fácilmente.					
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.					
43. Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento					
DIMENSIÓN 4: MANEJO DE ESTRÉS					
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.					
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.					
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo					
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.					
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.					
49. Para mí es difícil esperar mi turno.					
50. Me divierte las cosas que hago.					
51. Me agradan mis amigos.					
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ANIMO GENERAL					
52. No tengo días malos.					
53. Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.					
54. Me fastidio fácilmente.					
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.					
56. Me gusta mi cuerpo.					
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.					
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.					
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.					
60. Me gusta la forma como me veo.					

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID – S)

Autor: Castro Solano, Nader y Casullo.

Aplicación: Individual.

Ambito de aplicación: Universidad Privada de la ciudad del Cusco

Instrucciones: A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca de los estilos de liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con "X" la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

- 6. = Nunca.
- 7. = Pocas veces.
- 8. = A veces.
- 9. = Casi siempre.
- 10. = Siempre.

Items	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento laboral.					
2. Evitar cambiar lo que hagamos mientras las cosas salgan bien.					
3. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. Evitar decirnos donde se encuentra en algunas ocasiones.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona", no lo arregles"					
8. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que puede obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
DIMENSION DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.					
18. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19. Nos da charlas para motivarnos.					

Ítems	1	2	3	4	5
20. Evita tomar decisiones.					
21. Cuenta con nuestro respeto.					
22. Potencia nuestra motivación de éxito.					
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25. Nos hace pensar sobre los viejos problemas de forma nueva.					
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea introducir algún cambio.					
27. Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.					
28. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
DIMENSION DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE.					
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
32. Es probable que esté ausente cuando se le necesita.					
33. Tenemos plena confianza en él.					
34. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco, 2022", cuyo autor es BELLOTA RODRIGUEZ MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI DNI: 18111923 ORCID: 0000-0002-1667-9594	Firmado electrónicamente por: RAMENDEZ el 30-12- 2022 13:25:26

Código documento Trilce: TRI - 0487689