



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para
lograr equipos virtuales eficaces

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Palomino Jurado, Jemima Esther (orcid.org/0000-0001-9991-829X)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2023

DEDICATORIA

En primer lugar, quiero dedicar este trabajo a Dios quien me dio las fortalezas para seguir adelante en este camino. A mi familia, por todo el apoyo, cariño y soporte incondicional que siempre me han dado y a mis amigos por siempre creer en mí y motivarme.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por ser mi casa de estudios, a todos mis docentes que aportaron e influyeron en mi formación académica, en especial al Dr. Illa Sihuincha Godofredo por su dedicación y pasión que me motivó para dar mi mejor esfuerzo en el desarrollo del estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOFREDO PASTOR ILLA SIHUINCHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para lograr equipos virtuales eficaces", cuyo autor es PALOMINO JURADO JEMIMA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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, 03 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOFREDO PASTOR ILLA SIHUINCHA DNI: 10596867 ORCID: 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 18-12- 2023 17:16:03

Código documento Trilce: TRI - 0679743



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALOMINO JURADO JEMIMA ESTHER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para lograr equipos virtuales eficaces", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JEMIMA ESTHER PALOMINO JURADO DNI: 76194378 ORCID: 0000-0001-9991-829X	Firmado electrónicamente por: JPALOMINOJU el 03- 12-2023 22:16:43

Código documento Trilce: TRI - 0679744



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos.....	31
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES.....	53
VII. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS	66
Anexos.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Fiabilidad del indicador y fiabilidad compuesta</i>	34
Tabla 2. <i>Validez discriminante (criterio de Fornell-Larcker)</i>	35
Tabla 3. <i>Cargas factoriales cruzadas</i>	37
Tabla 4. <i>Análisis del modelo estructural (prueba de hipótesis)</i>	40
Tabla 5. <i>Índices de ajuste de modelo</i>	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. <i>Modelo teórico de referencia</i>	12
Figura 2. <i>Modelo teórico propuesto</i>	13
Figura 3. <i>Modelo teórico</i>	33
Figura 4. <i>Estimación del modelo path</i>	39

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad el poder determinar la relación de influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para la eficacia de los equipos virtuales. Debido a la pandemia del Covid-19 se migró a una metodología híbrida de trabajo con la creación de equipos virtuales; al ser una nueva forma de trabajo se tuvo que implementar un liderazgo que se adapte y pueda cubrir las barreras y dificultades de los equipos virtuales. La metodología empleada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 101 personas que integran equipos virtuales. Para el análisis del modelo predictivo se aplicó a través del software SmartPLS 3.0, con ecuaciones estructurales de segunda generación. Los resultados obtenidos presentaron un $R^2 = ,374$ entre las variables latentes estudiadas. Los índices de ajuste alcanzados fueron APC= ,302; ARS= ,618; AVIF=2,296; SRMR= ,160; GoF= ,642. Los resultados afirman que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa para lograr equipos virtuales eficaces, los miembros de equipos que reconocen características del liderazgo transformacional presentan mejores niveles de desempeño en sus labores y en la integración de equipo.

Palabras clave. Emociones, desempeño, liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship of influence of emotional intelligence in transformational leadership for the effectiveness of virtual teams. Due to the Covid-19 pandemic, we migrated to a hybrid methodology of work with the creation of virtual teams; being a new way of working, it was necessary to implement a leadership that adapts and can cover the barriers and difficulties of virtual teams. The methodology used was applied, quantitative approach and non-experimental, cross-sectional, causal correlational design. The sample consisted of 101 people that integrate virtual teams. For the analysis of the predictive model, it was applied through the SmartPLS 3.0 software; with second generation structural equations. The results obtained showed an $R^2 = ,374$ among the latent variables studied. The adjustment indexes achieved were $APC = ,302$; $ARS = ,618$; $AVIF = 2,296$; $SRMR = ,160$; $GoF = ,642$. The results affirm that transformational leadership has a significant influence in achieving effective virtual teams; team members who recognize transformational leadership characteristics present better levels of performance in their work and in team integration.

Keywords. Emotions, performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Para redactar el capítulo, fue esencial comenzar con la recopilación de información, centrándonos en la variable de inteligencia emocional debido a su relevancia en el liderazgo transformacional, ejerciendo una influencia significativa en el desempeño de los equipos virtuales. Se analizaron minuciosamente las variables latentes formativas de la inteligencia emocional, incluyendo la evaluación y manejo de las emociones intrapersonales y extra personales, así como la regulación emocional. Además, se detallaron las variables latentes formativas del liderazgo transformacional, que abarcan la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual. Asimismo, se examinaron las variables latentes formativas de los equipos virtuales eficaces, como la confianza entre los miembros, el bienestar psicológico, la naturaleza virtual del equipo y el intercambio de conocimientos.

La totalidad de los datos recopilados se deriva de documentos científicos debidamente indexados en los cuartiles Q1, Q2 y Q3. Con base en esta información, se procedió a la formulación del problema de investigación, delimitando tres esferas de impacto que aborda el estudio: teórica, metodológica y social. A partir de estas consideraciones, se elaboraron tanto la justificación de la investigación en cada uno de los ámbitos mencionados, los objetivos de la investigación, culminando con la delineación de las hipótesis pertinentes al estudio.

Debido a la pandemia del Covid-19, la metodología de trabajo en las organizaciones se vio obligada a cambiar de la forma tradicional por un trabajo virtual, dando lugar a los equipos virtuales (Kozlowski et al., 2021, p. 1). Esto significó un cambio radical en la forma de interacción de los individuos porque ya no hay un ambiente compartido, sino que utilizan herramientas digitales de comunicación como videoconferencias, correos, entre otros para poder realizar las tareas laborales. Estos cambios se han dado por factores externos incontrolables y para que las organizaciones puedan sobrevivir deben tener un liderazgo capaz de afrontar estas situaciones teniendo así al liderazgo transformacional (Kaur et al., 2023, p. 2). El liderazgo se plantea como un importante predictor de la cooperación y el rendimiento de los equipos virtuales por lo que el liderazgo transformacional se ha estudiado como aquel estilo capaz de superar los problemas inherentes de los equipos virtuales (Olsen et al., 2023, p. 2).

A nivel internacional, una investigación realizada en el medio oriente concluyó en la importancia de los factores que afectan el rendimiento de los equipos virtuales demostrando que la inteligencia cultural y el liderazgo transformacional eran factores que permitían un mejor desempeño de los equipos virtuales, fomentando una mejor interacción y comunicación entre los miembros (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 12). En EE. UU, se realizó una investigación sobre la dispersión de los equipos virtuales, se demostró que el liderazgo es un factor clave para el rendimiento del equipo al mejorar la comunicación efectiva, influenciando en la interacción entre los miembros del equipo para conseguir un mejor desempeño (Eisenberg et al., 2019, p. 25). Otra investigación en India reveló que la confianza entre los miembros es fundamental para un correcto desempeño del equipo virtual, pero todo va de la mano con el liderazgo implementado, que debe tener ciertas características principales referidos a una influencia idealizada, motivación e incentivar la comunicación entre los miembros que, en otras palabras, se habla de un liderazgo transformacional (Mutha y Srivastava, 2021, p. 13).

Un estudio realizado en China revela que la confianza entre los miembros del equipo virtual depende de ciertas características que debe tener el líder que son consideración, estimulación intelectual, influencia y motivación; todo ello permite una mejor interacción entre los miembros del equipo y mejora los niveles de comunicación por ende se logra un mejor rendimiento del equipo (Vought, 2017, p. 117). En Taiwán, un estudio reveló que la inteligencia emocional del líder permite un mejor rendimiento laboral, además, el líder debe fomentar e incentivar la confianza entre los miembros del equipo para una mejor comunicación (Lee et al., 2023, p. 15). Otra investigación realizada en EE. UU. reveló que los miembros de equipos virtuales prefieren un liderazgo transformacional por la motivación e inspiración que reciben del mismo, además, los equipos con este tipo de liderazgo presentaban un mejor rendimiento (Radulović y Epitropaki, 2020, p. 4).

En el ámbito nacional, el INEI (septiembre, 2020) en su nota de prensa comenta que el sesenta y siete por ciento de las empresas ha implementado el trabajo remoto o híbrido y pertenecían a medianas o grandes empresas por lo que los equipos virtuales son una nueva realidad de trabajo para el Perú en especial para las organizaciones grandes. Desde una perspectiva organizacional, una entrevista a Katy Jauregui, directora de la Maestría en Organización y Dirección de

Personas de ESAN (Gestión, abril 2022), afirma que las características del líder transformacional son las más apropiadas para superar los problemas que traen los equipos virtuales, como el problema de confianza y comunicación entre los miembros. Este tipo de liderazgo ha demostrado tener un impacto positivo para esta nueva metodología de trabajo implementada en el país, logrando aumentar los niveles de rendimiento.

En una entrevista a Ana María Pajuelo, consultora asociada de LHH DBM Perú (Gestión, julio 2021), comenta que para un correcto desempeño en equipo es importante poder conectar con sus integrantes, el saber identificar la fatiga mental o física es clave para poder obtener mejores resultados. Todo ello, deviene de implementar un correcto liderazgo que integre a sus miembros de equipo y que, debido a la nueva realidad de la virtualidad en las organizaciones, es una problemática tangible por la falta de interacción social en la dependencia de medios tecnológicos para la comunicación. Una nota publicada por Débora Dongo Soria, subdirectora de G de Gestión (Gestión, junio 2021), afirma que el trabajo remoto a llevado a que el liderazgo se preocupe más por los resultados obtenidos y ello, a implementar nuevas metodologías de trabajo, interacción y desempeño laboral porque la nueva metodología de trabajo así lo amerita, era un nuevo terreno que requería ideas innovadoras que integren al equipo distanciado y se logren mejores resultados.

A nivel organizacional, en la empresa estudiada se trabaja bajo la metodología de equipos virtuales, cada área cuenta con equipos de trabajo de cinco personas generalmente. Al igual que muchas otras empresas, esta metodología de trabajo se vio impulsada por la pandemia del Covid-19, obligando a virtualizar en gran proporción las actividades diarias de trabajo en la organización. Si bien la empresa peruana es trasnacional, ya contaban con cierto grado de virtualidad en sus actividades, aplicándose básicamente para conferencias en toma de decisiones gerenciales desde diferentes países del conglomerado empresarial. En este contexto, los equipos virtuales de trabajo no fueron implementados en términos de políticas laborales de práctica continua dentro de la organización, solo siguieron guías o forma de trabajo experimental, dejando que los líderes de cada equipo experimentaran y llevaran las labores de la forma que más les convenía, no pudiendo solucionar problemas de coordinación entre los equipos virtuales de las

diferentes sedes, incidiendo en comunicación ineficaz y ausencia de confianza entre los miembros por la falta de interacción formal, ya sea por la distancia o dependencia de los medios tecnológicos.

Esta organización al pertenecer al sector de las grandes empresas y ser una transnacional, se percibió que la cultura organizacional de la misma tuvo una influencia en las decisiones de los líderes para poder trabajar con sus equipos virtuales pero la organización no ha establecido u obligado a sus trabajadores a implementar un tipo de liderazgo en específico o alguna metodología de trabajo en particular por lo que es fundamental para la empresa conocer qué tipo de liderazgo se está implementado y si el trabajo de los equipos virtuales realmente están dando resultados positivos ya que, dado el contexto generado por la pandemia y la consiguiente crisis económica, su enfoque estuvo en tratar de mantener la empresa a flote y se descuidó el seguimiento al trabajo interno de sus colaboradores. El aporte de la investigación está orientado a conocer cuál es el tipo de liderazgo adecuado para la organización y que catapulte políticas idóneas para conseguir equipos virtuales productivos. Todo ello va a permitir entender mejor a la organización con su funcionamiento bajo equipos virtuales de trabajo en el área administrativa y cuál es el liderazgo que le conviene para afrontar situaciones críticas.

La fase inicial de toda investigación científica es el planteamiento del problema ya que en ella se encuentra la idea principal, el motivo por el cual el investigador decide estudiar el tema propuesto (González, 2021, p.3); también, se define como el conocimiento de un vacío, una incógnita que requiere una respuesta, una solución para contribuir al enriquecimiento del conocimiento (Espinoza, 2018, p.10). Se planteó el problema bajo las siguientes interrogantes (a) ¿Cuál es la efecto del liderazgo transformacional para lograr equipos virtuales eficaces?, (b) ¿Cuál es el efecto de la influencia idealizada en la inteligencia emocional?, (c) ¿Cuál es el efecto de la motivación inspiradora en la inteligencia emocional?, (d) ¿Cuál es el efecto de la consideración individual en la inteligencia emocional?, (e) ¿cuál es el efecto de la estimulación intelectual en la inteligencia emocional?, (f) ¿Cuál es el efecto de la inteligencia emocional para obtener equipos virtuales eficaces?, (g) ¿Cuál es el efecto de la evaluación de las propias emociones en liderazgo transformacional?, (h) ¿Cuál es el efecto de la evaluación de las emociones de los

demás en liderazgo transformacional?, (i) ¿Cuál es el efecto del uso de emociones en liderazgo transformacional? y (j) ¿Cuál es el efecto de la regulación de emociones en liderazgo transformacional?

La justificación permite indicar cómo, a través de las preguntas planteadas, se puede llegar a nuevos conocimientos, actualización de datos o nuevas metodologías (Chaves, 2017, p.3). La justificación teórica, sirve para justificar la importancia de la investigación para reducir brechas de conocimiento (Álvarez, 2020, p.1); esta justificación va ligada a una inquietud por querer profundizar las teorías existentes del tema tratado (Bedoya, 2020, p. 6); los equipos virtuales han planteado desafíos específicos que deben abordarse para lograr su máximo rendimiento. El liderazgo emerge como un factor crucial en el funcionamiento efectivo de estos equipos, especialmente dado el predominio de la comunicación mediada por tecnología. En este contexto, desarrollar la inteligencia emocional se vuelve fundamental para integrar a los trabajadores y mejorar la comunicación de manera efectiva, promoviendo así la eficacia laboral. El estudio tiene como objetivo contribuir al avance de la teoría en torno a la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y los equipos virtuales mediante el análisis de una variedad de recursos bibliográficos y teorías propuestas por autores de relevancia en el campo.

La justificación metodológica se refiere a la propuesta y desarrollo de una estrategia o método válido y confiable para obtener conocimiento (Bedoya, 2020, p. 7). Esta investigación emplea un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo, con un diseño transversal-causal. Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de artículos científicos indexados en repositorios reconocidos para respaldar el estudio. La justificación social, por otro lado, se centra en el impacto que la investigación tendrá en la sociedad y en grupos específicos (Arias y Covinos, 2021, p. 73). En este caso, la investigación es socialmente relevante para empresas que han aumentado su grado de virtualidad con equipos virtuales, ya que proporcionará conocimientos sobre el liderazgo más adecuado para optimizar su desempeño.

Los objetivos de la investigación constituyen declaraciones que delimitan los logros que se pretenden alcanzar, representando la solución al problema planteado (Arias y Covinos, 2021, p. 40). Estos objetivos guían todas las fases del proceso investigativo, dirigidos a abordar la pregunta de investigación (Tapia et al., 2019, p. 6). Por ende, el presente estudio establece los siguientes objetivos para su

indagación (a) Evaluar si el liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, (b) Evaluar si la influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (c) Evaluar si la motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (d) Evaluar si la consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (e) Evaluar si la estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (f) Evaluar si la inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, (g) Evaluar si la evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, (h) Evaluar si la evaluación de las emociones de los demás tiene efectos significativo en el liderazgo transformacional, (i) Evaluar si el uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, (j) Evaluar si la regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.

La hipótesis se encuentra definida como una deducción que resulta de los conocimientos previamente adquiridos, establece una probabilidad afirmativa que tiene en cuenta la problemática planteada (Arias y Covinos, 2021, p. 47). Las hipótesis de la investigación son (a) El liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, (b) La influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (c) La motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (d) La consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (e) La estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, (f) La inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, (g) La evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, (h) La evaluación de las emociones de demás tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, (i) El uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, (j) La regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.

II. MARCO TEÓRICO

La confección del segundo capítulo se enfocó en la fundamentación teórica de las variables bajo consideración. Se inicia con la elaboración de antecedentes, los cuales se sustentan en investigaciones llevadas a cabo tanto a nivel internacional como nacional, este enfoque permite adquirir una comprensión del comportamiento de las variables objeto de estudio. Además, se proporciona información detallada sobre las teorías empleadas en dichos antecedentes, el enfoque metodológico aplicado y las conclusiones derivadas de las respectivas investigaciones. Este capítulo presenta antecedentes a nivel internacional, los cuales proporcionan bases teóricas esenciales para la definición de las variables exógenas, la variable endógena y sus respectivas variables latentes formativas.

Para cada uno de los objetivos se debe contar con dos antecedentes, pero para la investigación se seleccionaron seis antecedentes que responden a más de un objetivo simultáneamente; es así que, la investigación de Mysirlaki y Paraskeva (2020) respondió a todos los objetivos planteados; la investigación de Lee et al. (2023) respondió a los objetivos (a), (b), (c), (d), (e) y (f); la investigación de Pulido et al. (2023) respondió a los objetivos (a), (g), (h), (i), (j); la investigación de Lee et al. (2022) respondió a todos los objetivos planteados; la investigación de Fareed et al. (2021) respondió a todos los objetivos planteados y por último la investigación de Aritzeta et al. (2020) respondió a los objetivos (a), (b), (c), (d), (e) y (f). A continuación, se detalla cada uno de los antecedentes.

Mysirlaki y Paraskeva (2020) en su estudio titulado *inteligencia emocional y liderazgo transformacional en equipos virtuales*, tuvo como objetivo examinar los efectos de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los líderes en la eficacia de los equipos virtuales. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó la teoría de Mayer y Salovey (1997), donde definen a la inteligencia emocional como la capacidad de percibir con precisión, valorar y expresar emociones; así mismo, consiste en la capacidad de regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual. Por otro lado, se utilizó la teoría de Sundstrom (1999) donde define la eficacia de un equipo como el grado en que un equipo de trabajo cumple las expectativas de rendimiento de las contrapartes clave (directivos, clientes y otros) y, al mismo tiempo al tiempo que satisface las expectativas de los miembros del equipo. Por último, se empleó la teoría de Bass y Riggio (2006),

donde lo definen al liderazgo transformacional como aquel liderazgo que hace que los miembros del equipo estén más comprometidos con él y, en consecuencia, más propensos a trabajar juntos a lo largo del tiempo y a tener una mejor experiencia laboral. El coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y los equipos virtuales eficaces ($\beta = ,3$; $p = < ,05$) y liderazgo transformacional y equipos virtuales eficaces ($\beta = ,43$; $p = < ,05$). El análisis reveló una relación predictiva significativa entre la inteligencia emocional percibida del líder y los subfactores de eficacia del equipo virtual.

Lee et al. (2023) en su estudio titulado *las relaciones entre la inteligencia emocional del líder, el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el desempeño laboral* tuvo como objetivo explorar las relaciones entre estas variables individuales y el rendimiento laboral. El estudio utiliza las teorías de Salovey (1990) que define a la inteligencia emocional del líder como la capacidad de guiar los propios pensamientos y acciones mediante la identificación y utilización de emociones y sentimientos propios o ajenos, el liderazgo eficaz está parcialmente determinado por la comprensión emocional y habilidades relacionadas con la inteligencia emocional. Por otro lado, la teoría de Bass (1990), nos dice que los líderes transformacionales aprovechan su excepcional carisma para motivar a los empleados y satisfacer sus necesidades emocionales, y como resultado, los empleados son capaces de pensar más allá de sí mismos y trabajar para formar un buen equipo, ofrece un apoyo personalizado a sus empleados, respetando sus opiniones y teniendo en cuenta sus sentimientos y necesidades. El coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional y los equipos virtuales eficaces ($\beta = ,412$; $p = < ,05$) y el coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y los equipos virtuales eficaces ($\beta = ,534$; $p = < ,05$). Los resultados revelaron que la inteligencia emocional del líder, el liderazgo transformacional y el transaccional tenían relaciones directas, significativas y positivas con el rendimiento laboral individual.

Pulido et al. (2023) en su investigación titulada *liderazgo transformacional e inteligencia emocional: aliados en el desarrollo del compromiso afectivo organizativo* tuvo por objetivo explicar el surgimiento del compromiso organizativo afectivo a través de la inteligencia emocional del liderazgo transformacional. La investigación utiliza las teorías de Mowday et al. (1979) donde explica que el

compromiso organizativo se refiere a la satisfacción que siente un empleado por pertenecer a la organización y a la fuerza relativa de la identificación de un individuo con una organización concreta y su grado de implicación en ella, sugiere que ésta tiene especial importancia para los liderazgos que conducen a los individuos en las organizaciones. Por otro lado, la teoría de Bass y Avolio (1995) dice que los líderes transformacionales inspiran a los empleados a lograr más por el bien de su grupo sin descuidar sus necesidades individuales, logrando así, el componente actitudinal del compromiso organizativo. El coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y la eficacia de equipos virtuales ($\beta = ,36$; $p = < ,05$) a través de la inteligencia emocional. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo transformacional de los supervisores tanto directa como indirectamente (a través de los niveles de inteligencia emocional del grupo de trabajo) media en el desarrollo del compromiso organizacional afectivo a nivel individual.

Lee et al. (2022) en su estudio titulado *los efectos de la inteligencia emocional, los estilos de liderazgo, el compromiso organizacional y la confianza del líder en el desempeño laboral* tuvo como objetivo examinar los efectos de la inteligencia emocional del líder, los estilos de liderazgo (transformacional y transaccional), el compromiso organizativo y la confianza en el trabajo en el rendimiento laboral. Se utilizan la teoría de Wong y Law (2002) para definir a la inteligencia emocional como una capacidad para tener una mayor conciencia de sus emociones y las de sus subordinados y que afecta positivamente en la satisfacción de estos. La teoría de Sosik y Megerian (1999) afirma que el liderazgo transformacional se caracteriza por la presencia de la inteligencia emocional porque las características de estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada o carismática y motivación inspiradora van de la mano con un correcto uso de las emociones y entender las emociones de los demás. El coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y la eficacia de equipos virtuales ($\beta = ,231$; $p = < ,05$) y la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional ($\beta = ,873$; $p = < ,05$). Los resultados demostraron que los líderes emocionalmente inteligentes y armonioso dentro de un equipo, lo que ayuda a mejorar el rendimiento laboral de los subordinados, por ende, el liderazgo transformacional permite un mejor rendimiento de los miembros de equipo.

Fareed et al. (2021) en su investigación titulada *el efecto de la inteligencia emocional, la inteligencia intelectual y el liderazgo transformacional en el éxito del proyecto* tuvo como objetivo determinar el efecto de las competencias emocionales e intelectuales de los gestores de proyectos y del estilo de liderazgo transformacional en el éxito de los proyectos. La teoría de Salovey y Mayer (1990) nos dice que la inteligencia emocional es la capacidad de examinar los sentimientos y emociones propios y ajenos; Koman y Wolff (2008) comentan que la inteligencia emocional es determinante para lograr la eficacia y tener éxito; por último, la teoría de Dulewicz y Higgs (2005) demostró que el liderazgo transformacional con sus características, permite la adaptación para todo tipo de proyecto y con ello lograr que los equipos sean eficaces permitiendo la mejora de la colaboración en equipo, el rendimiento de los empleados y la influencia en el equipo. El coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional y la eficacia de equipos virtuales ($\beta = ,226$; $p = < ,05$) y la inteligencia emocional sobre la eficacia ($\beta = ,204$; $p = < ,05$). Los resultados demostraron que desarrollar competencias emocionales y utilizar un estilo de liderazgo transformador permite a los equipos ser más eficaces y tener más éxito.

Aritzeta et al. (2020) en su investigación titulada *inteligencia emocional de equipo en contextos laborales* tuvo como objetivo examinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral. Esta investigación utiliza la teoría de Mayer y Salovey (1997) donde la inteligencia emocional es la capacidad para comprender las propias emociones y las ajenas; además de saber afrontar situaciones negativas y mantenerse positivos. El coeficiente de correlación entre la inteligencia emocional sobre la eficacia ($\beta = ,21$; $p = < ,05$). Los resultados demostraron que, para el correcto funcionamiento de un equipo, se necesita que el líder pueda desarrollar habilidades sobre las emociones, cogniciones y motivaciones para mejorar las interacciones dentro de un equipo.

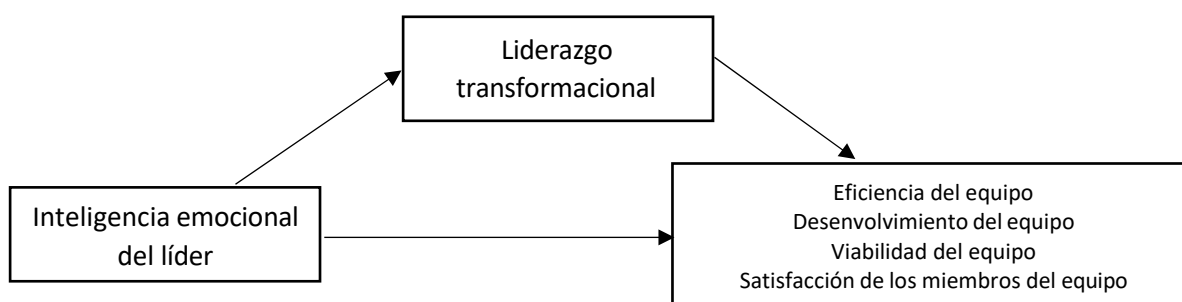
La fundamentación teórica proporciona la estructura esencial para el diseño del estudio, sin ella, resulta imposible determinar qué elementos son pertinentes y cuáles no. Una base teórica sólida confiere validez a los instrumentos, técnicas y enfoques empleados en la investigación al brindar un marco conceptual que da sentido y relevancia al problema abordado (Deboni, 2017, p. 55). Las teorías son

esquemas sistemáticos de conocimiento que describe, comprende, explica y predice a una variable, con ella se busca la verdad (Kant, 2017, p. 3).

La inteligencia emocional se caracteriza como la habilidad para identificar de manera precisa, evaluar y expresar emociones; implica la capacidad de regular las emociones con el fin de fomentar el desarrollo tanto emocional como intelectual (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 4); así mismo, permite guiar los propios pensamientos y acciones mediante la identificación y utilización de emociones y sentimientos (Lee et al., 2023, p.3). La capacidad de identificar las emociones en los integrantes del equipo otorga a los líderes la capacidad de gestionar la motivación y el desempeño de estos (Mindeguia et al., 2021, p. 2). En este sentido, el liderazgo transformacional se alinea estrechamente con la inteligencia emocional (Lee et al., 2022, p. 4). El liderazgo transformacional se distingue por ser un estilo que se ajusta a diversas situaciones, establece relaciones personales con los miembros del equipo y fomenta la colaboración armoniosa (Kaur et al., 2023, p. 2); consiste en motivar, influir, tener consideración por el individuo y proporcionar estimulación intelectual del comportamiento (Eisenberg et al. 2019).

El modelo teórico representado en la figura 1 facilita la visualización de los factores que inciden en la eficacia de los equipos virtuales y sus interdependencias. Se llevó a cabo una encuesta entre 500 trabajadores que formaban parte de equipos virtuales, empleando modelos de ecuaciones estructurales y la prueba de análisis de la varianza Anova. Los resultados obtenidos indican que la inteligencia emocional guarda una relación positiva y directa con la eficacia de los equipos virtuales. Asimismo, se constata que tanto la inteligencia emocional como el liderazgo transformacional mantienen una relación positiva significativa, y este último guarda una relación positiva significativa con la eficacia de los equipos virtuales. De esta manera, se evidencia que un líder transformacional con inteligencia emocional se erige como el más idóneo para alcanzar la eficacia de los equipos virtuales, propiciando el mejor rendimiento de los miembros del equipo y fomentando una cohesión e interacción adecuadas para el óptimo desempeño de sus funciones.

Figura 1. Modelo teórico de referencia



Nota: Modelo teórico de *Mysirlaki & Paraskeva (2020)*. *Emotional intelligence and transformational leadership in virtual teams: lessons from*

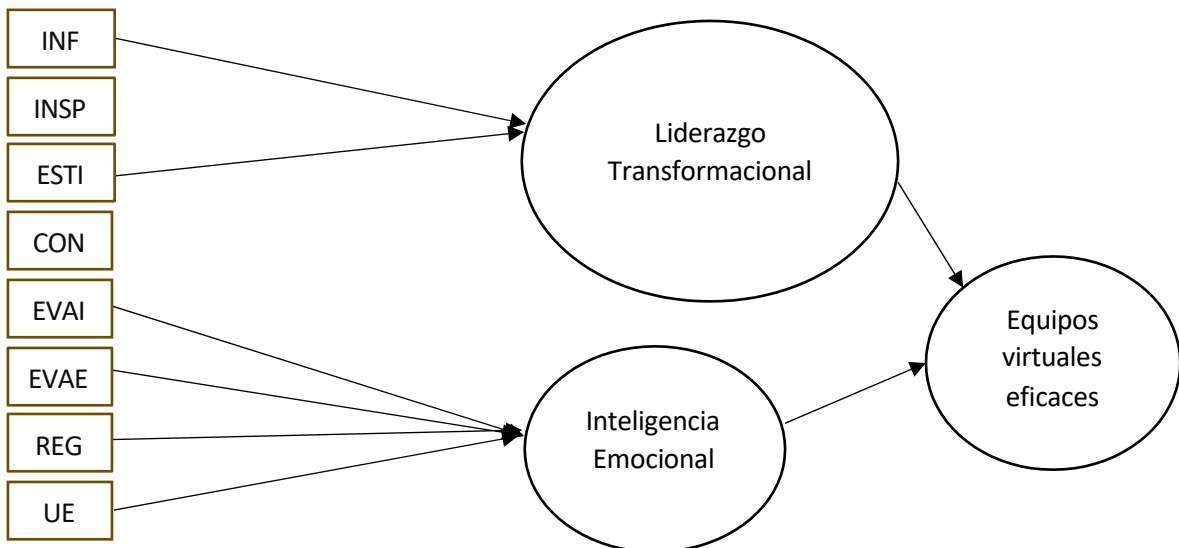
Para explicar el modelo teórico que propone que la inteligencia emocional de los líderes mediada por el comportamiento de un líder transformacional puede dar lugar a mayores niveles de eficacia del equipo virtual en todas las dimensiones: el desenvolvimiento del equipo, la viabilidad del equipo y la eficiencia del equipo, Mysirlaki y Paraskeva (2020), se apoyaron en las teorías de Mayer y Salovey (1997) titulada Modelo de Habilidades de Procesamiento Emocional donde la inteligencia emocional se define como la capacidad de percibir con precisión, valorar y expresar emociones, de regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual. Por otro lado, la teoría de Sundstrom (1999) titulada La eficacia de los equipos habla sobre la eficacia de un equipo donde establece que el grado en que un equipo de trabajo cumple las expectativas de rendimiento de las contrapartes clave (directivos, clientes y otros) y, al mismo tiempo al tiempo que satisface las expectativas de los miembros del equipo representa la eficacia de este. Por último, la teoría de Bass y Riggio (2006) titulada *Transformar el Liderazgo*, sobre el liderazgo transformacional donde establece que es el liderazgo que hace que los miembros del equipo estén más comprometidos con él y, en consecuencia, más propensos a trabajar juntos a lo largo del tiempo y a tener una mejor experiencia laboral. Es a partir de estas tres teorías que, construyendo su modelo teórico, afirma que la eficacia de un equipo virtual depende de cómo trabajan e interactúan los miembros del equipo; de igual manera, afirma que la inteligencia emocional permite mejores niveles de rendimiento en un equipo y genera una mayor satisfacción en los miembros de este; resaltan estas características por que los equipos virtuales tienden a presentar problemas por la menor interacción social, comunicación y

expresión emocional. Parte de la idea, revela vínculos entre la inteligencia emocional y varias dimensiones del liderazgo transformacional, además, se afirma que los subordinados perciben a los líderes con alta inteligencia emocional como más eficaces y transformadores y que la inteligencia emocional está vinculada a los comportamientos del líder transformacional (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 13).

Los resultados revelaron que tanto el liderazgo transformacional como la inteligencia emocional tienen una relación positiva y significativa en las dimensiones de los equipos virtuales eficaces; además, revela que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional están fuertemente unidos, indicando que la primera es una característica fundamental y relevante para la segunda porque las características inherentes del liderazgo transformacional son posibles gracias a la inteligencia emocional desarrollada ya que implica un manejo y entendimiento de emociones propias y de sus subordinados que le da la capacidad de poder relacionarse correctamente con los miembros del equipo y a su vez generar espacios o ambientes de relacionamiento entre los mismos, brindando confianza y motivación para trabajar unos con otros (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 13).

Es así como, gracias a las teorías antes mencionadas y los antecedentes, se propone el siguiente modelo teórico.

Figura 2. Modelo teórico propuesto



Nota: Modelo teórico adaptado de *Mysirlaki & Paraskeva (2020). Emotional intelligence and transformational leadership in virtual teams: lessons from MMOGs*

La variable exógena *inteligencia emocional* se describe como la capacidad (habilidad una persona para llevar a cabo una acción o desempeñar una función de manera efectiva) de las personas para comprender a los demás y comportarse de manera sabia en contextos sociales (Santa et al., 2023, p. 3). Esta habilidad permite a las personas reflexionar sobre sus emociones y utilizarlas para mejorar el razonamiento basado en la evaluación del entorno social y físico, facilitando diversas interacciones interpersonales, guiando el pensamiento y la acción. (Jang et al., 2023, p. 2). Cuando los empleados reciben un trato emocionalmente adecuado, fundamentado en la inteligencia emocional, se sienten valorados, confiados, respetados y apreciados. Esta inteligencia emocional se refiere a la capacidad de una persona para emplear sus habilidades, mantenerse al tanto de su estado emocional, mejorar la autogestión y comprender tanto sus propios sentimientos como los de los demás (empatía), lo que conduce al establecimiento de relaciones interpersonales sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).

El sexto objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que la inteligencia emocional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo, la viabilidad y el rendimiento (Mysirlaki y Paraskeva, 2020). La Inteligencia Emocional puede considerarse una habilidad muy necesaria para los líderes ya que contribuye a desarrollar la reflexión (Fareed et al., 2021); puede ayudar al individuo a comprender sus emociones y las de los demás, por lo que es útil en las interacciones sociales y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023). Los equipos con altos niveles de inteligencia emocional suelen entender el funcionamiento de su organización y lo que implica en términos de gestión de las emociones (Mindegua et al., 2021); las capacidades emocionales individuales permiten a los empleados aprovechar las diferentes situaciones sociales a las que se enfrentan en el trabajo logrando efectos positivos mayores (Pulido-Martos et al., 2023).

Primera variable latente formativa exógena: *Autoevaluación de emociones*, se define como la habilidad de una persona para reconocer, comprender y expresar sus propios sentimientos (Santa et al., 2023, p. 4). Esta capacidad implica estar consciente de las propias emociones en tiempo real y ser capaz de distinguir entre estados emocionales, como la tristeza, la alegría o la ira (Mysirlaki & Paraskeva,

2020, p. 4); se encuentra vinculada a una mayor conciencia emocional que permite percibir e identificar las emociones internas (Quílez-Robres et al., 2023, p. 2); e incorpora la capacidad de autorreflexión, habilitando a la persona para reflexionar en lugar de reaccionar impulsivamente, afectando el comportamiento y toma de decisiones. (Al-Samarraie et al., 2023, p. 14).

El séptimo objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que los líderes emocionalmente fuertes pueden controlar, gestionar y desarrollar sus propias emociones mejor que los demás demostrando ser más conscientes de su entorno (Fareed et al., 2021); de igual manera, generan mayor pasión al reconocer sus propias emociones (Mindegua et al., 2021). La inteligencia emocional de los líderes en un equipo virtual permite un control sobre sus emociones volviéndolo eficaz y generando mejores niveles de rendimiento en el equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020); ayuda al individuo a comprender sus propias emociones y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023).

Segunda variable latente formativa exógena: *Evaluación de las emociones de los demás* se define como la habilidad de una persona para reconocer y comprender las emociones de los demás y responder de manera adecuada; implica la capacidad de percibir y absorber los sentimientos de su entorno (Santa et al., 2023, p. 4); esta habilidad se traduce en la capacidad de comprensión emocional que implica percibir y entender las emociones de los demás, con el fin de gestionar y utilizar esas emociones de forma apropiada según las exigencias del entorno, buscando resultados beneficiosos en el manejo de las relaciones sociales de manera efectiva (Liu et al., 2023, p. 4). Las personas que poseen un alto nivel en esta capacidad serán especialmente sensibles a los sentimientos y emociones de quienes les rodean, así como a la habilidad de interpretar sus pensamientos (Li et al., 2023, p. 4).

El octavo objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que los líderes emocionalmente fuertes demuestran ser más conscientes de su entorno y resultan beneficiosos para los sentimientos y emociones de sus colegas y subordinados lo que lleva una mejor relación generando satisfacción con mayores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran

conductas de atención individualizada que ayudan a los empleados a superarse en el trabajo (Lee et al., 2022); los comportamientos asociados a inteligencia emocional generan un sentimiento afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo (Mindegua et al., 2021); pueden entender las emociones de sus subordinados y conocer sus necesidades (Mysirlaki y Paraskeva, 2020).

Tercera variable latente formativa exógena: *Uso de las emociones*, se define como la capacidad de aprovechar sus propias emociones para mejorar a nivel individual y grupal. Así, se logra conectar emocionalmente con los demás y utilizar esas conexiones para lograr objetivos comunes obteniendo buena actitud fomentando la imaginación y la creatividad (Santa et al., 2023, p. 4); implica la habilidad para gestionar las relaciones sociales con empatía, influencia positiva y eficacia en la comunicación, donde interpretan y reaccionan ante los distintos elementos de su entorno razonando sobre las emociones generadas y promoviendo la aparición de un estado afectivo colectivo (Pulido-Martos et al., 2023, p. 3). De igual manera, implica la capacidad de utilizar las emociones de manera constructiva en las interacciones sociales, como ser capaz de inspirar y motivar a los demás a través de la gestión de emociones, pensamientos y comportamientos de una manera que esté en consonancia con sus valores y objetivos (Ahsan, 2023, p. 3).

El noveno objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que se destaca la importancia de la gestión emocional para el desarrollo de la afectividad del compromiso organizacional, con capacidades emocionales dentro del equipo se genera un estado afectivo colectivo común (Pulido-Martos et al., 2023). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran conductas de atención individualizada que ayudan a los empleados a superar sus dificultades en el trabajo, obteniendo mejores niveles de rendimiento (Lee et al., 2022); así la inteligencia emocional puede considerarse una habilidad o un rasgo muy necesario ya que contribuye a desarrollar la reflexión y ser mejores en la resolución de problemas (Fareed et al., 2021). La inteligencia emocional media totalmente la relación entre los comportamientos liderazgo transformacional y el estado emocional o afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo (Mindegua et al., 2021).

Cuarta variable latente formativa exógena: *Regulación de las emociones* se refiere a la capacidad de gestionar las propias emociones, implicando una habilidad

para contener las respuestas emocionales; es decir, controlar impulsos emocionales, manejar el estrés y la ansiedad, manteniendo un estado emocional equilibrado en diversas situaciones. Esta habilidad posibilita que la persona se recupere de la angustia psicológica y se adapte a cambios inesperados en los resultados o las circunstancias, fomentando la flexibilidad y ampliando el rango de soluciones a problemas (Santa et al., 2023, p. 4); permite dirigir el pensamiento y las acciones de la persona en su entorno, posibilitando mantener la concentración y la serenidad, resistir impulsos negativos y mantener el enfoque en metas a largo plazo (Nabih et al., 2023, p. 4).

El décimo objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que aquellos emocionalmente fuertes pueden regular sus emociones y está significativamente relacionada con la eficacia para obtener mejores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021); puede redirigir las emociones negativas resultando en una comunicación constructiva como componente fundamental de muchos puestos de trabajo (Lee et al., 2023). Las mejores relaciones entre los trabajadores son aquellas capaces de mejorar el rendimiento de los equipos y reducir conflictos (Aritzeta et al., 2020); los resultados contribuyen a aclarar la forma en que los líderes y los miembros del equipo crean un tono afectivo que deriva de dar significado a los patrones emocionales, y cómo estos patrones son utilizados para el razonamiento y la resolución de problemas (Pulido-Martos et al., 2023)

Desde otra perspectiva, la variable exógena *liderazgo transformacional* se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados donde inspira y motiva a los seguidores para alcanzar metas excepcionales y superar sus propias expectativas. (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los

miembros del equipo para alcanzar niveles más altos de desempeño y moral (Mburu, 2020, p. 6).

El primer objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que el liderazgo transformacional influye directamente en la participación que tienen los miembros del equipo, fortaleciendo la vinculación entre el líder y su subordinado, el estudio comprueba mejoras en la comunicación, confianza y compromiso, logrando mejores niveles de rendimiento (Kaur et al., 2023). El liderazgo transformacional logra motivar a los miembros de equipo para que se esfuercen en alcanzar los objetivos grupales y personales, comprobando una estimulación intelectual, consideración y compromiso, lo que conlleva a mejores niveles de rendimiento al incentivar la comunicación y participación (Olsen et al., 2023). El éxito de una organización depende en gran medida del liderazgo, ya que los líderes marcan una decisiva diferencia en el rendimiento del equipo, el liderazgo transformacional permite interiorizar los objetivos y visión en el equipo, comprobando la maximización de resultados en el logro de tareas individuales y, adicionando la relación personal, permite que los miembros del equipo virtual interactúen en confianza obteniendo mejores niveles de rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022).

Se ha demostrado que el liderazgo transformacional es el más eficaz para los equipos virtuales debido a que fomenta una mayor interacción y comunicación entre los miembros de equipos, mejora las actitudes integradoras y genera un equipo colaborador para poder alcanzar objetivos, todo ello conlleva a obtener equipos virtuales eficaces (Lauring y Jonasson, 2018) La influencia del liderazgo transformacional depende de la dispersión geográfica de los miembros del equipo, este tipo de liderazgo debe saber afrontar esta dificultad para poder obtener equipos virtuales con altos niveles de rendimiento, por ello es importante que la comunicación e interacción entre los miembros se fomente constantemente porque son clave para lograr alto rendimiento, es así que se comprueba que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la eficacia del equipo virtual fomentando la comunicación e interacción entre los miembros del equipo (Eisenberg et al., 2019)

Primera variable latente formativa exógena: *Influencia idealizada*, se refiere a la capacidad del líder para ser percibido como un modelo a seguir, un individuo

admirable y carismático, es una influencia social que implica un contagio emocional creando una sinergia entre los miembros del equipo, para ello, se requieren fundamentos morales comunes entre líderes y seguidores (Eisenberg et al., 2019, p. 7). Son comportamientos que los líderes demuestran para ofrecer un modelo de comportamiento ético elevado, infundir orgullo, ganarse el respeto y la confianza de los demás (Vought, 2017, p. 19). Hace referencia al comportamiento ético que tiene el líder y que impacta en los empleados, pueden inspirar un compromiso profundo y un sentido de propósito en los seguidores (Pulido-Martos et al., 2023, p. 9)

El segundo objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que el objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyando y facilitando el trabajo a distancia para obtener la eficacia de su equipo, es así que se demuestra que el transmitir emociones positivas y animar a sus miembros, influye en una cohesión en el trabajo obteniendo mejores niveles de rendimiento del equipo con el cumplimiento de objetivos y satisfacción de los miembros del equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020). Cuando el líder comparte de forma positiva su propósito, respeto y confianza, impacta en los empleados, esto comprueba que la influencia idealizada genera un mayor compromiso de su parte para alcanzar los objetivos propuestos y se obtiene mejores niveles de rendimiento (Mutha y Srivastava, 2021). La influencia idealizada no tiene una relevancia por sí sola para obtener equipos virtuales eficaces, los factores del liderazgo transformacional trabajan como un todo para obtener el rendimiento óptimo del equipo, la influencia idealizada junto con los demás factores del liderazgo transformacional demuestra tener efectos positivos significativos en el manejo de emociones y el compromiso de los miembros potenciando sus niveles de desempeño (Vought, 2017). La influencia idealizada consiste en lo que transmite el líder de forma positiva que impacta en el empleado, es así, que se ha demostrado que este factor permite mayores niveles de confianza con el líder y eleva los niveles de rendimiento laboral (Lee et al., 2023).

Segunda variable latente formativa exógena: *Motivación inspiradora*, se refiere capacidad de los líderes para estimular y motivar a sus seguidores que proporciona un trabajo significativo y desafiante a los seguidores, inspirándolos a alcanzar niveles más altos de desempeño y a superar sus propias expectativas (Kaur et al., 2023, p. 2), es la habilidad del líder para comunicar una visión atractiva y

emocionalmente convincente del futuro, inspirando así a los seguidores a comprometerse con metas más elevadas, logrando elevar las aspiraciones de los seguidores (Mburu, 2020, p. 6). El líder inspira a los seguidores a comprometerse con metas más elevadas y a contribuir de manera significativa al logro de esa visión compartida (Lee et al., 2023, p. 4).

El tercer objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que el liderazgo transformacional estimula la motivación con un comportamiento adecuado, es así como logra mejores niveles de rendimiento a través de la confianza en los supervisores y entre los miembros de un equipo, generando mejores niveles de desempeño laboral (Lee et al., 2022); los líderes que aplican este estilo de liderazgo suelen presentar mayor éxito y tener equipos eficaces, es a través de la motivación que se adapta a las necesidades de los demás, comprende los factores de motivación y los promueve (Fareed et al., 2021); generan más emociones positivas en sus seguidores, que a su vez experimentan una mayor motivación, generando normas y patrones de comportamiento emocionalmente inteligentes que permiten al equipo trabajar de forma más eficaz (Mindegua et al., 2021). El ritmo de exigencias de entornos dinámicos y turbulentos van en aumento por lo que es importante que se emplee un liderazgo que mantenga al equipo motivado, es así como se comprueba que el liderazgo transformacional con su motivación inspiradora, incentiva a los subordinados a aprender comportamientos favorables que generan equipos eficaces (Kaur et al., 2023).

Tercera variable latente formativa exógena: *Estimulación intelectual*, hace referencia a la capacidad de los líderes para desafiar y fomentar el pensamiento creativo y la innovación en sus seguidores, desafían las suposiciones de los miembros del equipo y solicitan ideas de los seguidores sin criticarlos, lo que a su vez puede estimular una mejor toma de decisiones y la forma en que los miembros del equipo enmarcan los obstáculos y problemas (Olsen et al., 2023, p. 3), inspirar la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en los seguidores, alentándolos a cuestionar el status quo y a buscar soluciones nuevas y mejores (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 4), alientan a sus seguidores a cuestionar, analizar y evaluar de manera crítica las situaciones y los problemas, lo que permite que puedan alcanzar su potencial y alcanzar niveles máximos de rendimiento (Eisenberg et al., 2019, p. 6).

El quinto objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que el estilo de liderazgo puede afectar al rendimiento; cuando los empleados sientan que se han satisfecho sus expectativas y necesidades, se comprometerán plenamente con su trabajo, es así que el liderazgo transformacional genera relaciones más estrechas con sus demostrando mejoras en sus capacidades innovadoras y creativas e inspira a rendir más allá de lo esperado (Lee et al., 2023); radica en estimular la motivación de los empleados para el rendimiento en el trabajo, logrando aumentar la innovación y conocimientos (Lee et al., 2022). El liderazgo transformacional es ejemplo de inspiración para los compañeros, aporta visión y un objetivo mutuo, generando confianza entre los miembros del equipo y los impulsa a seguir mejorando y aprendiendo (Fareed et al., 2021); alrededor de un tercio de la cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a estos procesos dinámicos cotidianos donde cada miembro del equipo participe activamente compartiendo información (Olsen et al., 2023). El liderazgo transformacional, con la estimulación intelectual, mejora sus decisiones en materia de formación profesional lo que a su vez mejorará su rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022).

Cuarta variable latente formativa exógena: *Consideración individual*, consiste en la capacidad del líder para prestar atención personalizada a las necesidades, aspiraciones y desarrollo de cada miembro del equipo (van Dun y Kumar, 2023, p. 15), es una atención individualizada para reconocer y atender las necesidades individuales de los seguidores, demostrando empatía y preocupación por su desarrollo personal y profesional (Hsu et al., 2022, p.3). Se refiere a la relación líder-seguidor basada en el respeto mutuo y la atención personalizada, donde el líder se preocupa por el bienestar y el desarrollo de cada individuo, reconociendo y comprendiendo las necesidades, habilidades y metas individuales (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.4).

El cuarto objetivo planteado ha sido desarrollado en diferentes investigaciones afirmando que la cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a procesos dinámicos en el equipo, el liderazgo transformacional en un entorno virtual es importante para la calidad del trabajo, demostrando que los líderes, a través de una consideración individual pueden mejorar aspectos como la comunicación eficaz y la coordinación ágil en el manejo de emociones (Olsen et al., 2023). La toma de

decisiones en la formación profesional es un importante indicador clave del rendimiento, los resultados revelan que el liderazgo transformacional, con la consideración individual, ayuda a los equipos virtuales a tomar mejores decisiones ya que son idóneos para dirigir a través de un mayor relacionamiento con los miembros de equipo (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022); y, para aprovechar al máximo los beneficios potenciales de los equipos virtuales, los directivos que han adoptado el liderazgo transformador han ayudado a una comunicación eficaz a través de la consideración individual, estableciendo lazos fuertes con sus subordinados (Eisenberg et al., 2019). El objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyándoles y facilitándoles el trabajo a distancia, así se demuestra que el liderazgo transformacional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo impactando positivamente en sus emociones (Mysirlaki y Paraskeva, 2020).

De acuerdo con la variable latente endógena equipos virtuales eficaces se define como miembros de un equipo que están temporal y geográficamente dispersos con un objetivo común, donde se dependen de las TIC para comunicarse y coordinar el trabajo (Kaur et al., 2023, p. 2), donde los problemas como la coordinación entre los miembros del equipo, dificultad para supervisar y controlar los procesos de trabajo y la comunicación deficiente (Olsen et al., 2023, p. 3), son superados para lograr la eficiencia del equipo que consta del grado en que cumple las expectativas de rendimiento, se evalúan los resultados, la evaluación de los propios miembros del equipo en su capacidad para trabajar juntos en confianza y su disposición de seguir trabajando juntos a largo plazo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 3). Es así que un equipo virtual eficiente va a predominar de las siguientes acciones como el compartir de conocimiento ya que es recurso vital que sustenta la ventaja competitiva y el éxito a largo plazo, ello, va de la mano con la confianza entre los miembros del equipo porque afecta significativamente las interacciones y el compromiso; por último, tenemos el bienestar psicológico porque un alto nivel de este ítem genera comportamientos y actividades favorables para el trabajo en equipo como hacer preguntas, proponer nuevas ideas, solicitar retroalimentación, expresarse y compartir habilidades afines con el trabajo (Hao et al., 2022, p. 4).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 *Tipo de investigación*

El tipo de investigación que se utilizará es la aplicada que es un enfoque sistemático que busca resolver problemas prácticos y contribuir directamente al mejoramiento de situaciones del mundo real (Gómez, 2018, p. 45), utiliza métodos científicos para abordar desafíos concretos, proveyendo soluciones prácticas y aplicables en contextos específicos (Martínez y Rodríguez, 2019, p. 78). Se distingue por su enfoque pragmático, orientado a resultados tangibles y la colaboración estrecha con los sectores relevantes (Pérez et al., 2020, p. 102). Es así que el tipo de investigación que se utilizará es la aplicada porque mediante bases teóricas busca dar solución a problemas prácticos, utilizando como base los hallazgos o soluciones que se plantearon con el objetivo del estudio

3.1.2 *Diseño de investigación*

El diseño de investigación no experimental se caracteriza por no manipular deliberadamente variables independientes y, en cambio, observar y describir fenómenos tal como ocurren naturalmente (López, 2018, p. 67), se centra en la observación, la recopilación y la interpretación de datos sin intervención directa en las condiciones del estudio (Pérez y Sánchez, 2019, p. 89). Además, los diseños no experimentales son esenciales cuando la manipulación de variables no es ética o práctica, y el interés radica en comprender relaciones y patrones en contextos más naturales (García et al., 2020, p. 112). Es así que El diseño de la investigación es no experimental porque las variables, sujetos de estudio, se trabajarán en su contexto natural sin ningún tipo de alteración ni manipulación.

El alcance del proyecto se define como un transversal porque recopila datos de una población en un solo punto en el tiempo, con el propósito de describir las relaciones entre variables en ese momento específico (García, 2018, p. 54); y, correlacional-causal porque no solo identifica asociaciones entre variables, sino que también se esfuerza por establecer la dirección y la naturaleza causal de dichas relaciones (Martínez y García, 2019, p. 78).

3.2 Variables y operacionalización

Una variable en investigación se define como un rasgo o propiedad que puede ser medido o manipulado, y que representa las características observables

de los sujetos en un estudio (Smith, 2019, p. 56); son elementos esenciales para la formulación de hipótesis y el diseño experimental, ya que permiten evaluar la relación entre diferentes factores (Jones y García, 2020, p. 78). Además, se destaca la importancia de distinguir entre variables independientes y dependientes, donde la primera se manipula y la segunda se observa para comprender los efectos de la manipulación (Brown et al., 2021, p. 102). Las variables de la presente investigación son la inteligencia emocional, liderazgo transformacional y equipos virtuales eficaces.

La operacionalización de variables se refiere a la tarea de definir conceptualmente una variable y luego traducirla en términos medibles o manipulables para permitir su observación o medición (Smith, 2018, p. 52), es la especificación de procedimientos y medidas concretas que representan de manera efectiva los conceptos abstractos que se pretenden estudiar (García y Martínez, 2019, p. 68). Además, la operacionalización permite en gran medida la claridad y precisión con que las variables se definen y manipulan (Jones et al., 2020, p. 87).

3.2.1 Definición conceptual de la variable reflectiva exógena inteligencia emocional

Así tenemos que la variable latente exógena, inteligencia emocional, definida como la habilidad de las personas para entender a los demás y comportarse de manera sabia en contextos sociales (Santa et al., 2023, p. 4). En este sentido, la inteligencia emocional implica una destreza intrínseca que se manifiesta en la comprensión y gestión efectiva de las emociones propias y ajenas, proporcionando así una base sólida para las interacciones sociales y el desenvolvimiento sabio en entornos sociales diversos.

3.2.2 Definición operacional de la variable reflectiva exógena inteligencia emocional

La operacionalización de este concepto se ha llevado a cabo mediante la utilización de variables latentes formativas, las cuales abarcan un conjunto integral de aspectos. Estas variables incluyen la evaluación de emociones tanto internas como externas, así como el uso y la regulación de las emociones. Este enfoque de medición permite una comprensión más completa y matizada de la inteligencia emocional, ya que no solo se centra en la identificación y percepción de las

emociones, sino que también considera cómo estas son gestionadas y utilizadas en distintos contextos y situaciones.

3.2.3 Indicadores de la variable reflectiva exógena inteligencia emocional

Los indicadores de la variable de inteligencia emocional reflejan la capacidad de una persona para reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones, así como la habilidad para percibir y manejar las emociones de los demás. Estos indicadores incluyen la autoconciencia emocional, que implica el reconocimiento de las propias emociones y su impacto; la autorregulación emocional, que se relaciona con la capacidad de controlar las respuestas emocionales; la empatía, que refleja la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás; y las habilidades sociales, que engloban la destreza en las interacciones sociales y la gestión de relaciones interpersonales de manera efectiva. La evaluación de estos indicadores proporciona una visión integral de la inteligencia emocional de un individuo, siendo clave para el desarrollo personal y las relaciones exitosas.

3.2.4 Escala de medición de la variable reflectiva exógena inteligencia emocional

La escala de medición ordinal implica la clasificación de datos en categorías con un orden específico, aunque las diferencias entre los valores no son necesariamente uniformes o cuantificables, aunque existe un orden claro de menor a mayor satisfacción, las diferencias entre los niveles no son necesariamente iguales (Jones y García, 2020, p. 78). Es decir, la aplicación de la escala ordinal permite capturar y analizar la preferencia relativa de los participantes, la escala ordinal es valiosa cuando se busca establecer rankings o jerarquías, proporcionando una medida relativa sin la necesidad de precisión numérica absoluta. Para la presente investigación se utilizó la escala ordinal donde los valores totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.2.5 Definición conceptual de la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional

Para la variable latente exógena, liderazgo transformacional se caracteriza como un estilo de liderazgo que va más allá de la simple gestión y dirección de un equipo. En lugar de centrarse únicamente en tareas y objetivos, este enfoque de liderazgo ejerce una influencia profunda sobre la identidad colectiva del equipo; es

así que se define como el estilo de liderazgo que ejerce influencia sobre la identidad colectiva del equipo, internaliza valores y mejora la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, 2).

3.2.6 Definición operacional de la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional

La operacionalización de este constructo ha sido llevada a cabo mediante la aplicación de un enfoque que involucra variables latentes formativas. En este contexto, las variables latentes formativas específicamente utilizadas comprenden la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual. Cada una de estas dimensiones se convierte en una pieza fundamental en el análisis y medición del fenómeno del liderazgo transformacional.

3.2.7 Indicadores de la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional

Los indicadores de la variable de liderazgo transformacional abarcan una gama de comportamientos y actitudes por parte de un líder que buscan inspirar y motivar a su equipo hacia el cambio y el crecimiento. Estos indicadores incluyen la capacidad de comunicar una visión clara y convincente, fomentar la creatividad y la innovación, y cultivar un ambiente donde los miembros del equipo se sientan empoderados y comprometidos. El líder transformacional tiende a ser un modelo a seguir, influyendo en los demás mediante su entusiasmo y dedicación. Además, este estilo de liderazgo implica el fomento del desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como la promoción de valores éticos y un sentido compartido de propósito. En conjunto, estos indicadores crean un entorno propicio para el cambio positivo y el logro de metas ambiciosas, caracterizando al liderazgo transformacional como una fuerza motivadora y transformadora en el ámbito organizacional.

3.2.8 Escala de medición de la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional

Como se mencionó anteriormente, la escala de medición que se utilizó para la variable liderazgo transformacional fue la escala ordinal donde se pueden apreciar los valores totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.2.9 Definición conceptual de la variable endógena equipos virtuales eficaces

Por último, la variable latente endógena equipos virtuales eficaces se refiere a los miembros de un equipo que están dispersos temporal y geográficamente, pero que comparten un objetivo común. Estos equipos dependen de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para coordinar el trabajo, enfocándose en el intercambio de conocimientos, la confianza entre los miembros y el bienestar psicológico (Hao et al., 2022, 4).

3.2.10 Definición operacional de la variable endógena equipos virtuales eficaces

La operacionalización de este fenómeno se ha llevado a cabo mediante la aplicación de una estrategia de medición que involucra variables latentes formativas. Estas variables latentes formativas, seleccionadas cuidadosamente para capturar la amplitud y complejidad del fenómeno en cuestión, incluyen la confianza, el bienestar psicológico, la virtualidad y el intercambio de conocimientos.

3.2.11 Indicadores de la variable endógena equipos virtuales eficaces

Los indicadores clave de equipos virtuales eficaces comprenden factores cruciales que influyen en su rendimiento y cohesión. La confianza se erige como un pilar fundamental, ya que en entornos virtuales la dependencia en la comunicación digital demanda un alto grado de confianza entre los miembros. El bienestar psicológico, por su parte, señala la importancia de crear un ambiente virtual que promueva la salud mental y el equilibrio entre trabajo y vida. La virtualidad como indicador destaca la habilidad del equipo para adaptarse y aprovechar las herramientas tecnológicas disponibles, optimizando así la colaboración a distancia. Finalmente, el intercambio de conocimientos refleja la capacidad del equipo para compartir información y aprender conjuntamente, superando las barreras físicas. Estos indicadores no solo resaltan elementos esenciales para el funcionamiento exitoso de equipos virtuales, sino que también subrayan la necesidad de enfoques holísticos que aborden tanto los aspectos relacionales como las competencias tecnológicas.

3.2.12 Escala de medición de la variable endógena equipos virtuales eficaces

Así como se ha empleado la escala de medición ordinal en las variables previamente citadas, se ha recurrido a la misma metodología para evaluar la

variable equipos virtuales eficaces donde se pueden apreciar los valores totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población se conceptualiza como un conjunto de individuos con características similares y constituye el objeto central de estudio en investigaciones (Arias y Covinos, 2021, p. 54). En el marco de este análisis, se ha elegido una empresa peruana transnacional dedicada a la producción y comercialización de productos de consumo masivo como la población de interés. Cabe destacar que dicha población es finita, ya que se dispone de una cifra precisa de trabajadores, específicamente 8,050 personas en total, con 6,080 empleados en Perú y 3,091 en el área de administración, según el informe de mayo de 2023.

3.3.1.1 Criterios de inclusión. Los criterios de inclusión se refieren a las características específicas que deben poseer los participantes para ser considerados en la investigación (Hernández et al., 2018, p. 252); son condiciones preestablecidas que determinan la idoneidad de un individuo o grupo para formar parte de la muestra, asegurando la representatividad de la población de estudio (Creswell y Creswell, 2017, p. 137). Son reglas o estándares que definen los límites y características esenciales que deben cumplir los sujetos de investigación para ser seleccionados, garantizando la validez y fiabilidad de los resultados (Babbie, 2019, p. 187); es así que los criterios de inclusión para la investigación serán que el encuestado pertenezca a la empresa de estudio, que integre un equipo virtual, que trabaje en el área de administración y que lleve mínimo tres meses trabajando en la modalidad estudiada.

3.3.1.2 Criterios de exclusión. Los criterios de exclusión son parámetros predefinidos que se aplican para excluir a ciertos participantes y garantizar la homogeneidad dentro de la muestra, mejorando así la validez interna del estudio (Polit y Beck, 2017, p. 331); representan las características o condiciones que, si están presentes en un individuo, resultan en su exclusión del estudio, contribuyendo a la precisión y confiabilidad de los resultados (Creswell y Creswell, 2017, p. 137). Se puede entender como las reglas establecidas para eliminar a ciertos participantes de la muestra, asegurando que los sujetos cumplan con las

características esenciales para abordar adecuadamente la pregunta de investigación (Neuman, 2018, p. 146); así los criterios de exclusión son personas que trabajen fuera de la empresa estudiada, que lleven menos de tres meses trabajando en un equipo virtual, no que pertenezcan al área de administración.

3.3.2 Muestra

La muestra en investigación se refiere a un subconjunto representativo de la población que se selecciona para participar en el estudio, permitiendo inferencias sobre la totalidad, es aquella porción específica de la población que se elige para examinarla con el fin de obtener información representativa y válida sobre fenómenos más amplios (Creswell y Creswell, 2017, p. 137); es un grupo de casos o individuos seleccionados de manera sistemática, con el propósito de generalizar los resultados a la población de la que se extrajeron (Babbie, 2019, p. 187). La determinación del tamaño de la muestra se llevó a cabo siguiendo los criterios del programa PLS-SEM, en concordancia con la sugerencia de Marcoulides y Saunders (2006), quienes proponen que el número mínimo de muestra dependa de las relaciones especificadas en el modelo teórico. Para este estudio, se han considerado las 10 relaciones identificadas en el modelo propuesto, lo que indica un tamaño mínimo de muestra de 91 participantes, para evitar sesgos en la investigación, se utilizó una fórmula de población finita obteniendo un total de 101 participantes (Anexo 5).

3.3.3 Muestreo

El proceso de muestreo se erige como la técnica que facilita la descripción del estudio de la muestra resultante de la aplicación de una fórmula a la población delimitada. El resultado numérico de este proceso se deriva del cálculo de una operación estadística con el objetivo de obtener una cifra representativa de todos los elementos que conforman la población; es así, que la técnica de muestreo empleada en esta investigación fue el muestreo probabilístico simple aleatorio, donde todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados (Arias y Covinos, 2021, p. 45) (Anexo 5).

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis se refiere a la entidad que se selecciona para ser examinada durante el proceso de investigación (Babbie, 2019, p. 187); es la cosa o entidad que constituye la unidad central de estudio en un enfoque particular de

investigación (Hernández et al., 2018, p. 252); es la entidad o fenómeno específico que se investiga y describe en el estudio (Arias y Covinos, 2021, p. 54). Para la investigación la unidad de análisis son los trabajadores que pertenecen a equipos virtuales dentro de la organización, de ellos se obtendrá la información del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

La metodología seleccionada para llevar a cabo la presente investigación consistirá en la aplicación de encuestas, un enfoque que facilita la recopilación de datos mediante la formulación de interrogantes dirigidas a los encuestados, con el objetivo de obtener información pertinente para el desarrollo de la investigación (Arias & Covinos, 2021, p. 62). La elección de los instrumentos de recolección de datos conlleva la toma de decisiones por parte del investigador, quien selecciona el o los instrumentos más adecuados para los objetivos de la investigación, abarcando procesos y actividades destinados a recopilar información esencial para el estudio (Mendoza & Avila, 2020, p. 23).

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

En relación con ambas variables en estudio, se empleará el cuestionario como instrumento de recolección de datos. A través de un conjunto de preguntas, se pretende recopilar, procesar y analizar la información proveniente de la muestra, ofreciendo así respuestas a la problemática planteada en la investigación. Para la confección de los cuestionarios, se recurrió a instrumentos propuestos por autores de artículos científicos, los cuales se detallan en las fichas técnicas presentadas en el Anexo 4. Estas fichas técnicas incluyen información detallada sobre el nombre del artículo, autor(es), objetivo, aplicación, duración, número de ítems, dimensiones, escala, validez y confiabilidad. (Anexo 4)

3.4.2.1 Validez. La validez de un instrumento se refiere a la medida en que el instrumento realmente mide el concepto que pretende medir (Trochim y Donnelly, 2018, p. 9); es la acumulación de evidencia empírica que respalda la interpretación y el uso de las puntuaciones derivadas de ese instrumento (DeVellis, 2017, p. 4); así, se conoce la capacidad del instrumento para medir con precisión el fenómeno que se está estudiando (Bazeley, 2018, p. 16). Las fichas técnicas contienen la validez de cada instrumento (Anexo 4).

3.4.2.2 Confiabilidad. La confiabilidad de un instrumento se refiere a la consistencia interna y estabilidad temporal de las puntuaciones producidas por el instrumento (DeVellis, 2017, p. 4); es la extensión en la cual las mediciones hechas con el mismo instrumento, en circunstancias similares, son consistentes (Carmines y Zeller, 2017, p. 19). Es así, que cada una de las fichas técnicas recolecta la información de confiabilidad de los instrumentos rescatados. (Anexo 4)

3.5 Procedimientos

Para dar inicio al desarrollo de la presente investigación, se llevará a cabo el contacto con los responsables del área pertinente con el propósito de obtener su reconocimiento para la realización del cuestionario con fines académicos. Es relevante señalar que no se solicitará autorización para revelar el nombre de la entidad; la solicitud se limitará a la realización de la encuesta. Posteriormente, se procederá a compartir el cuestionario elaborado mediante la plataforma Google Forms, acompañado de un comunicado que expone los propósitos de la investigación, y se proporcionará información sobre el consentimiento dentro del mismo.

En el documento se abordarán en detalle los aspectos fundamentales de la responsabilidad del investigador y la conducción ética que ha caracterizado todo el proceso. Este enfoque se ha fundamentado en los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia e integridad hacia los participantes del estudio. Una vez que el documento esté completo, se llevará a cabo un escrutinio de la información recibida con el fin de evitar sesgos en la mediación de los datos. Tras finalizar este proceso, se procederá al análisis de la información con la asistencia del programa SmartPLS 3. Todos los datos obtenidos serán sometidos a un análisis estadístico y se presentarán de manera detallada en el informe final. (Anexo 3)

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis a emplear en la presente investigación es de tipo causal, porque este tipo de análisis nos permitirá identificar el nivel de efecto significativo entre las variables. De igual manera, con ayuda del programa SmartPLS 3 y la recopilación de datos en tablas y gráficos se podrá determinar el efecto de las variables exógenas sobre la variable endógena. Para la presente investigación cada dato tendrá que pasar por un filtro de autenticidad y originalidad, para determinar su confiabilidad. Por último, todo este proceso nos brindará la

información que permitirá la redacción de los siguientes puntos: resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

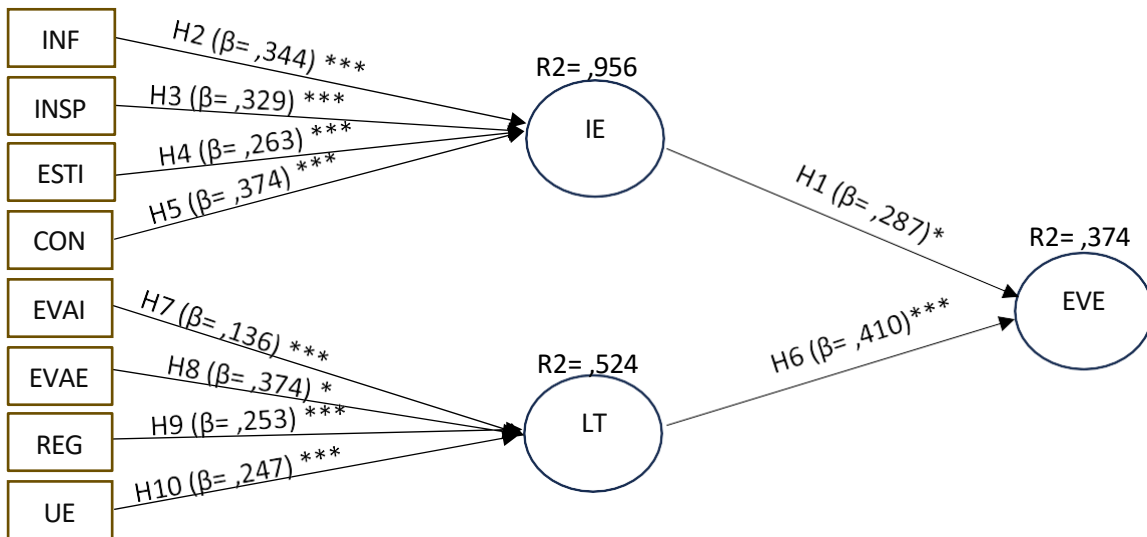
3.7 Aspectos éticos

El estudio presentado está caracterizado por los aspectos éticos que avalan su originalidad y transparencia. Así mismo, el trabajo cuenta con una aprobación de los colaboradores, los datos recolectados han pasado por el mismo filtro. Las encuestas que serán recolectadas para los fines del estudio pasarán por un proceso y organización bajo la normativa del manual APA séptima edición. La aplicación de los diversos principios éticos es para fundamentar la validez y ética del trabajo y se detallarán a continuación: a) principio de autonomía, para garantizar que el encuestado participa bajo su propia voluntad; b) principio de no maleficencia, para garantizar que no habrá daño o perjuicio para el participante; c) principio de beneficencia, para garantizar que no hay beneficio económico con la realización del mismo y por último, d) principio de justicia, donde se garantiza el anonimato de los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción del modelo

Figura 3. Modelo teórico



Nota. La estructura causal se representa visualmente en la figura 3. En este modelo se identifican 11 variables latentes (VL), las cuales comprenden influencia idealizada (INF), motivación inspiradora (INSP), estimulación intelectual (ESTI), consideración individual (CONS), evaluación de las propias emociones (EVAI), evaluación de las emociones de los demás (EVAE), regulación de emociones (REG), uso de emociones (UE), liderazgo transformacional (LT), inteligencia emocional (IE) y equipos virtuales eficaces (EVE).

Para elucidar la correlación entre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la eficacia de los equipos virtuales, Mysirlaki y Paraskeva (2020) elaboraron un modelo teórico, el cual se presenta en la figura 1. Dentro de este modelo, se postula que la inteligencia emocional de los líderes, mediada por su comportamiento transformacional, puede resultar en niveles superiores de eficacia en todas las dimensiones del equipo virtual, incluyendo rendimiento, viabilidad y eficiencia. La validación de esta propuesta se ha constatado en diversos contextos, como evidencian investigaciones previas (Mburu, 2020; Lee et al., 2023; Pulido-Martos et al., 2023; Lee et al., 2022; Fareed et al., 2021).

La representación gráfica del modelo teórico propuesto se exhibe en la figura 3. Para corroborar la validez de este modelo, se ejecutó un estudio empírico en el segundo semestre del año 2023, utilizando una muestra probabilística compuesta

por 101 registros. En el análisis de la estadística inferencial, se empleó el software SmartPLS 3.0, conforme a la metodología propuesta por Ringle y colaboradores (2015).

4.2. Validez y fiabilidad del modelo de medida

Tabla 1. *Fiabilidad del indicador y fiabilidad compuesta*

Variable latente	Ítem o indicador	Cargas factoriales	VIF (\leq ,5)	Validez convergente		Consistencia interna	
				Fiabilidad del indicador (\geq ,70)	AVE (\geq ,50)	Fiabilidad compuesta (\geq ,70 - ,90)	Alpha Cronbach (\geq ,70 - ,90)
EVE	CME	0.748	1.837	0.865	0.525	0.865	0,819
	BS	0.835	2.169				
	VT	0.688	1.879				
	CIC	0.448	1.408				
LT	INF	0.836	1.727	0.891	0.752	0.924	0.890
	INSP	0.652	1.798				
	ESTI	0.602	1.426				
	CONS	0.819	1.959				
IE	EVAI	0.878	5.409	0.729	0.539	0.821	0,705
	EVAE	0.877	5.629				
	UE	0.897	3.178				
	REG	0.814	2.294				
UE	UE1	0.858	2.402	0.934	0.686	0.896	0,859
	UE2	0.766	2.116				
	UE3	0.942	5.169				
	UE4	0.730	2.418				
REG	REG1	0.777	3.472	0.900	0.665	0.888	0,843
	REG2	0.825	1.826				
	REG3	0.842	1.636				
	REG4	0.818	3.664				
EVAE	EVAE1	0.774	1.351	0.910	0.604	0.884	0,846
	EVAE2	0.814	2.692				
	EVAE3	0.751	2.596				
	EVAE4	0.823	2.460				
	EVAE5	0.720	1.630				
EVAI	EVAI1	0.635	2.466	0.830	0.392	0.864	0,826
	EVAI2	0.667	2.823				
	EVAI3	0.654	2.199				
	EVAI4	0.778	2.246				
	EVAI5	0.664	2.208				
	EVAI6	0.617	1.838				
	EVAI7	0.596	1.788				
	EVAI8	0.559	2.022				
	EVAI9	0.453	1.631				
	EVAI10	0.587	1.936				
CONS	CONS1	0.895	1.524	0,740	0.793	0.885	0,739
	CONS2	0.886	1.524				
ESTI	ESTI1	0.944	2.566	0.877	0.891	0.942	0,877
	ESTI2	0.944	2.566				
INSP	INSP1	0.941	1.420	0.870	0.759	0.862	0,704
	INSP2	0.796	1.420				
INF	INF1	0.823	1.844	0.845	0.743	0.896	0,828
	INF2	0.897	2.171				
	INF3	0.864	1.795				

Las cargas/pesos se presentan en negrita, y las cargas/pesos cruzados están rotados de forma oblicua. Se utilizó bootstrapping con 101 remuestras para obtener los valores de p , donde * indica $p < ,001$ y * indica $p < ,01$. Este análisis se llevó a cabo utilizando SmartPLS 3, según la metodología de Ringle et al. (2015).

Nota. Es relevante destacar que la evaluación de la fiabilidad individual de cada ítem se lleva a cabo mediante el examen de las cargas (λ o loading) o correlaciones simples entre los indicadores y sus respectivos constructos. La determinación de un valor aceptable para esta prueba ha sido objeto de cierta controversia en la literatura; no obstante, algunos estudios consideran valores de $\lambda \geq 0,55$ como aceptables (Falk y Miller, 1992). Además, se realiza el cálculo del Factor de Inflación de Varianza (VIF) mediante un análisis de regresión, siendo crucial señalar que un valor superior a 10 indica la presencia de multicolinealidad (Myers, 1990). La garantía de la validez y fiabilidad de las medidas de todos los constructos se erige como un aspecto fundamental, conforme se establece en la literatura (Barclay et al., 1995). En la Tabla 1, se exhiben las cargas factoriales (pesos) de los ítems (indicadores), junto con los valores de inflación de varianza para cada ítem (VIF, la mayoría de los cuales son $\leq 0,5$). Adicionalmente, se demuestra la validez convergente a través de la fiabilidad compuesta, la cual generalmente oscila entre 0,70 y 0,90. Por último, se presenta el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual se sitúa en el rango de 0,70 a 0,90 en todos los casos, corroborando la validez interna del modelo de medida de acuerdo con las pautas establecidas por Hair y colaboradores (2017).

Tabla 2. Validez discriminante (criterio de Fornell-Larcker)

Constructos latentes	CONS	EQVI	ESTI	EVAE	EVAI	IDEA	INSP	INTE	LIDE	REGU	USOE
CONS	(0.891)										
EQVI	0.425	(0.725)									
ESTI	0.248	0.563	(0.944)								
EVAE	0.114	0.518	0.641	(0.777)							
EVAI	0.168	0.659	0.507	0.647	(0.626)						
IDEA	0.495	0.532	0.612	0.463	0.294	(0.862)					
INSP	0.632	0.148	0.026	-0.164	-0.118	0.324	(0.871)				
INTE	0.817	0.503	0.575	0.357	0.264	0.797	0.684	(0.734)			
LIDE	0.299	0.561	0.535	0.576	0.503	0.549	0.270	0.526	(0.867)		
REGU	0.549	0.438	-0.002	0.103	0.196	0.384	0.541	0.502	0.428	(0.816)	
USOE	0.266	0.293	0.117	0.358	0.309	0.503	0.225	0.409	0.535	0.445	(0.828)

Las raíces cuadradas de AVE se muestran en la diagonal de la tabla. Todas las correlaciones presentadas son estadísticamente significativas con un nivel de

significancia de $p < ,001$. En la diagonal principal, se indican las raíces cuadradas de la varianza media extraída (AVE) en negrita.

Nota. Estos valores representan la validez discriminante, que señala en qué medida un constructo específico difiere de otros constructos (Martínez y Fierro, 2018). En la tabla 2, el caso de la variable latente "consideración individual", se observa una raíz cuadrada del valor de AVE (**,891**) superior a los valores subyacentes y adyacentes. De manera similar, en la variable latente "equipos virtuales", la raíz cuadrada del valor de AVE (**,725**) es superior a los valores subyacentes y adyacentes. En las variables latentes *estimulación intelectual, evaluación de las emociones externas, evaluación de las emociones internas, influencia idealizada, motivación inspiradora, inteligencia emocional, liderazgo transformacional, regulación de emociones y uso de emociones*, las raíces cuadradas de los valores de AVE (**,944; ,777; ,626; ,862; ,871; ,734; ,867; ,816; ,828**) son superiores a los valores subyacentes y adyacentes, confirmando así la validez discriminante de los constructos. Estos resultados han sido obtenidos mediante el análisis realizado con SmartPLS 3, siguiendo la metodología propuesta por Ringle et al. (2015).

En el ámbito del análisis de ecuaciones estructurales, específicamente en el método de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), la validez discriminante se presenta como un concepto esencial que se vincula con la capacidad de un constructo para destacarse de manera clara y distintiva frente a otros constructos dentro del modelo. Dentro del marco del PLS-SEM, el método se emplea para explorar y analizar las relaciones complejas entre variables latentes o constructos en un modelo donde se busca asegurar que cada constructo mida un concepto único y que estos no estén demasiado interrelacionados. Cuando nos referimos a la validez discriminante, estamos señalando la importancia de que los constructos en estudio no solo midan diferentes aspectos, sino que también eviten una correlación excesiva entre sí, una alta correlación entre dos constructos podría indicar que, o bien no son conceptualmente diferentes, o bien que existe un problema en la forma en que se están midiendo. En consecuencia, la atención cuidadosa a la validez discriminante fortalece la integridad conceptual y metodológica de la investigación llevada a cabo mediante el PLS-SEM.

Tabla 3. Cargas factoriales cruzadas

	CONS	EVE	ESTI	EVAE	EVAI	INF	INSP	IE	LT	REG	UE
I28	0.895	0.461	0.455	0.291	0.270	0.507	0.351	0.742	0.303	0.344	0.182
I29	0.886	0.294	-0.023	-0.096	0.025	0.371	0.782	0.712	0.228	0.640	0.293
I41	0.303	0.835	0.490	0.431	0.502	0.509	0.106	0.417	0.520	0.336	0.254
I42	0.103	0.448	0.266	0.024	0.595	0.019	0.030	0.086	0.179	0.179	0.019
I43	0.246	0.748	0.513	0.650	0.557	0.518	-0.143	0.329	0.409	0.158	0.262
I44	0.491	0.717	0.297	0.229	0.247	0.355	0.348	0.463	0.343	0.522	0.217
I45	0.435	0.840	0.438	0.409	0.548	0.414	0.181	0.475	0.544	0.364	0.249
I46	0.116	0.688	0.437	0.357	0.633	0.300	0.046	0.240	0.294	0.303	0.169
I30	0.204	0.536	0.944	0.655	0.489	0.627	0.028	0.543	0.579	0.001	0.157
I31	0.264	0.526	0.944	0.555	0.468	0.528	0.022	0.542	0.430	-0.005	0.063
I11	0.392	0.552	0.578	0.774	0.507	0.686	0.081	0.561	0.660	0.224	0.459
I12	0.010	0.369	0.414	0.814	0.488	0.222	-0.185	0.204	0.377	0.142	0.257
I13	-0.039	0.229	0.484	0.751	0.370	0.122	-0.207	0.140	0.251	0.034	0.110
I14	-0.140	0.236	0.461	0.823	0.478	0.160	-0.267	0.091	0.383	-0.147	0.132
I15	-0.062	0.470	0.496	0.720	0.642	0.283	-0.253	0.121	0.336	0.019	0.242
I1	0.097	0.326	0.172	0.253	0.635	0.160	0.028	0.124	0.145	0.175	0.256
I2	0.304	0.294	0.179	0.235	0.667	0.180	0.168	0.258	0.225	0.170	0.235
I3	0.266	0.541	0.272	0.271	0.654	0.171	0.084	0.274	0.307	0.218	0.239
I4	0.141	0.644	0.474	0.401	0.778	0.223	-0.010	0.202	0.433	0.181	0.164
I5	0.139	0.480	0.303	0.342	0.664	0.386	-0.007	0.246	0.329	0.259	0.398
I6	0.108	0.507	0.313	0.240	0.617	0.219	-0.137	0.123	0.214	0.051	0.105
I7	0.080	0.439	0.343	0.224	0.596	0.128	-0.024	0.171	0.297	0.103	0.152
I8	-0.055	0.226	0.271	0.562	0.559	0.064	-0.282	0.007	0.330	-0.036	0.105
I9	0.009	0.100	0.326	0.489	0.453	0.083	-0.176	0.117	0.292	-0.040	0.012
I10	0.021	0.419	0.343	0.773	0.587	0.194	-0.262	0.118	0.369	0.129	0.266
I34	0.320	0.463	0.527	0.471	0.421	0.823	0.072	0.556	0.364	0.267	0.419
I35	0.550	0.627	0.537	0.442	0.314	0.897	0.267	0.744	0.516	0.399	0.428
I36	0.386	0.288	0.524	0.305	0.069	0.864	0.451	0.735	0.518	0.313	0.455
I32	0.617	0.184	0.149	-0.090	-0.160	0.424	0.941	0.721	0.308	0.489	0.219
I33	0.463	0.038	-0.200	-0.244	-0.006	0.045	0.796	0.405	0.119	0.466	0.164
I37	0.969	0.341	0.212	0.112	0.136	0.472	0.648	0.819	0.304	0.542	0.285
I38	0.277	0.503	0.949	0.591	0.464	0.573	0.062	0.602	0.467	-0.010	0.073
I39	0.516	0.457	0.530	0.453	0.247	0.922	0.407	0.836	0.535	0.392	0.548
I40	0.613	0.139	-0.045	-0.183	-0.114	0.289	0.969	0.652	0.203	0.554	0.241
I24	0.094	0.425	0.637	0.714	0.467	0.406	0.062	0.380	0.877	0.104	0.300
I25	0.097	0.469	0.592	0.670	0.563	0.421	-0.034	0.322	0.878	0.121	0.315
I26	0.524	0.568	0.264	0.250	0.383	0.545	0.541	0.607	0.814	0.774	0.509
I27	0.280	0.468	0.394	0.404	0.342	0.517	0.315	0.488	0.897	0.418	0.703
I20	0.320	0.355	-0.066	0.023	0.158	0.092	0.314	0.240	0.215	0.777	0.150
I21	0.404	0.298	-0.134	0.042	0.121	0.223	0.451	0.293	0.333	0.825	0.437
I22	0.621	0.460	0.148	0.138	0.217	0.547	0.585	0.647	0.471	0.842	0.470
I23	0.317	0.264	-0.047	0.092	0.113	0.206	0.295	0.291	0.273	0.818	0.267
I16	0.219	0.253	0.283	0.436	0.301	0.553	0.172	0.422	0.598	0.266	0.858
I17	0.202	0.235	0.004	0.158	0.224	0.342	0.171	0.283	0.383	0.431	0.766
I18	0.278	0.234	-0.039	0.246	0.212	0.357	0.290	0.344	0.416	0.478	0.942
I19	0.157	0.300	-0.014	0.295	0.339	0.314	0.026	0.202	0.147	0.390	0.730

Las cargas o pesos se presentan en negrita en los resultados. Las cargas cruzadas entre variables y los pesos son rotados de manera oblicua. La significancia estadística se denota con * para $p < ,001$, y estos valores se derivaron a través de bootstrapping con 134 remuestras, utilizando SmartPLS 3 según Ringle et al. (2015).

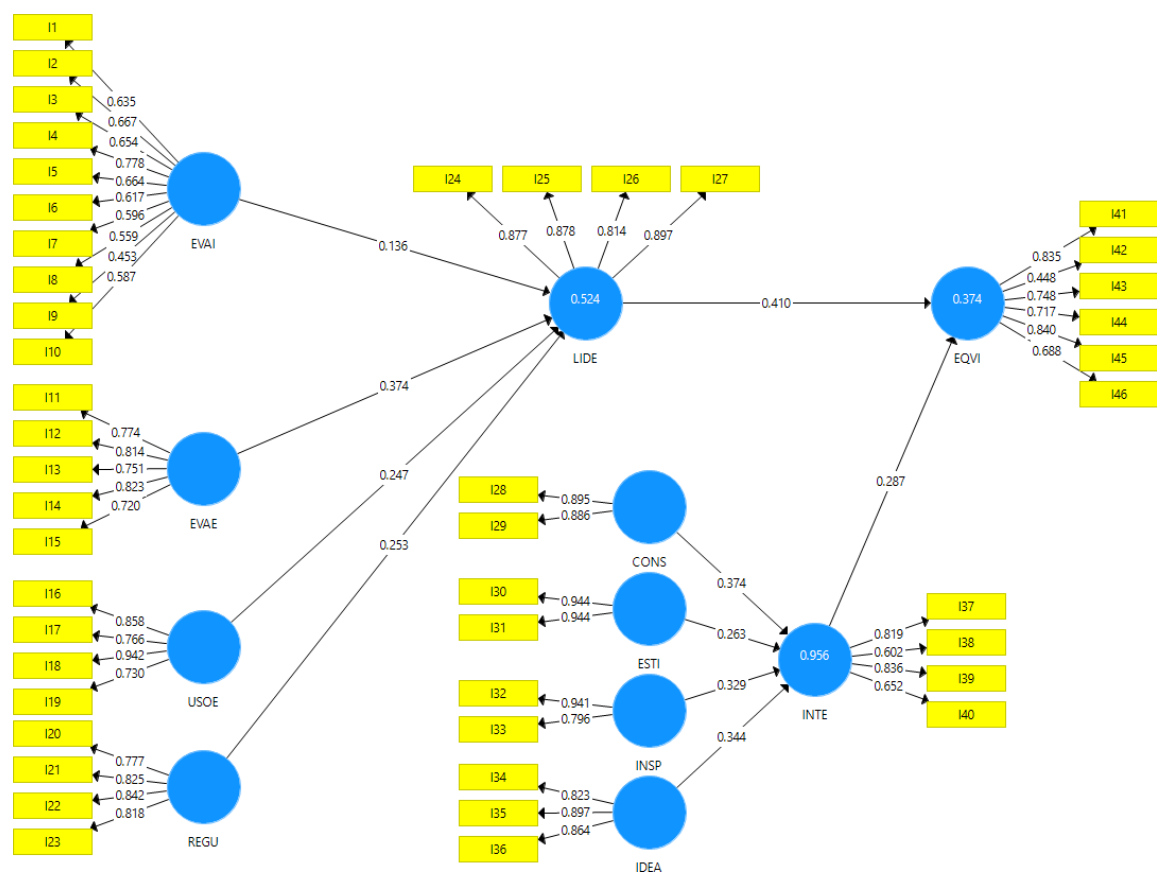
Nota. La validez discriminante se evalúa examinando las cargas factoriales cruzadas de los indicadores observados (Leyva y Olague, 2014). Este proceso implica comparar las cargas externas de un indicador en los constructos asociados, y estas deben ser mayores que cualquier carga en otros constructos (Ruiz et al., 2010). Los resultados en la Tabla 3 indican que todas las cargas de los ítems que miden un constructo específico son más altas en sus respectivas variables latentes y son más bajas en las otras variables latentes, confirmando así la validez discriminante de los constructos. Como criterio general, se aceptan los ítems con cargas $\geq ,70$.

La tabla 3 muestra los valores, que en general son $\geq ,70$. La variable latente consideración individual presenta en sus ítems (indicadores) los valores (I28= ,895; I29= ,886). La variable latente equipos virtuales eficaces presenta en sus ítems los valores (I41= ,835; I42= ,448; I43= ,748; I44= ,717; I45= ,840; I46= ,688). La variable latente estimulación intelectual presenta en sus ítems los valores (I30= ,944; I31= ,944). La variable latente la variable latente evaluación de las emociones externas presenta en sus ítems los valores (I11= ,774; I12= ,814; I13= ,751; I14= ,823; I15= ,720). La variable latente evaluación de las emociones internas presenta en sus ítems los valores (I1= ,635; I2= ,667; I3= ,654; I4= ,778; I5= ,664; I6= ,617; I7= ,596; I8= ,559; I9= ,453; I10= ,587). La variable latente influencia idealizada presenta en sus ítems los valores (I34= ,823; I35= ,897; I36= ,864). La variable latente motivación inspiradora presenta en sus ítems los valores (I32= ,941; I33= ,796). La variable latente inteligencia emocional presenta en sus ítems los valores (I37= ,819; I38= ,602; I39= ,836; I40= ,652). La variable latente liderazgo transformacional presenta en sus ítems los valores (I24= ,877; I25= ,878; I26= ,814; I27= ,897). La variable latente regulación de emociones presenta en sus ítems los valores (I20= ,777; I21= ,825; I22= ,842; I23= ,818). La variable latente uso de emociones presenta en sus ítems los valores (I16= ,858; I17= ,766; I18= ,942; I19= ,730).

Es pertinente indicar que algunos académicos sostienen que la aplicación estricta de esta norma general no es imperativa (Chin, 1998b), siempre y cuando no haya desviaciones significativas (Barclay et al., 1995). Además, en el contexto de PLS, se respalda la inclusión de indicadores con cargas factoriales más bajas, justificándola como una estrategia que permite aprovechar la información valiosa presente en el indicador. Esta práctica contribuye a mejorar la puntuación del constructo sin comprometer el ajuste del modelo (Enrique et al., 2011).

4.3 Valoración del modelo estructural

Figura 4. Estimación del modelo path



SmartPLS 3, Ringle et al. (2015).

Nota. La figura 4 exhibe la capacidad predictiva del modelo mediante el coeficiente R², el cual debe manifestar un valor mínimo de 0,10, según los lineamientos de Falk y Miller (1992). Para la evaluación de los niveles predictivos, se consideran umbrales específicos: (a) 0,67 como un valor sustancial, (b) 0,33 como un valor moderado y (c) 0,10 como un valor débil, según Chin (1998). En el contexto del modelo bajo análisis, se obtuvieron los siguientes resultados de R²: 0,374

(moderado) para el equipo virtual eficaz, 0,524 (moderado) para la asunción de liderazgo transformacional, y 0,596 (moderado) para la resolución de inteligencia emocional. Estos resultados indican que las variables latentes de liderazgo transformacional e inteligencia emocional inciden en los equipos virtuales eficaces en un 37,4%, mediadas por las variables latentes de evaluación de las emociones internas, evaluación de las emociones externas, uso de emociones, regulación de emociones, consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada.

Tabla 4. Análisis del modelo estructural (prueba de hipótesis)

Relaciones hipotéticas	Coefficientes <i>path</i> (Estandarizados β) Sig. $\geq 0,2$	Estadísticos <i>t Student</i> (Boostrapping)	Valores <i>p</i>	Resultado
CONS -> IE	0.374	10.206	0.000	Soportada
ESTI -> IE	0.263	5.249	0.000	Soportada
EVAE -> LT	0.374	4.938	0.000	Soportada
EVAI -> LT	0.136	2.357	0.019	Soportada
INF -> IE	0.344	10.614	0.000	Soportada
INSP -> IE	0.329	6.295	0.000	Soportada
IE -> EVE	0.287	2.429	0.016	Soportada
LT -> EVE	0.410	5.389	0.000	Soportada
REG -> LT	0.253	5.136	0.000	Soportada
UE -> LT	0.247	3.600	0.000	Soportada

Niveles de significación * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, y*** $p < 0,001$. SmartPLS 3, Ringle et al. (2015).

Nota. Los valores β representan los pesos de regresión estandarizados. Los $\beta \geq 0,2$ son considerados significativos. Se consideran niveles de evaluación predictivo: (a) ,67 como valor sustancial, (b) ,33 como valor moderado y (c) ,10 como valor débil (Chin, 1998). Se puede observar en la tabla 4, la relación entre los constructos CONS \rightarrow IE es moderado (,374***), la relación entre los constructos ESTI \rightarrow IE es moderado (,263***), la relación entre los constructos EVAE \rightarrow LT es moderado (,374*), la relación entre los constructos EVAI \rightarrow LT es moderado (,136***), la relación entre los constructos INF \rightarrow IE es moderado (,344***), la relación entre los constructos INSP \rightarrow IE es moderado (,329***), la relación entre los constructos IE \rightarrow EVE es moderado (,287*), la relación entre los constructos LT \rightarrow EVE es moderado (,410***), la relación entre los constructos REG \rightarrow LT es moderado (,253***), la relación entre los constructos UE \rightarrow LT es moderado (,247***); todas las hipótesis manifiestan valores $p \leq ,05$ significantes; por lo tanto, fueron soportadas.

Tabla 5. Índices de ajuste de modelo

Medidas de ajuste	Índices	Valor	Valor p
Promedio del coeficiente de trayectoria	APC	,302	***
Promedio de coeficiente de determinación	ARS	,618	***
Promedio de varianza del factor de inflación	AVIF	,2,296	Ideal ≤ 3.3
Raíz cuadrada media residual	SRMR	,160	$> ,06$
Bondad de ajuste	GoF	,642	Medio $\geq ,5$

*** $p < 0.001$. SmartPLS 3, Ringle et al. (2015).

Nota. Henseler et al. (2016) proponen evaluar los resultados del modelo PLS tanto a nivel global (modelo general) como a nivel local (modelos de medida y modelo estructural). En la actualidad, el único criterio para evaluar el ajuste del modelo global es el indicador de normalización de raíz cuadrada media residual (SRMR) (Hu y Bentler, 1998, 1999). Un estudio reciente de simulación indica que un modelo correctamente especificado presenta valores de SRMR $> ,06$ (Henseler et al., 2017). Además, para evaluar el ajuste del modelo, se debe calcular el índice de ajuste global (GoF). Este índice se obtiene multiplicando la raíz cuadrada del promedio de AVE por la raíz cuadrada del promedio de R². Para que se considere confiable y adecuadamente ajustado, el valor de GoF debe ser $\geq ,5$. En la tabla 5 se presenta los índices de ajustes APC= ,302***; ARS= ,618***; el SRMR= $> ,06$ aceptable; GoF= ,642, valor que supera el umbral requerido de $\geq ,5$.

V. DISCUSIÓN

En esta etapa de la investigación, se lleva a cabo un análisis estadístico descriptivo e inferencial para fundamentar los resultados obtenidos. Estos resultados se relacionan empíricamente con los antecedentes de estudio seleccionados, utilizando una rigurosa selección de variables latentes. La comparación se basa en juicios teóricos y estadísticos, considerando cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

El primer objetivo planteado es donde el liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,410$; $t = 5.389$; $p < ,05$), confirmando que el liderazgo transformacional es el estilo que influye o transforma la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023); en ese sentido, comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual orientando a los seguidores (Hsu et al., 2022). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario y, guía el proceso a través de una visión e inspiración; funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020); considerando que los equipos virtuales eficaces constan de miembros que están temporal y geográficamente dispersos con un objetivo común, dependientes de las TIC para comunicarse y coordinar el trabajo (Kaur et al., 2023); el liderazgo transformacional permite lograr la eficiencia del equipo que consta del grado en que cumple las expectativas de rendimiento, se evalúan los resultados, la evaluación de los propios miembros del equipo en su capacidad para trabajar juntos en confianza y su disposición de seguir trabajando juntos a largo plazo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020); superando los problemas como la coordinación entre los miembros del equipo, dificultad para supervisar y controlar los procesos de trabajo y la comunicación deficiente (Olsen et al., 2023). Es así que un equipo virtual eficiente va a predominar de las siguientes acciones como el compartir de conocimiento ya que es recurso vital que sustenta la ventaja competitiva y el éxito a largo plazo, ello, va de la mano con la confianza entre los miembros del equipo porque afecta significativamente las

interacciones y el compromiso; por último, tenemos el bienestar psicológico porque un alto nivel de este ítem genera comportamientos y actividades favorables para el trabajo en equipo como hacer preguntas, proponer nuevas ideas, solicitar retroalimentación, expresarse y compartir habilidades relacionadas con el trabajo (Hao et al., 2022).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas y que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que el liderazgo transformacional influye directamente en la participación que tienen los miembros del equipo, fortaleciendo la vinculación entre el líder y su subordinado, el estudio comprueba ($\beta = 0.371$, $t = 2.997$, $p < ,05$) mejoras en la comunicación, confianza y compromiso, logrando mejores niveles de rendimiento (Kaur et al., 2023). El liderazgo transformacional logra motivar a los miembros de equipo para que se esfuercen en alcanzar los objetivos grupales y personales, comprobando ($\beta = ,267$, $p < ,05$) una estimulación intelectual, consideración y compromiso, lo que conlleva a mejores niveles de rendimiento al incentivar la comunicación y participación (Olsen et al., 2023). El éxito de una organización depende en gran medida del liderazgo, ya que los líderes marcan una decisiva diferencia en el rendimiento del equipo, el liderazgo transformacional permite interiorizar los objetivos y visión en el equipo, comprobando ($\beta = ,221$, $p < ,05$) la maximización de resultados en el logro de tareas individuales y, adicionando la relación personal, permite que los miembros del equipo virtual interactúen en confianza obteniendo mejores niveles de rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022). Se ha demostrado que el liderazgo transformacional ($\beta = ,12$, $p < ,05$) es el más eficaz para los equipos virtuales debido a que fomenta una mayor interacción y comunicación entre los miembros de equipos, mejora las actitudes integradoras y genera un equipo colaborador para poder alcanzar objetivos, todo ello conlleva a obtener equipos virtuales eficaces (Lauring y Jonasson, 2018) La influencia del liderazgo transformacional depende de la dispersión geográfica de los miembros del equipo, este tipo de liderazgo debe saber afrontar esta dificultad para poder obtener equipos virtuales con altos niveles de rendimiento, por ello es importante que la comunicación e interacción entre los miembros se fomente constantemente porque son clave para lograr alto rendimiento, es así que se comprueba ($\beta = ,38$, $p < ,05$) que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la eficacia del equipo virtual

fomentando la comunicación e interacción entre los miembros del equipo (Eisenberg et al., 2019)

El segundo objetivo planteado es donde la influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,344$; $t = 10.614$; $p < ,05$), confirmando que Influencia idealizada, se define como una influencia social que implica un contagio emocional creando sinergia entre los miembros del equipo, se requieren fundamentos morales comunes entre líderes y seguidores (Eisenberg et al., 2019). Son comportamientos que los líderes demuestran para ofrecer un modelo de comportamiento ético elevado, infundir orgullo y ganarse el respeto y la confianza de los demás (Vought, 2017); referenciando al comportamiento ético que tiene el líder y que impacta en los empleados (Pulido-Martos et al., 2023); es así que la inteligencia emocional como capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023), permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para influenciar en los demás (Jang et al., 2023).; los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados mejorando la autogestión y comprensión de sus propios sentimientos (Baharin et al., 2023).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas y que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que el objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyando y facilitando el trabajo a distancia para obtener la eficacia de su equipo, es así que se demuestra ($\beta = ,42$, $t = 8,41$, $p < ,05$) que el transmitir emociones positivas y animar a sus miembros, influye en una cohesión en el trabajo obteniendo mejores niveles de rendimiento del equipo con el cumplimiento de objetivos y satisfacción de los miembros del equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020). Cuando el líder comparte de forma positiva su propósito, respeto y confianza, impacta en los empleados, esto comprueba ($\beta = ,350$, $t = 4,772$, $p < ,05$) que la influencia idealizada genera un mayor compromiso de su parte para alcanzar los objetivos propuestos y se obtiene mejores niveles de rendimiento (Mutha y Srivastava, 2021). La influencia idealizada no tiene una relevancia por sí sola para obtener equipos virtuales eficaces, los factores del liderazgo transformacional trabajan como un todo para obtener el rendimiento óptimo del equipo, la influencia

idealizada junto con los demás factores del liderazgo transformacional ($\beta = ,656$, $t = 7,170$, $p < ,05$) demuestra tener efectos positivos significativos en el manejo de emociones y el compromiso de los miembros potenciando sus niveles de desempeño (Vought, 2017). La influencia idealizada consiste en lo que transmite el líder de forma positiva que impacta en el empleado, es así, que se ha demostrado ($\beta = ,242$, $p < ,05$) que este factor permite mayores niveles de confianza con el líder y eleva los niveles de rendimiento laboral (Lee et al., 2023).

El tercer objetivo planteado en donde la motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,329$; $t = 6.295$; $p < ,05$), confirmando que la motivación inspiradora refiere un enfoque futurista que proporciona un trabajo significativo y desafiante a los seguidores para que se inspiren (Kaur et al., 2023); cuando los líderes se comportan de forma que motivan a los demás (Mburu, 2020); adoptan comportamientos deseados, con el fin de aumentar el sentido del interés propio, mejorar las capacidades innovadoras y creativas e inspirar en el desempeño del equipo (Lee et al., 2023). La inteligencia emocional ayuda a comportarse sabiamente (Santa et al., 2023); ayuda al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones (Jang et al., 2023). Esta capacidad permite utilizar sus habilidades para mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (Baharin et al., 2023).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas y que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que el liderazgo transformacional estimula la motivación con un comportamiento adecuado, es así ($\beta = ,231$, $t = 2,147$, $p < ,05$) como logra mejores niveles de rendimiento a través de la confianza en los supervisores y entre los miembros de un equipo, generando mejores niveles de desempeño laboral (Lee et al., 2022); los líderes que aplican este estilo de liderazgo suelen presentar mayor éxito y tener equipos eficaces, es a través de la motivación ($\beta = ,226$, $t = 4,61$, $p < ,05$) que se adapta a las necesidades de los demás, comprende los factores de motivación y los promueve (Fareed et al., 2021); generan más emociones positivas en sus seguidores, que a su vez experimentan una mayor motivación ($\beta = ,23$, $p < ,05$), generando normas y patrones de comportamiento emocionalmente inteligentes que permiten al equipo

trabajar de forma más eficaz (Mindeguia et al., 2021). El ritmo de las exigencias de entornos dinámicos y turbulentos van en aumento por lo que es importante que se emplee un liderazgo que mantenga al equipo motivado, es así como se comprueba ($\beta= ,371$, $t= 2,997$, $p< ,05$) que el liderazgo transformacional con su motivación inspiradora, incentiva a los subordinados a aprender comportamientos favorables que generan equipos eficaces (Kaur et al., 2023).

El cuarto objetivo planteado es donde la consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta= ,374$; $t= 10.206$; $< ,05$), confirmando que, la consideración individual, consiste en el apoyo personal que proporciona el líder con cada uno de los miembros del equipo (van Dun y Kumar, 2023); es una atención individualizada donde se busca orientar de forma específica a sus necesidades (Hsu et al., 2022). Aquí el líder funciona como un mentor y entrenador, escuchando y aceptando las características individuales de cada uno de los miembros del equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020).; y, la inteligencia emocional permite comprender a los subordinados y comportarse sabiamente para tratarlos (Santa et al., 2023); permite razonar sobre las emociones de los demás y utilizarlas para facilitar las interacciones (Jang et al., 2023); así los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados (Baharin et al., 2023).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas y que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, la cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a procesos dinámicos en el equipo, el liderazgo transformacional en un entorno virtual es importante para la calidad del trabajo, demostrando que los líderes, a través de una consideración individual ($\beta=,267$, $p< ,05$) pueden mejorar aspectos como la comunicación eficaz y la coordinación ágil en el manejo de emociones (Olsen et al., 2023). La toma de decisiones en la formación profesional es un importante indicador clave del rendimiento, los resultados revelan que el liderazgo transformacional, con la consideración individual, ayuda a los equipos virtuales a tomar mejores decisiones ($\beta= ,221$, $p< ,05$) ya que son idóneos para dirigir a través de un mayor relacionamiento con los miembros de equipo (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022); y, para aprovechar al máximo los beneficios potenciales de los equipos virtuales, los directivos que han adoptado el liderazgo transformador han ayudado a una

comunicación eficaz ($\beta = ,89$, $p < ,05$) a través de la consideración individual, estableciendo lazos fuertes con sus subordinados (Eisenberg et al., 2019). El objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyándoles y facilitándoles el trabajo a distancia, así se demuestra que el liderazgo transformacional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual ($\beta = ,40$, $p < ,05$), incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo impactando positivamente en sus emociones (Mysirlaki y Paraskeva, 2020).

El quinto objetivo planteado en donde la estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,263$; $t = 5.249$; $p < ,05$), confirmando que la estimulación intelectual, hace referencia a cuando los líderes desafían las suposiciones de los miembros del equipo y solicitan ideas de los seguidores sin criticarlos, lo que a su vez puede estimular una mejor toma de decisiones y la forma en que los miembros del equipo enmarcan los obstáculos y problemas (Olsen et al., 2023). Es la medida en que los líderes cuestionan los supuestos y asumen un riesgo (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022); lo que permite que puedan alcanzar su potencial y niveles máximos de rendimiento (Eisenberg et al., 2019). La inteligencia emocional funciona como un nexo para comprender a los demás y poder estimularlos de forma correcta (Santa et al., 2023), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones facilitando las interacciones (Jang et al., 2023). Los empleados se sentirán apreciados si reciben un trato emocional adecuado para utilizar sus habilidades y manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, el estilo de liderazgo puede afectar al rendimiento; cuando los empleados sientan que se han satisfecho sus expectativas y necesidades, se comprometerán plenamente con su trabajo, es así que el liderazgo transformacional genera relaciones más estrechas con sus empleados ($\beta = ,242$, $p < ,05$) demostrando mejoras en sus capacidades innovadoras y creativas e inspira a rendir más allá de lo esperado (Lee et al., 2023); radica en estimular la motivación de los empleados para el rendimiento en el trabajo ($\beta = ,231$, $t = 2.147$, $p < ,05$), logrando aumentar la innovación y conocimientos (Lee et al., 2022). El liderazgo transformacional es ejemplo de inspiración para los

compañeros, aporta visión y un objetivo mutuo, generando confianza entre los miembros del equipo ($\beta = 0.226$, $p < ,05$) y los impulsa a seguir mejorando y aprendiendo (Fareed et al., 2021); alrededor de un tercio de la cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a estos procesos dinámicos cotidianos ($\beta = ,267$, $p < ,05$) donde cada miembro del equipo participe activamente compartiendo información (Olsen et al., 2023). El liderazgo transformacional, con la estimulación intelectual, mejora sus decisiones en materia de formación profesional ($\beta = ,221$, $p < ,05$), lo que a su vez mejorará su rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022).

El sexto objetivo planteado es donde la inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,287$; $t = 2.429$; $p < ,05$), confirmando que la inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones interpersonales (Jang et al., 2023). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023). Los equipos virtuales en su dependencia de las TIC (Kaur et al., 2023); presentan problemas de comunicación e interacción (Olsen et al., 2023); por lo que, la inteligencia emocional permite comprender y entender a los miembros del equipo, la evaluación de los propios miembros genera confianza y disposición (Mysirlaki y Paraskeva, 2020); por lo que, un equipo virtual eficiente se expresa y comparte, generando relaciones sólidas (Hao et al., 2022).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, la inteligencia emocional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual ($\beta = ,35$, $p < ,05$) incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo, la viabilidad y el rendimiento (Mysirlaki y Paraskeva, 2020). La Inteligencia Emocional puede considerarse una habilidad

muy necesaria para los líderes ($\beta = ,204, p < ,05$) ya que contribuye a desarrollar la reflexión (Fareed et al., 2021); puede ayudar al individuo a comprender sus emociones y las de los demás ($\beta = ,191, p < ,05$), por lo que es útil en las interacciones sociales y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023). Los equipos con altos niveles de inteligencia emocional suelen entender el funcionamiento de su organización ($\beta = ,28, p < ,05$) y lo que implica en términos de gestión de las emociones (Mindeguia et al., 2021); las capacidades emocionales individuales permiten a los empleados aprovechar las diferentes situaciones sociales a las que se enfrentan en el trabajo ($\beta = ,81, p < ,05$) logrando efectos positivos mayores (Pulido-Martos et al., 2023).

El séptimo objetivo planteado en donde la evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,136; t = 2.357; < ,05$), confirmando que la autoevaluación de emociones se describe como la capacidad que tiene una persona para reconocer, comprender y comunicar sus propios sentimientos (Santa et al., 2023); implica registrar, atender y descifrar mensajes emocionales tal y como se expresan en las expresiones faciales, el tono de voz o artefactos culturales (Mysirlaki & Paraskeva, 2020). Está relacionada con una mayor conciencia emocional para percibir e identificar emociones en uno mismo (Quílez-Robres et al. 2023); es una comprensión profunda de las propias emociones incorporando capacidad de autorreflexión que les permite conceder la capacidad de reflexionar en lugar de reaccionar impulsivamente (Al-Samarraie et al., 2023). El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo fuertemente vinculado al manejo de emociones ya que transforma e interioriza valores (van Dun et al., 2023); se ganan el respeto y la confianza (Hsu et al., 2022). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario y así guiar a través de motivar y el compromiso de miembros del equipo (Mburu, 2020).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, los líderes emocionalmente fuertes pueden controlar, gestionar y desarrollar sus propias emociones mejor que los demás ($\beta = ,204, p < ,05$), demuestran ser más conscientes de su entorno (Fareed et al., 2021); y, generan mayor pasión ($\beta = ,204, p < ,05$) al reconocer sus propias emociones (Mindeguia et al., 2021). La inteligencia

emocional de los líderes en un equipo virtual permite un control sobre sus emociones ($\beta = ,35, p < ,05$) volviéndolo eficaz y generando mejores niveles de rendimiento en el equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020); ayuda al individuo a comprender sus propias emociones ($\beta = ,191, p < ,05$) y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023).

El octavo objetivo planteado en donde la evaluación de las emociones de los demás tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,374; t = 4.938; < ,05$), confirmando que la evaluación de las emociones de los demás, se refiere a la capacidad de la persona para reconocer y comprender las emociones de aquellos que lo rodean y responder en consecuencia; de poder percibir y absorber los sentimientos de su entorno (Santa et al., 2023); permite gestionar y utilizar esas emociones de forma adecuada según las necesidades del entorno para lograr resultados beneficiosos (Liu et al., 2023). Las personas con un alto nivel de esta capacidad serán mucho más sensibles a los sentimientos y emociones de las personas que lo rodean, así como a leer sus mentes (Li et al., 2023); el liderazgo transformacional que influye o transforma a través de esa capacidad (van Dun et al., 2023). Este tipo de liderazgo se ganan el respeto y la confianza y ofrece atención individual (Hsu et al., 2022); por lo que, poder comprender las emociones de los demás es necesario para la guía a través de una visión e inspiración (Mburu, 2020).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, los líderes emocionalmente fuertes demuestran ser más conscientes de su entorno ($\beta = ,204, p < ,05$) y resultan beneficiosos para los sentimientos y emociones de sus colegas y subordinados lo que lleva una mejor relación generando satisfacción con mayores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran conductas de atención individualizada ($\beta = ,873, p < ,05$) que ayudan a los empleados a superarse en el trabajo (Lee et al., 2022); los comportamientos asociados a inteligencia emocional generan un sentimiento afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo ($\beta = 0.25, p < 0.05$) (Mindeguia et al., 2021); pueden entender las emociones de sus subordinados y conocer sus necesidades ($\beta = ,35, p < ,05$) (Mysirlaki y Paraskeva, 2020).

El noveno objetivo planteado en donde el uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional. Los resultados confirman el planteamiento hipotético ($\beta = ,247$; $t = 3.600$; $p < ,05$), confirmando que el uso de las emociones se define como la capacidad de aprovechar sus propias emociones para mejorar a nivel individual y grupal, se puede tener una buena actitud fomentando la imaginación y la creatividad (Santa et al., 2023). Con esta capacidad interpretan y reaccionan ante los distintos elementos de su entorno razonando sobre las emociones generadas, promoviendo la aparición de un estado afectivo colectivo (Pulido-Martos et al., 2023); que implica gestionar las emociones, los pensamientos y los comportamientos de una manera que esté en consonancia con sus valores y objetivos (Ahsan, 2023). El liderazgo transformacional interioriza valores y usa sus emociones en el análisis de su entorno (van Dun et al., 2023); transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (Hsu et al., 2022). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, se destaca la importancia de la gestión emocional para el desarrollo de la afectividad del compromiso organizacional ($\beta = ,81$, $p < ,05$), con capacidades emocionales dentro del equipo se genera un estado afectivo colectivo común (Pulido-Martos et al., 2023). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran conductas de atención individualizada ($\beta = ,873$, $p < ,05$) que ayudan a los empleados a superar sus dificultades en el trabajo, obteniendo mejores niveles de rendimiento (Lee et al., 2022); así la inteligencia emocional puede considerarse una habilidad o un rasgo muy necesario ya que contribuye a desarrollar la reflexión y ser mejores en la resolución de problemas ($\beta = ,204$, $p < ,05$) (Fareed et al., 2021). La inteligencia emocional media totalmente la relación entre los comportamientos liderazgo transformacional y el estado emocional o afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo ($\beta = ,28$, $p < ,05$) (Mindeguia et al., 2021).

El décimo objetivo planteado en donde la regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional. Los resultados confirman el

planteamiento hipotético ($\beta = ,253$; $t = 5.136$; $p < ,05$), confirmando que la regulación de las emociones se define como la capacidad de controlar las propias emociones, es una contención emocional que permitirá a la persona recuperarse de la angustia psicológica, así como la capacidad de cambios imprevistos en los resultados o las circunstancias, lo que conducirá a la flexibilidad y a una gama más amplia de resolución de problemas (Santa et al., 2023); permite controlar dichas emociones para guiar el pensamiento y las acciones propias en su entorno, pudiendo mantener la concentración y serenidad (Nabih et al., 2023). El estilo de liderazgo transformacional regula sus emociones para afrontar situaciones de cambio (van Dun et al., 2023); fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas orientando a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario y enseñan a tener un mejor control de sus emociones (Mburu, 2020).

Lo señalado tiene relación con investigaciones desarrolladas que confirman el objetivo planteado. En ese sentido, estudios afirman que, aquellos emocionalmente fuertes pueden regular sus emociones ($\beta = ,204$, $p < ,05$) y está significativamente relacionada con la eficacia para obtener mejores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021); puede redirigir las emociones negativas resultando en una comunicación constructiva ($\beta = ,191$, $p < ,05$) como componente fundamental de muchos puestos de trabajo (Lee et al., 2023). Las mejores relaciones entre los trabajadores son aquellas capaces de mejorar el rendimiento de los equipos y reducir conflictos ($\beta = ,381$, $p < ,05$) (Aritzeta et al., 2020); los resultados contribuyen a aclarar la forma en que los líderes y los miembros del equipo crean un tono afectivo ($\beta = ,81$, $p < ,05$) que deriva de dar significado a los patrones emocionales, y cómo estos patrones son utilizados para el razonamiento y la resolución de problemas (Pulido-Martos et al., 2023).

VI. CONCLUSIONES

Una conclusión en investigación es un resumen integrado de los resultados y hallazgos, que proporciona respuestas a las preguntas de investigación y refleja la significancia y las implicaciones del estudio (Creswell y Creswell, 2017, p. 137). Según lo mencionado, se procedió a redactar las conclusiones en orden a los objetivos planteados.

1. El primer objetivo planteado en donde el liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, el coeficiente de trayectoria obtenido es moderado; si bien es aceptable, se encuentra en un nivel medio de aprobación y ello se puede explicar por la reciente implementación de la metodología de trabajo y la experimentación en la aplicación del estilo de liderazgo, lo que se analizó fue que los colaboradores pudieron identificar las características del liderazgo transformacional con las que contaban sus líderes. El peso obtenido en el modelo representa un nivel moderado de dependencia lo cual demuestra que los colaboradores reconocen características del liderazgo transformacional y que ello influye en su desenvolvimiento en el trabajo. Es así como se puede entender que los integrantes de los equipos virtuales sí reconocen características del liderazgo transformacional en sus líderes, pero al no ser un estilo de liderazgo instaurado como una política laboral, hay líderes que no aplican este estilo de liderazgo generando que los encuestados no reconozcan las características y por ende no se encuentren niveles de efectos significativos. En conclusión y, en concordancia con los teóricos que afirman que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa para lograr equipos virtuales eficaces, se ve reflejado parcialmente en los resultados y ello se debe a que el estilo de liderazgo estudiado no es una política laboral de la empresa pero que los miembros de equipos que reconocen características del liderazgo transformacional presentan mejores niveles de desempeño en sus labores y en la integración de equipo.
2. El segundo objetivo planteado en donde la influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, el coeficiente de trayectoria obtenido es moderado pero muy al límite de un nivel débil y ello obtiene explicación que, debido a la falta de aplicación de un liderazgo transformacional en los equipos, los subordinados no se sienten influenciados por sus líderes ya que aplican otros

estilos de liderazgo con diversas metodologías de trabajo que no los incentiva a ser como ellos. El peso obtenido en el modelo es un valor sustancial lo que nos lleva a interpretar que los miembros de un equipo buscan tener la influencia de sus líderes, buscan un modelo a seguir y es un factor importante que ellos consideran para sus líderes. Los diferentes estilos de liderazgo implementados en la organización no influyen en sus subordinados lo que conlleva a que sus miembros no los tengan como un modelo a seguir, pero sí buscan un modelo. En conclusión, podemos decir que la influencia idealizada tiene un efecto significativo en la inteligencia emocional porque es un factor importante para los miembros de un equipo ya que buscan un modelo a seguir para desenvolverse en su día a día, pero no lo encuentra necesariamente en su líder de equipo, ello puede traer consecuencias en la eficacia del equipo ya que pueden encontrar un modelo a seguir en alguien ajeno al mismo, provocando desunión o peleas dentro del equipo.

3. El tercer objetivo planteado en donde la motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil, pero al límite de ser moderado y ello se explica porque la motivación que un líder le da al equipo es un factor importante pero no se desarrolla por los líderes de equipo, existe un porcentaje regular que se siente motivado por su líder, pero es un mayor porcentaje los negativos. El peso obtenido en el modelo es un valor moderado porque si bien es un factor que influye, no es determinante para la inteligencia emocional. La motivación inspiradora es un factor importante para la desarrollar inteligencia emocional, pero no es determinante. En conclusión, la motivación inspiradora sí tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, pero no es determinante. Dentro de la organización, la mayoría de miembros de equipo no se sienten motivados por sus líderes, pero no es un factor que afecte su inteligencia emocional.
4. El cuarto objetivo planteado en donde la consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, el coeficiente de trayectoria obtenido es moderado y se sustenta porque una porción de los líderes de la organización se preocupa por sus miembros de forma individualizada, generando lazos independientes a los cohesionados con el equipo, pero hay una mayoría de miembros del equipo que no se sienten considerados por sus líderes a un nivel

individual y personal, sino que solo se generan relaciones a nivel laboral. El peso obtenido en el modelo es un valor sustancial porque la consideración individual que emplean los líderes si es un factor determinante que afecta la inteligencia emocional. Generar lazos a nivel personal e individual del líder con cada uno de los miembros de equipos es importante y determinante para influenciar en la inteligencia emocional de sus miembros porque es un factor que el subordinado valora de un líder y genera en él emociones positivas y mejores reacciones ante diferentes estímulos en el trabajo. En conclusión, la consideración individual tiene un efecto significativo en la inteligencia emocional porque cuando el líder genera lazos individuales y personales con sus miembros influye también en su reacción ante estímulos en el trabajo, generando en el subordinado emociones positivas que lo hacen más consiente a su vez de sus reacciones ante diferentes situaciones adversas en el trabajo y que, ante cualquier dificultad, puede regresar a su líder como un lugar de confianza.

5. El quinto objetivo planteado en donde la estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil y se sustenta en la falta de incentivos por parte del líder para que sus subordinados crezcan en conocimientos. Los trabajadores, en su gran mayoría, no perciben un estímulo por parte de sus líderes para seguir creciendo en conocimientos y por ende no los afecta a nivel emocional. El peso obtenido en el modelo es moderado lo que indica una dependencia entre ellos pero que no es determinante, ello demuestra que la estimulación intelectual si se presenta, pero en niveles muy bajos y no los afecta a nivel emocional. Si bien la estimulación intelectual puede influenciar el desarrollo de una inteligencia emocional, no es un factor determinante para la misma. En conclusión, la estimulación intelectual si tiene unos efectos significativos en la inteligencia emocional pero los resultados demuestran que los miembros de un equipo no lo ven como un factor determinante que los afecte a un nivel emocional, es un factor que valoran pero que no tiene un peso importante.
6. El sexto objetivo planteado en donde la inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil y se sustenta porque los miembros de un equipo no ven la capacidad en el manejo de emociones como un factor determinante para

su desempeño. El peso obtenido en el modelo es débil lo que indica que la eficacia del equipo no depende de la inteligencia emocional del líder, pero sí influye. Si bien la inteligencia emocional es importante para un correcto desenvolvimiento en equipo no es determinante para su eficacia. En conclusión, la inteligencia emocional tiene efectos significativos en la eficacia de los equipos virtuales, pero no es un factor valorado por los miembros de equipo como tal por lo cual se ve necesario a un nivel personal para afrontar diversas situaciones en el trabajo, pero no determina la eficacia de un equipo virtual.

7. El séptimo objetivo planteado en donde la evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil, la teoría es aceptada, pero al ser débil indica que tiene muy poca influencia para generar liderazgo transformacional dando a entender que no es un factor generador de este estilo de liderazgo. El peso obtenido en el modelo es débil lo que implica que el liderazgo transformacional no depende de la evaluación de las propias emociones, pero sí influye. La evaluación de las propias emociones ayuda al líder a comprenderse, pero no determina el desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional. En conclusión, las teorías que sustentan que la evaluación de las propias emociones influye en el liderazgo transformacional se cumple, pero a muy bajos niveles. Esta es una capacidad que desarrolla el líder transformacional pero no es determinante de la misma y como se mencionó, la organización no tiene el estilo de liderazgo instaurado por lo que no es una capacidad apreciada o identificada por los miembros de los equipos virtuales.
8. El octavo objetivo planteado en donde la evaluación de las emociones de los demás tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, el coeficiente de trayectoria obtenido es moderado; ello se explica en la necesidad del líder para comprender a sus subordinados a un nivel emocional ya que influye en su desenvolvimiento en el trabajo. El peso obtenido en el modelo es moderado porque existe una dependencia entre ambos factores, para poder desarrollar el liderazgo transformacional tienes que aprender a comprender a tus subordinados emocionalmente, pero ello no es determinante. Esta característica de inteligencia emocional tiene un mayor peso con respecto al estilo de liderazgo estudiado porque implica un efecto en un agente externo y no en el mismo líder.

En conclusión, los resultados afirman las teorías sobre los efectos significativos de la evaluación de las emociones de los demás en el liderazgo transformacional, se afirma que es una característica importante para este estilo de liderazgo y que permite relacionarse mejor con sus subordinados.

9. El noveno objetivo planteado en donde el uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil; esto se debe a que el uso de emociones es importante para el liderazgo transformacional pero no tiene un impacto como característica esencial. El peso obtenido en el modelo es débil porque existe un nivel de dependencia, pero es muy bajo. Se reconoce que el uso de emociones fomenta el desarrollo de las características del liderazgo transformacional, pero al ser un análisis general y disperso, los niveles de dependencia son bajos y el reconocimiento de estas características por parte de los encuestados es bajo. En conclusión, se afirma lo enunciado por las teorías sobre el efecto significativo que tiene el uso de emociones en el liderazgo transformacional, pero los resultados lo analizan en un sentido general por lo cual se entiende que este factor influye en todos los niveles del estilo de liderazgo, pero no es preciso.
10. El décimo objetivo planteado en donde la regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, el coeficiente de trayectoria obtenido es débil; esto se debe es un factor que influye a un nivel personal del mismo líder, pero no es una característica inherente del líder. El peso obtenido en el modelo es de un valor moderado porque existe una mayor dependencia de este factor con respecto al desarrollo del estilo de liderazgo estudiado. La regulación de emociones es una capacidad emocional que es parte del desarrollo de las características del liderazgo transformacional, pero, nuevamente, al ser estudiado en un aspecto amplio dentro del mismo, los resultados no evidencian su importancia. En conclusión, se afirman las teorías que sustentan que la regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional, pero no es determinante del mismo por lo cual, es importante determinantes que factores adicionales tienen una mayor relación de influencia para el desarrollo de este estilo de liderazgo.
11. En el proceso sistemático de la investigación, se observó limitaciones de carácter metodológico, relacionado con la obtención de permisos para la realización de la

encuesta ya que era una empresa muy grande y por ende sus procesos sus tediosos para obtener una respuesta. Además, se presentó un problema con la voluntad de participación de parte de los trabajadores debido al extenso cuestionario, por lo cual demoraban en responder o contestar.

VII. RECOMENDACIONES

Se refiere a una sugerencia o propuesta específica derivada de los hallazgos y resultados de un estudio. Estas sugerencias están diseñadas para orientar acciones futuras, decisiones o políticas, basadas en la evidencia recopilada durante la investigación (Creswell y Creswell, 2017, p. 137). A continuación, se presenta las recomendaciones de la investigación.

1. Para una mayor percepción de los efectos del liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces, es necesario que este estilo de liderazgo se instaure como una política laboral dentro de la organización. De esta manera, los líderes pueden llevar un estilo homogéneo, desarrollando las habilidades características del liderazgo estudiado, siendo ya una política organizacional laboral, se podrá visualizar con mayor precisión los resultados que obtienen los equipos virtuales en su eficacia dirigidos con un liderazgo transformacional. Este proceso debe comenzar con capacitaciones donde los líderes comprendan en qué consiste el liderazgo transformacional y que puedan poner en práctica las características inherentes al mismo, cuando la estrategia se aplica, es necesario que pueda llevar un seguimiento y evaluación de los resultados implementando encuestas en los trabajadores donde verifiquen que pueden reconocer características del liderazgo transformacional en sus líderes; además, evaluar la eficacia de los equipos a través del cumplimiento de sus objetivos y relacionamiento entre los miembros del mismo. Se debe tener en cuenta que, para la aplicación de la estrategia requiere un cambio a nivel cultural de la organización por lo cual necesita un tiempo adecuado de implementación y seguimiento; en este sentido, es necesario poder llevar una programación e identificación de factores internos de la organización que puedan ser obstáculo a la estrategia como por ejemplo ciertas políticas laborales que no permitan el desenvolvimiento del estilo de liderazgo propuesto.
2. Los líderes deben tener presente que una referencia para los miembros de su equipo y depende de aquello que transmiten para impactar en el desenvolvimiento que tendrá su equipo, necesitan contar con retroalimentación de percepciones externas para que puedan conocer aquello en lo que están fallando permitiendo tener un conocimiento de sus puntos débiles y fuertes

como referencia para un plan de mejora profesional. Se puede llevar a cabo con reuniones de feed back con sus empleados o se puede implementar una encuesta a los trabajadores sobre la percepción de sus líderes, en base a ello genera un reporte a los líderes sobre la información recolectada, para una mayor seguridad y tranquilidad de los trabajadores, contando con la participación de la organización, se puede realizar de manera anónima y que la organización funcione como mediadora para darle seguimiento a la mejora continua del líder. La aplicación de la estrategia puede generar susceptibilidades en algunos líderes si no se maneja la información de manera correcta ya que habla de cómo su equipo lo percibe como modelo a seguir, es por ello que, la organización debe tener en cuenta el manejo de información y la transmisión de esa información recopilada al líder para que lo tome como una evaluación constructiva de mejora y no como críticas.

3. La motivación es un factor clave que afecta el rendimiento del equipo y es importante poder llevar un seguimiento del empleado respecto a ello porque a afectar su desempeño en el trabajo, por ende, en su cumplimiento de objetivos. Los líderes deben ser una fuente de información para la organización y es necesario que ellos conozcan cada situación de los miembros de su equipo que pueden estar afectando su motivación en el trabajo, esto permitirá contar con mejores planes de contingencia para el cumplimiento de objetivos, donde se conocen los problemas u obstáculos para un correcto desenvolvimiento del equipo. Se puede realizar a través de reuniones de equipo donde el líder pueda permitir a sus subordinados conversar libremente sobre sus percepciones de motivación o se puede realizar de manera personal con cada miembro y conocer sus motivantes personales, es importante contar con un reporte de todas las observaciones porque permitirán al líder conocer los motivantes que su equipo necesita. Pero es importante tener en cuenta que el tema de la motivación, al ser percepciones personales implica tener cierto grado de confianza en el líder para revelar los incentivos de motivación que uno busca ya que están relacionados a percepciones personales y en muchos casos íntimas porque lo que se podría encontrar problemas si el líder no tiene relación de confianza con sus miembros de equipo.

4. La relación que puede tener el líder – subordinado es importante y necesario para desarrollar un correcto desenvolvimiento del equipo por lo que se debe buscar que se generen esos lazos, se debe evaluar cómo las conexiones individuales entre líderes y miembros del equipo influyen en las reacciones emocionales de los subordinados ante diferentes estímulos en el entorno laboral. Los líderes deben buscar generar conocer de manera personal a los miembros de su equipo porque así se tiene noción de sus obstáculos no solo a nivel laboral sino personal y, se puede analizar la percepción de los subordinados sobre la confianza y el apoyo recibido por parte de sus líderes, con esa información, puede trabajar de manera personalizada con cada uno de los miembros de equipo logrando mejores niveles de desempeño y de cohesión entre los miembros. Esto puede incluir técnicas de comunicación, actividades de team building y enfoques para fomentar un ambiente de confianza en el equipo, todo ello se puede evaluar a través de una retroalimentación directa o de una forma anónima por cuestionarios. Se debe tener en cuenta que las personalidades de cada persona son variantes y no todas las personas trabajan o se relacionan de la misma manera por lo que el líder debe implementar estrategias diferentes para cada uno de sus miembros.,
5. El líder debe implementar estrategias específicas de estimulación intelectual en entornos laborales utilizar métodos de comunicación efectivos para transmitir la importancia de la estimulación intelectual en la mejora de la inteligencia emocional, debe transmitir la importancia seguir creciendo en conocimiento porque ello sirve de impulso para el propio trabajador, para su propio crecimiento y desenvolvimiento ante diferentes situaciones laborales. Se puede implementar cursos de capacitación donde el trabajador deba inscribirse o se puede generar reuniones de capacitación con el mismo líder donde comparta sus conocimientos adquiridos en el área y se puede evaluar a través de cuestionarios o exámenes donde los resultados sirvan de indicador para líderes del crecimiento de cada miembro de equipo. La percepción subjetiva de la importancia de la estimulación intelectual puede variar entre individuos, lo que podría afectar la interpretación de los resultados, puede haber resistencia o falta de comprensión inicial entre los miembros del equipo sobre la relación

entre estimulación intelectual e inteligencia emocional resultando en una falta de interés por participar en las diferentes actividades planteadas.

6. El líder debe introducir técnicas de comunicación y herramientas que fomenten la conciencia emocional y la empatía en entornos virtuales porque los miembros del equipo deben entender cómo la inteligencia emocional puede contribuir significativamente a la eficacia del equipo porque esta permite un mejor desenvolvimiento del mismo y una mejor comprensión entre los miembros, a la par, que contribuye con un mejor manejo de las emociones para responder ante diferentes estímulos en el trabajo. A través de charlas, capacitaciones o reuniones de equipo se puede lograr transmitir este mensaje enfocado en detallar su valor e importancia obteniendo información de su eficacia con encuestas o evaluación de su rendimiento como equipo en base a indicadores de inteligencia emocional. Al tener un alto nivel de falta de conciencia sobre la importancia de la inteligencia emocional sobre la eficacia del equipo, se puede encontrar un desinterés de parte de los trabajadores por mejorar en este aspecto y se debe implementar primero una conciencia sobre el tema.
7. Es importante para la organización desarrollar un programa de conciencia emocional y entrenamiento específico para líderes, centrándose en la evaluación de las propias emociones donde se pueda introducir prácticas y herramientas que fomenten la reflexión individual y la identificación consciente de las emociones por parte de los líderes, ello va a generar que los líderes tomen conciencia sobre la importancia que tiene el autoconocimiento para el desarrollo de sus funciones ayudándolo a evaluar y potenciar su influencia sobre el equipo, al identificar cómo la conciencia emocional del líder contribuye a la efectividad y el compromiso del equipo virtual, el líder puede mejorar sus estrategias para alcanzar objetivos. La organización puede implementar sesiones de capacitación que incorporen herramientas como diarios emocionales y ejercicios de autorreflexión para fortalecer la capacidad de evaluación emocional y se puede evaluar a través de la productividad y la satisfacción con un seguimiento a largo plazo para evaluar la sostenibilidad de los cambios y su impacto continuo en el liderazgo. Se puede presentar una resistencia de los líderes a participar en programas de desarrollo emocional si

no perciben directamente su relevancia para el liderazgo por lo que se debe adaptar las estrategias de entrenamiento para que sean aplicables y efectivas.

8. La organización debe diseñar e implementar un programa de desarrollo específico que enfoque la capacidad de los líderes para evaluar las emociones de los demás, integrar ejercicios prácticos, simulaciones y casos de estudio que permitan a los líderes practicar y mejorar esta habilidad, al ser un factor importante, los líderes deben ser conscientes de ello y desarrollar esa capacidad para ponerlo en práctica con sus equipos, con ellos se busca mejorar la capacidad de los líderes para entender y gestionar las emociones de sus subordinados, fomentando una relación más efectiva. Se puede implementar sesiones de desarrollo que incorporen herramientas como role-playing, análisis de casos y feedback 360 grados para fortalecer la habilidad de evaluación emocional, posteriormente, se puede evaluar con entrevistas para obtener percepciones detalladas sobre cómo la mejora en la evaluación emocional se traduce en un liderazgo más efectivo. Hay que ser conscientes que puede haber posibles sesgos en la autoevaluación de los líderes sobre su capacidad de evaluación emocional por lo que se deben evaluar también la percepción de terceros sobre la capacidad desarrollada por el líder; además se debe garantizar la aplicación sostenida de las habilidades desarrolladas en el entorno laboral después de la intervención.
9. El liderazgo debe tener un correcto manejo de las emociones y es importante que se genere conciencia sobre ello porque determina el relacionamiento efectivo del equipo, se debe capacitar a los líderes sobre el tema y que puedan transmitir ello a sus subordinados lo que va a permitir que se cohesionen, trabajando de manera efectiva para alcanzar objetivos planteados ya que el uso de emociones es necesario en el ambiente laboral para poder manejar diferentes situaciones que se presentan en el mismo. Se puede implementar capacitaciones y charlas donde se detalle la importancia del tema, complementado con casos prácticos o sesiones interactivas donde se ponga en evidencia su importancia, pero, es importante siempre contar con un feedback de las sesiones, así como realizar encuestas que nos permitan conocer la percepción de los participantes y de aquellos que interactúan con los participantes y tener una información confiable de los resultados obtenidos.

Estas charlas implican cambios a nivel personal por lo cual puede presentarse resistencia al cambio en algunas ocasiones por lo cual entra a tallar la intervención de la cultura organizacional que se pueda estar desarrollando y que va a influir en la aceptación del programa por parte de los trabajadores.

10. La regulación de emociones implica también, la auto regulación de impulsos antes diferentes situaciones por lo que es necesario generar una conciencia sobre ello en los líderes y que se pueda trabajar con sus miembros de equipo, principalmente se debe desarrollar esta capacidad en los líderes y posteriormente impulsar el desarrollo de esta habilidad con los subordinados; esto permitirá que se mejore la respuesta que se pueda obtener de los trabajadores ante situaciones de crisis, como el ejemplo de la Covid-19, teniendo mejores resultados de situaciones inesperadas. Esta habilidad puede medirse a través de actividades de simulación después de generar conciencia sobre el tema y que los trabajadores puedan desarrollar esta habilidad, en la actualidad existen diversos programas y tecnologías que permiten simular situaciones de crisis donde, en base a decisiones, pueden entregar resultados lo cual podría evidenciar el desarrollo de la habilidad del uso de emociones ante situaciones de crisis. Se debe tener en cuenta que para poder desarrollar esta habilidad se debe generar una conciencia de su importancia, se debe generar una cultura que impacte en el trabajador para tener conciencia de la importancia de la regulación de emociones y posterior a ello poder aplicar las herramientas necesarias para el desarrollo de la habilidad porque sin ello no se podrá hacer énfasis en la necesidad del mismo.
11. Para futuras investigación sobre el liderazgo transformacional relacionado con la eficacia de los equipos virtuales a través de la inteligencia emocional, se recomienda poder detallar en qué aspectos específicos influencia con mayor fuerza en la eficacia de los equipos virtuales. Es fundamental poder entender como cada factor de forma impediendo influye en la eficacia de los equipos virtuales porque entendemos que como un todo tiene una influencia significativa pero cada factor tiene diferentes pesos y sería interesante estudiar los efectos de cada uno de ellos. De igual manera, recomiendo que se realicen estudios del tema en organizaciones más pequeñas ya que la organización estudiada, al ser una organización grande, cuenta con una cultura organizacional que

impacta en el desenvolvimiento de sus trabajadores y sería interesante conocer los resultados dentro de organizaciones más pequeñas con menos factores que influyan en el comportamiento de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Ahsan, M. J. (2023). The role of emotional intelligence in effective corporate social responsibility leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 75–91. <https://doi.org/10.1108/ijoa-02-2023-3615>
- Al-Samarraie, H., Sarsam, S. M., & Alzahrani, A. I. (2023). Emotional intelligence and individuals' viewing behaviour of human faces: a predictive approach. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 33(4), 889–909. <https://doi.org/10.1007/s11257-023-09372-z>
- Álvarez Risco, A. (2020). Justificación de la investigación. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. *Universidad de Lima*, 8(3), 01-11.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.
- Aritzeta, A., Mindeguia, R., Soroa, G., Balluerka, N., Gorostiaga, A., Elorza, U., & Aliri, J. (2020). Team emotional intelligence in working contexts: Development and validation of the team-trait meta mood scale (T-TMMS). *Frontiers in psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00893>
- Babbie, E. R. (2019). *The practice of social research* (15th ed.). Cengage Learning.
- Baharin, N. L., Kelana, B. W. Y., Sanny, L., Teo, P.-C., Ho, T. C. F., & Ramliy, M. K. (2023). The mediating effect of emotional intelligence on the relationship between talent management practices and leadership skills in Malaysian GLCs. *Sustainability*, 15(13), 10727. <https://doi.org/10.3390/su151310727>
- Bazeley, P. (2018). *Integrating Analyses in Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Brown, D., et al. (2021). *Experimental Design: Principles and Applications*. Publisher.
- Chaves, D. C. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, (157).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.

- Deboni, D. C. (2017). La construcción del marco teórico en la investigación científica. *Tema de Investigación Central de la Academia*, 55-71.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Eisenberg, J., Post, C., & DiTomaso, N. (2019). Team dispersion and performance: The role of team communication and transformational leadership. *Small Group Research*, 50(3), 348–380. <https://doi.org/10.1177/1046496419827376>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). El problema de investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32.
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan. *Project Leadership and Society*, 2(100036), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>
- García, A. (2018). *Cross-Sectional Research: Methods and Applications*. Editorial.
- García, C., & Martínez, M. (2019). Bridging Concept to Measurement: Operationalization in Research. *Journal of Research Methods*, 36(1), 52-70.
- García, J., et al. (2020). *Naturalistic Inquiry: Exploring Phenomena in Real-world Contexts*. Publisher.
- Gómez, A., & Martínez, M. (2019). The Art of Describing: Descriptive Research Techniques. *Journal of Research Methods*, 38(3), 72-89.
- Gómez, J. (2018). *Applied Research: Methods and Applications*. Editorial.
- González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 58-69.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hsu, N., Newman, D. A., & Badura, K. L. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: Meta-analysis and explanatory model of female leadership advantage. *Journal of Intelligence*, 10(4), 104. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040104>
- Jang, D., Elfenbein, H. A., & Porath, C. (2023). Who succeeds in a leadership course? Achievement is predicted by ability-tested but not self-reported

- emotional intelligence. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100566.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100566>
- Jáuregui, K. (2022, abril 24). *Tiempo de cambios en la cultura organizacional*. Gestión. <https://gestion.pe/opinion/tiempo-de-cambios-en-la-cultura-organizacional-noticia/>
- Jones, B., & García, C. (2020). The Role of Variables in Experimental Studies. *Journal of Research Methods*, 15(2), 56-79.
- Jones, D., et al. (2020). Precision in Research: The Role of Variable Operationalization. Publisher.
- Kant, I. (2017). *Teoría y praxis*. El Cid Editor.
- Kaur Bagga, S., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., & Van Fossen, J. (2021). Leading virtual teams. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100842. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2021.100842>
- Lauring, J., & Jonasson, C. (2018). ¿Can leadership compensate for deficient inclusiveness in global virtual teams? *Human Resource Management Journal*, 28(3), 392–409. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12184>
- Lee, C.-C., Li, Y.-S., Yeh, W.-C., & Yu, Z. (2022). The effects of leader emotional intelligence, leadership styles, organizational commitment, and trust on job performance in the real estate brokerage industry. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>
- Lee, C.-C., Yeh, W.-C., Yu, Z., & Lin, X.-C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Li, J., Ju, S.-Y., Kong, L.-K., & Jiang, N. (2023). A study on the mechanism of spiritual leadership on burnout of elementary and secondary school teachers: The mediating role of career calling and emotional intelligence. *Sustainability*, 15(12), 9343. <https://doi.org/10.3390/su15129343>

- Liu, N., Wang, L., & Yin, J. (2023). Impact of transformational leadership on the person–organization fit of Chinese nurses: The moderating effect of emotional intelligence. *Nursing Open*, *10*(7), 4586–4596. <https://doi.org/10.1002/nop2.1706>
- López, R. (2018). *Non-Experimental Research Designs: Principles and Applications*. Editorial.
- Martínez, A., & Rodríguez, M. (2019). Practical Approaches in Applied Research. *Journal of Applied Science*, *25*(3), 45-65.
- Martínez, B., & García, C. (2019). Beyond Correlation: Unraveling Causal Relationships in Research. *Journal of Research Methods*, *44*(2), 63-80.
- Mindeguia, R., Aritzeta, A., Garmendia, A., Martinez-Moreno, E., Elorza, U., & Soroa, G. (2021). Team emotional intelligence: Emotional processes as a link between managers and workers. *Frontiers in psychology*, *12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619999>
- Mutha, P., & Srivastava, M. (2021). Engaging Virtual Teams: Do Leadership & Trust Matter? *Indian Journal of Industrial Relations*, *56*(4), 732–747.
- Mysirlaki, S. y Paraskeva, F. (2020). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en equipos virtuales: lecciones de los MMOG. *Revista de desarrollo organizacional y liderazgo*, *41* (4), 551–566. doi:10.1108/lodj-01-2019-0035
- Nabih, Y., Massoud, H. K., Ayoubi, R. M., & Crawford, M. (2023). A revisit to the role of gender in moderating the effect of emotional intelligence on leadership effectiveness: A study from Egypt. *Cogent Business & Management*, *10*(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2215078>
- Neuman, W. L. (2018). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson.
- Olsen, O. K., Ågotnes, K. W., Hetland, J., Espevik, R., & Ravnanger, C. A. (2023). Virtual team-cooperation from home-office: a quantitative diary study of the impact of daily transformational- and passive-avoidant leadership – and the moderating role of task interdependence. *Frontiers in psychology*, *14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188753>

- Pajuelo, A. M. (2021, julio 8). *Pautas para que los líderes puedan conectarse mejor con sus colaboradores*. Gestión. <https://gestion.pe/opinion/pautas-para-que-los-lideres-puedan-conectarse-mejor-con-sus-colaboradores-noticia/>
- Pérez, A., & Sánchez, M. (2019). Observational Studies in Contemporary Research. *Journal of Research Methods*, 35(2), 67-84.
- Pérez, R., et al. (2020). *Applied Research in Contemporary Settings*. Publisher.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (10th ed.). Wolters Kluwer.
- Pulido-Martos, M., Gartzia, L., Augusto-Landa, J. M., & Lopez-Zafra, E. (2023). Transformational leadership and emotional intelligence: allies in the development of organizational affective commitment from a multilevel perspective and time-lagged data. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00684-3>
- Quílez-Robres, A., Usán, P., Lozano-Blasco, R., & Salavera, C. (2023). Emotional intelligence and academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Thinking Skills and Creativity*, 49(101355), 101355. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101355>
- Quisenberry, W. L. (2018). Exploring how emotional intelligence contributes to virtual teams: Interpretive analysis of a phenomenological study. *European scientific journal*, 14(5), 19. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n5p19>
- Radulović, A., & Epitropaki, O. (2020). Leadership in Virtual Teams. *Proceedings of the 7th International Scientific Conference - FINIZ 2020*.
- Saito, D. D. S. (2021, junio 19). *El trabajo remoto impulsa el liderazgo enfocado en resultados*. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-trabajo-remoto-impulsa-el-liderazgo-enfocado-en-resultados-noticia/>
- Salovey, P., Kokkonen, M., Lopes, P. N., & Mayer, J. D. (2004). Emotional intelligence: What do we know? En A. S. R. Manstead, N. Frijda, & A. Fischer (Eds.), *Feelings and Emotions* (pp. 321–340). Cambridge University Press.
- Santa, R., Moros, A., Morante, D., Rodríguez, D., & Scavarda, A. (2023). The impact of emotional intelligence on operational effectiveness: The mediating role of organizational citizenship behavior and leadership. *PloS One*, 18(8), e0284752. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0284752>
- Smith, A. (2018). Operationalization of Variables: Concepts and Practices. Editorial.

- Smith, A. (2019). Fundamentals of Research Design. Editorial.
- Tapia, L. I., Palomino, M. A., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista médica Clínica Las Condes*, 30(1), 29–35. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.003>
- Trochim, W., & Donnelly, J. P. (2018). The Research Methods Knowledge Base. Atomic Dog.
- van Dun, D. H., & Kumar, M. (2023). Social enablers of Industry 4.0 technology adoption: transformational leadership and emotional intelligence. *International Journal of Operations & Production Management*, 43(13), 152–182. <https://doi.org/10.1108/ijopm-06-2022-03>
- Vought, W. (2017). E-leadership in Practice: The Components of Transformational Leadership in Virtual Business Environments

Anexos

Anexo A *Operacionalización de variables latentes exógenas y endógenas*

Operacionalización de variable exógena inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de mediación
Latente exógena: Inteligencia emocional	Se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023)	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Evaluación de emociones internas, uso y regulación de emociones.	Evaluación de emociones internas.	1-4	Ordinal
			Evaluación de emociones externas.	5-8	
			Uso de emociones	9-12	
			Regulación de emociones.	13-16	

Operacionalización de la variable endógena equipos virtuales eficaces

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de mediación
Latente endógena: Equipos virtuales eficaces	se define como miembros de un equipo que están temporal y geográficamente dispersos con un objetivo común, donde se dependen de las TIC para comunicarse y coordinar el trabajo en el que va a predominar el compartir de conocimiento, la confianza entre los miembros del equipo y el bienestar psicológico (Hao et al., 2022).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Confianza, bienestar psicológico, virtualidad, compartir de conocimiento	Confianza	26-30	Ordinal
			Bienestar psicológico	31-35	
			Virtualidad	36-47	
			Compartir de conocimiento	48-50	

Operacionalización de variable exógena liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de mediación
Latente exógena: Liderazgo transformacional	Se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual	Influencia idealizada	17-19	Ordinal
			Motivación inspiradora	20-21	
			Estimulación intelectual	22-23	
			Consideración individual	24-25	
Latente formativa exógena: Influencia idealizada	Se define como una influencia social que implica un contagio emocional creando sinergia entre los miembros del equipo, para ello, se requieren fundamentos morales comunes entre líderes y seguidores (Eisenberg et al., 2019)	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Respeto, seguidores, visión	Respeto	17	Ordinal
			Seguidores	18	
			visión	19	
Latente formativa exógena: Motivación inspiradora	se refiere a un enfoque futurista que proporciona un trabajo significativo y desafiante a los seguidores para que se inspiren (Kaur et al., 2023)	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Optimismo y cuestionamiento	Optimismo	20	Ordinal
			Cuestionamiento	21	
Latente formativa exógena:	Hace referencia a cuando los	Para su análisis se operacionalizó	Nuevas ideas	22	Ordinal
				23	

Estimulación intelectual	líderes desafían las suposiciones de los miembros del equipo y solicitan ideas de los seguidores sin criticarlos, lo que a su vez puede estimular una mejor toma de decisiones y la forma en que los miembros del equipo enmarcan los obstáculos y problemas (Olsen et al., 2023)	a través de las variables latentes formativas: Nuevas ideas y atención personal	Atención personal		
Latente formativa exógena: Consideración individual	Consiste en el consiste en el apoyo personal que proporciona el líder con cada uno de los miembros del equipo (van Dun y Kumar, 2023)	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Desarrollo liderazgo e intervención por incumplimiento	Desarrollo liderazgo Intervención por incumplimiento	24 25	Ordinal

Anexo B *Instrumento de recolección de datos*

Cuestionario sobre las variables inteligencia emocional, liderazgo transformacional y equipos virtuales eficaces

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar los factores que influyen “La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces”.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

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

Variables latentes	Ítems	Indicadores reflexivos	1	2	3	4	5
Inteligencia emocional	1	La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos					
	2	Tengo una buena comprensión de mis propias emociones					
	3	Realmente comprendo lo que yo siento					
	4	Siempre sé si estoy o no estoy feliz					
	5	Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos					
	6	Soy un buen observador de las emociones de los demás					
	7	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás					
	8	Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean					
	9	Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas					
	10	Siempre me digo a mí mismo que soy una persona					
	11	Soy una persona auto motivadora					
	12	Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda					
	13	Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional					
	14	Soy capaz de controlar mis propias emociones					
	15	Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado					

	16	Tengo un buen control de mis propias emociones						
Liderazgo transformacional	17	Se gana el respeto y la confianza						
	18	Atrae seguidores						
	19	Articula una visión						
	20	Fomenta el optimismo y la fe en las posibilidades de la visión						
	21	Cuestiona las suposiciones y los métodos del pasado						
	22	Fomenta nuevas ideas						
	23	Presta atención personal a los seguidores						
	24	Desarrolla el liderazgo en los seguidores						
	25	Interviene cuando no se cumplen las normas y adopta medidas correctoras						
Equipos virtuales eficaces	26	Considero a mis compañeros de trabajo son personas en las que se puede confiar.						
	27	Considero a mis compañeros son personas con las que se puede contar para hacer lo correcto.						
	28	Considero a mis compañeros son personas con las que se puede contar para hacer bien el trabajo.						
	29	Considero a mis compañeros de trabajo como personas que siempre son fieles.						
	30	Considero a mis compañeros de trabajo personas en las que tengo gran confianza.						
	31	En mi unidad de trabajo, puedo expresar mis verdaderos sentimientos con respecto a mi trabajo.						
	32	En mi unidad de trabajo, puedo expresar libremente mis pensamientos.						
	33	En mi unidad de trabajo, expresar tus verdaderos sentimientos es bien recibido.						
	34	Nadie en mi unidad se meterá conmigo, aunque tenga opiniones diferentes.						
	35	Me preocupa que expresar los verdaderos pensamientos en mi lugar de trabajo me perjudique a mí mismo.						
	36	Colaboro con miembros del equipo en distintas zonas horarias.						
	37	Trabajo con miembros del equipo a través de aplicaciones de conferencia por internet.						
	38	Colaboro con miembros del equipo a los que nunca he visto cara a cara.						
	39	Colaboro con miembros del equipo que hablan lenguas maternas o dialectos diferentes al suyo.						
	40	Trabajo en distintos departamentos.						
	41	Me relaciono profesionalmente con personas ajenas al equipo.						
	42	Trabajo con dispositivos móviles.						
43	Trabajo en casa durante los días laborables normales.							
44	Trabajo mientras viajo, por ejemplo, en aeropuertos u hoteles.							
45	Trabajo en proyectos en los que los miembros del equipo cambian.							

46	Trabajo con equipos que tienen distintas formas de hacer el seguimiento de su trabajo.					
47	Trabajo con personas que utilizan distintas tecnologías de colaboración.					
48	Participo con frecuencia en actividades de intercambio de conocimientos y comparto mis conocimientos con otras personas de esta comunidad virtual.					
49	Suelo dedicar mucho tiempo a realizar actividades de intercambio de conocimientos en esta comunidad virtual.					
50	Cuando se debate un tema complicado, suelo participar en las interacciones posteriores.					

Anexo C *Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV*

Ficha técnica de la variable Equipos virtuales eficaces

Ficha técnica	
Nombre del instrumento	How trust in coworkers fosters knowledge sharing in virtual teams?
Autor	Hao, Zhang, Shi & Yang (2022)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Aplicación	Individual
Tiempo de administración	10 a 15 minutos
N de ítems	25
Estructura	Cuenta con un total de 4 dimensiones las cuales son: confianza entre los miembros del equipo (5 ítems), bienestar psicológico (5 ítems), virtualidad del equipo (12 ítems) y comportamiento de intercambio de conocimiento (3 ítems).
Escala de Medición	Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (Las respuestas de 1=totalmente en desacuerdo hasta 5=totalmente de acuerdo)
Validez y confiabilidad	El instrumento también fue una recopilación de diferentes instrumentos de diferentes autores y que fue validado por los autores Hao, Zhang, Shi & Yang, la validez fue por constructo y el Alfa de Cronbach osciló entre 0,83 y 0,91.

Ficha técnica de la variable Inteligencia Emocional

Ficha técnica	
Nombre del instrumento	Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)
Autor	Extremera, Rey & Sánchez (2019)
Tipo de instrumento	Cuestionario
Aplicación	Individual
Tiempo de administración	10 a 15 minutos
N de ítems	16
Estructura	Cuenta con un total de 4 dimensiones las cuales son: evaluación de las emociones propias (4 ítems), Evaluación de las emociones de los demás (4 ítems), uso de las emociones (4 ítems) y regulación de las emociones (4 ítems).
Escala de Medición	Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (Las respuestas de 1=totalmente en desacuerdo hasta 5=totalmente de acuerdo)
Validez y confiabilidad	El instrumento también fue una recopilación de los autores Extremera, Rey & Sánchez (2019) y fue validado por Mysirlaki, S. y Paraskeva, F. (2020) obteniendo una validez de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.94$.

Ficha técnica de la variable Liderazgo Transformacional

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Transformational Leadership in Principals: An Analysis of the Multifactor Leadership Questionnaire Results. Professional Leadership Development Monograph Series, Volume 2, Number 1.
Autor	Stone, P. (1992).
Tipo de instrumento	Cuestionario
Aplicación	Individual
Tiempo de administración	10 a 15 minutos
N de ítems	9
Estructura	Cuenta con un total de 5 dimensiones las cuales son: Influencia idealizada (3 ítems), Motivación inspiradora (1 ítem), Estimulación Intelectual (2 ítems), Consideración Individual (2 ítems) y Gestión por excepción (1 ítem).
Escala de Medición	Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (Las respuestas de 1=totalmente en desacuerdo hasta 5=totalmente de acuerdo)
Validez y confiabilidad	El instrumento también fue una recopilación del autor Stone, P. (1992) y que fue validado por Mysirlaki, S. y Paraskeva, F. (2020) obteniendo una validez de Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.95$.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces.

Investigador principal: Palomino Jurado Jemima Esther

Asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

Propósito del estudio

Saludo, soy investigador que le invito a participar en la investigación: La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces, cuyo propósito es determinar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces. Esta investigación es desarrollada por un **estudiante** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y la empresa Lilimar Boutique E.I.R.L.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 5 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. **Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor al correo electrónico gillas@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de eticaadministracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces

Investigadora: Palomino Jurado Jemima Esther

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces, cuyo objetivo es determinar el efecto de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces. Es desarrollada por un estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El impacto del problema de investigación radica en la abrupta inserción masiva de equipos virtuales de trabajo a raíz de la pandemia y que no permitió un correcto estudio de esta nueva modalidad de trabajo, presentando problemas en comunicación ineficaz y ausencia de confianza entre los miembros por la falta de interacción formal, ya sea por la distancia o dependencia de los medios tecnológicos. Es así que se busca determinar la influencia de la inteligencia emocional a través del liderazgo transformacional para poder optimizar el desempeño de los equipos virtuales.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución César Vallejo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadoras:

Palomino Jurado Jemima

email: jpalominoju@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

email: gillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Palomino Jurado Jemima Esther

30 de agosto del 2023

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20100055237
ALICORP S.A. A	
Nombres y Apellidos Melissa Salazar Retamozo	DNI: 43164745

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Palomino Jurado Jemima Esther	DNI: 76194378

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 30 de agosto del 2023

Firma y sello: 
(Jefe Corporativo del área de Administración)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características**

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces”, presentado por la autora Palomino Jurado Jemima Esther, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

30, de octubre de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
**Presidente del Comité de Ética en
Investigación Escuela Profesional de
Administración**

C/c

- Sr. Palomino Jurado Jemima Esther, investigador principal.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces

Autoras: Palomino Jurado Jemima Esther

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de las organizaciones

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo
Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto
Vargas Merino
**Vicepresident
e**

Dr. Miguel Bardales
Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila
Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo E Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
evturnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&ro=103&u=1089032488&o=2257906910

JEMIMA ESTHER PALOMINO JURADO | La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para lograr equipos virtuales eficaces

feedback studio

Resumen de coincidencias **15%**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	4%
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3 hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
4 es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
5 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
6 www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7 upc.aws.openrepositor... Fuente de Internet	<1%
8 lamenteesmaravillosa... Fuente de Internet	<1%
9 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1%
10 Manosalvas Yaca, Luis ... Publicación	<1%
11 prezi.com Fuente de Internet	<1%

15

AI

Versión solo texto del informe | Alta resolución

Página: 1 de 66 | Número de palabras: 23816

13/12/2023

Universidad César Vallejo
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para lograr equipos virtuales eficaces

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
Palomino Jurado Jemima Esther (orcid.org/0000-0001-8981-829X)

ASESOR Y CO-ASESOR:
Dr. Ila Sihuincha Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)
Mgtr. Huamani Cajalón, Diana Lucila (orcid.org/0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de las organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Anexo F *Cálculo de muestra*

Una de las características de la PLS-SEM es, precisamente, los tamaños pequeños de muestra; sin embargo, Marcoulides y Saunders (2006) sugieren que el tamaño mínimo de muestra dependa del número de relaciones que se especifiquen en el modelo (entre las variables latentes). Bajo esta perspectiva, se observa el tamaño de muestra sugerido para este tipo de estudios.

Tamaño de muestra sugerido	
Número mínimo de observaciones de la muestra	Numero de relaciones en el modelo estructural
52	2
59	3
65	4
70	5
75	6
80	7
84	8
88	9
91	10

Fuente. Marcoulides y Saunders (2006)

Anexo G *Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad.*

Callao, 25 de agosto de 2023

Señores

Universidad César Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada: “**La influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional para obtener equipos virtuales eficaces**” por la autora **Palomino Jurado Jemima Esther**, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, brindando las facilidades para la aplicación de la encuesta al área de Administración de forma anónima.

Atte:

Firma y sello:  *Melissa Salazar Retamozo*
(Jefe Corporativo del área de Administración)

Anexo H *Confiabilidad de los instrumentos, cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.*

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS

Hipótesis	Teorías		Resultados		
	Variable 1		Variable 2		
El liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces	<p>la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020, p. 6).</p>		<p>la variable formativa reflectiva exógena equipos virtuales eficaces se define como miembros de un equipo que están temporal y geográficamente dispersos con un objetivo común, donde se dependen de las TIC para comunicarse y coordinar el trabajo (Kaur et al., 2023, p. 2), donde los problemas como la coordinación entre los miembros del equipo, dificultad para supervisar y controlar los procesos de trabajo y la comunicación deficiente (Olsen et al., 2023, p. 3), son superados para lograr la eficiencia del equipo que consta del grado en que cumple las expectativas de rendimiento, se evalúan los resultados, la evaluación de los propios miembros del equipo en su capacidad para trabajar juntos en confianza y su disposición de seguir trabajando juntos a largo plazo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 3). Es así que un equipo virtual eficiente va a predominar de las siguientes acciones como el compartir de conocimiento ya que es recurso vital que sustenta la ventaja competitiva y el éxito a largo plazo, ello, va de la mano con la confianza entre los miembros del equipo porque afecta significativamente las interacciones y el compromiso; por último, tenemos el bienestar psicológico porque un alto nivel de este ítem genera comportamientos y actividades favorables para el trabajo en equipo como hacer preguntas, proponer nuevas ideas, solicitar retroalimentación, expresarse y compartir habilidades relacionadas con el trabajo (Hao et al., 2022, p. 4).</p>		<p>(β= ,410; t= 5.389; p< ,05)</p>
La influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	<p>Influencia idealizada, se define como una influencia social que implica un contagio emocional creando sinergia entre los miembros del equipo, para ello, se requieren fundamentos morales comunes entre líderes y seguidores (Eisenberg et al., 2019, p. 7). Son comportamientos que los líderes demuestran para ofrecer un modelo de comportamiento ético elevado, infundir orgullo y ganarse el respeto y la confianza de los demás (Vought, 2017, p. 19). Hace referencia al comportamiento ético que tiene el líder y que impacta en los empleados (Pulido-Martos et al., 2023, p. 9)</p>		<p>La variable reflectiva exógena inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023, p. 3), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones interpersonales (Jang et al., 2023, p. 2). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y</p>		<p>(β= ,344; t= 10.614; < ,05)</p>

		comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).	
La motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	Motivación inspiradora, se refiere a un enfoque futurista que proporciona un trabajo significativo y desafiante a los seguidores para que se inspiren (Kaur et al., 2023, p. 2), cuando los líderes se comportan de forma que motivan a los demás (Mburu, 2020, p. 6). El líder adopta comportamientos deseados, con el fin de aumentar el sentido del interés propio, mejorar las capacidades innovadoras y creativas, e inspirar en su desempeño (Lee et al., 2023, p. 4).	La variable reflectiva exógena inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023, p. 3), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones interpersonales (Jang et al., 2023, p. 2). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).	($\beta = .329$; $t = 6.295$; $< .05$)
La consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	Consideración individual, consiste en el consiste en el apoyo personal que proporciona el líder con cada uno de los miembros del equipo (van Dun y Kumar, 2023, p. 15), es una atención individualizada donde se busca orientar al seguir de forma específica a sus necesidades (Hsu et al., 2022, p.3). Aquí el líder funciona como un mentor y entrenador, escuchando y aceptando las características individuales de cada uno de los miembros de equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.4).	La variable reflectiva exógena inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023, p. 3), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones interpersonales (Jang et al., 2023, p. 2). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).	($\beta = .374$; $t = 10.206$; $< .05$)
La estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	Estimulación intelectual, hace referencia a cuando los líderes desafían las suposiciones de los miembros del equipo y solicitan ideas de los seguidores sin criticarlos, lo que a su vez puede estimular una mejor toma de decisiones y la forma en que los miembros del equipo enmarcan los obstáculos y problemas (Olsen et al., 2023, p. 3), es la medida en que los líderes cuestionan los	La variable reflectiva exógena inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023, p. 3), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones	($\beta = .263$; $t = 5.249$; $< .05$)

	<p>supuestos y asumen un riesgo (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 4), lo que permite que puedan alcanzar su potencial y alcanzar niveles máximos de rendimiento (Eisenberg et al., 2019, p. 6).</p>	<p>interpersonales (Jang et al., 2023, p. 2). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).</p>	
<p>La inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces.</p>	<p>La variable reflectiva exógena inteligencia emocional se define como la capacidad de las personas para comprender a los demás y comportarse sabiamente en situaciones sociales (Santa et al., 2023, p. 3), es así como, permite a las personas razonar sobre las emociones y utilizarlas para ayudar al razonamiento que se basa en la evaluación del entorno social y físico, facilitando muchos tipos de interacciones interpersonales (Jang et al., 2023, p. 2). Los empleados se sentirán valorados, confiados, respetados y apreciados si reciben un trato emocional adecuado y se basa en la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para utilizar sus habilidades para ponerse al día con su estado de conciencia, mejorar la autogestión y comprender sus propios sentimientos y los de los demás (empatía) manteniendo relaciones sólidas (Baharin et al., 2023, p. 9).</p>	<p>la variable formativa reflectiva exógena equipos virtuales eficaces se define como miembros de un equipo que están temporal y geográficamente dispersos con un objetivo común, donde se dependen de las TIC para comunicarse y coordinar el trabajo (Kaur et al., 2023, p. 2), donde los problemas como la coordinación entre los miembros del equipo, dificultad para supervisar y controlar los procesos de trabajo y la comunicación deficiente (Olsen et al., 2023, p. 3), son superados para lograr la eficiencia del equipo que consta del grado en que cumple las expectativas de rendimiento, se evalúan los resultados, la evaluación de los propios miembros del equipo en su capacidad para trabajar juntos en confianza y su disposición de seguir trabajando juntos a largo plazo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 3). Es así que un equipo virtual eficiente va a predominar de las siguientes acciones como el compartir de conocimiento ya que es recurso vital que sustenta la ventaja competitiva y el éxito a largo plazo, ello, va de la mano con la confianza entre los miembros del equipo porque afecta significativamente las interacciones y el compromiso; por último, tenemos el bienestar psicológico porque un alto nivel de este ítem genera comportamientos y actividades favorables para el trabajo en equipo como hacer preguntas, proponer nuevas ideas, solicitar retroalimentación, expresarse y compartir habilidades relacionadas con el trabajo (Hao et al., 2022, p. 4).</p>	<p>($\beta = .287$; $t = 2.429$; $p < .05$),</p>
<p>La evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>Autoevaluación de emociones, se describe como la capacidad que tiene una persona para reconocer, comprender y comunicar sus propios sentimientos (Santa et al., 2023, p. 4). Implica registrar, atender y descifrar mensajes emocionales tal y como se expresan en las expresiones faciales, el tono de voz o artefactos culturales (Mysirlaki & Paraskeva, 2020, p. 4). Está relacionada con una mayor conciencia</p>	<p>la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y</p>	<p>($\beta = .136$; $t = 2.357$; $p < .05$),</p>

	<p>emocional para percibir e identificar emociones en uno mismo (Quílez-Robres et al. 2023, p. 2). Implica una comprensión profunda de las propias emociones incorporando capacidad de autorreflexión que les permite conceder la capacidad de "reflexionar en lugar de reaccionar impulsivamente" (Al-Samarraie et al., 2023, p. 14).</p>	<p>comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020, p. 6).</p>	
<p>La evaluación de las emociones de demás tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>evaluación de las emociones de los demás, se refiere a la capacidad de la persona para reconocer y comprender las emociones de los demás y responder en consecuencia; de poder percibir y absorber los sentimientos de su entorno (Santa et al., 2023, p. 4). Es la capacidad de percibir, evaluar y comprender mejor las emociones y la información de los demás para poder gestionar y utilizar esas emociones de forma adecuada según las necesidades del entorno para lograr resultados beneficiosos (Liu et al., 2023, p. 4). Las personas con un alto nivel de esta capacidad serán mucho más sensibles a los sentimientos y emociones de las personas que lo rodean, así como a leer sus mentes (Li et al., 2023, p. 4).</p>	<p>la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020, p. 6).</p>	<p>(β= ,374; t= 4.938; < ,05)</p>
<p>El uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>Uso de las emociones, se define como la capacidad de aprovechar sus propias emociones para mejorar a nivel individual y grupal. Así, se puede tener una buena actitud fomentando la imaginación y la creatividad (Santa et al., 2023, p. 4). Interpretan y reaccionan ante los distintos elementos de su entorno razonando sobre las emociones generadas, promoviendo la aparición de un estado afectivo colectivo (Pulido-Martos et al., 2023, p. 3). Implica gestionar las emociones, los pensamientos y los comportamientos de una manera que esté en consonancia con sus valores y objetivos (Ahsan, 2023, p. 3).</p>	<p>la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020, p. 6).</p>	<p>(β= ,247; t= 3.600; < ,05)</p>

<p>La regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>Regulación de las emociones, se define como la capacidad de controlar las propias emociones, es una contención emocional, que permitirá a la persona recuperarse de la angustia psicológica, así como la capacidad de cambios imprevistos en los resultados o las circunstancias, lo que conducirá a la flexibilidad y a una gama más amplia de resolución de problemas (Santa et al., 2023, p. 4). Permite controlar dichas emociones para guiar el pensamiento y las acciones propias en su entorno, pudiendo mantener la concentración y serenidad (Nabih et al., 2023, p. 4).</p>	<p>la variable reflectiva exógena liderazgo transformacional se define como el estilo de liderazgo que influye o transforma en la identidad colectiva del equipo, interioriza valores y la autoeficacia de los empleados (van Dun et al., 2023, p. 6). Este tipo de liderazgo comparte una visión y da sentido de la misión, se ganan el respeto y la confianza (carisma), transmiten altas expectativas y comunican sus propósitos con eficacia (inspiración), fomentan el pensamiento atento y la resolución de problemas (estimulación intelectual), y ofrecen atención individual y orientan a los seguidores individualmente (Hsu et al., 2022, p. 4). Es un enfoque en el que los líderes trabajan con equipos para identificar el cambio necesario, y guía el proceso a través de una visión e inspiración, funciona a través de la motivación y el compromiso de los miembros del equipo (Mburu, 2020, p. 6).</p>	<p>(β= .253; t= 5.136; < .05)</p>
--	--	---	--------------------------------------

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS

Hipótesis	Teorías	Resultados
	Fundamentación o sustentación de la hipótesis planteada	
El liderazgo transformacional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces	<p>El liderazgo transformacional influye directamente en la participación que tienen los miembros del equipo, fortaleciendo la vinculación entre el líder y su subordinado, mejorando la comunicación, confianza y compromiso, logrando mejores niveles de rendimiento de este (Kaur et al., 2023, p. 4).</p> <p>Los estudios han demostrado que el liderazgo transformacional logra motivar a los miembros de equipo para que se esfuercen en alcanzar los objetivos grupales y personales, permitiendo una estimulación intelectual, consideración y compromiso, lo que conlleva a mejores niveles de rendimiento al incentivar la comunicación y participación (Olsen et al., 2023, p. 3)</p> <p>El éxito de una organización depende en gran medida del liderazgo, ya que los líderes marcan una decisiva diferencia en el rendimiento del equipo, el liderazgo transformacional permite interiorizar los objetivos y visión en el equipo, logrando maximizar el logro de tareas individuales, adicionando la relación personal, permite que los equipos virtuales interactúen en confianza obteniendo mejores niveles de rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 4)</p> <p>Se ha demostrado que el liderazgo transformacional es el más eficaz para los equipos virtuales debido a que fomenta una mayor interacción y comunicación entre los miembros de equipos, mejora las actitudes integradoras y genera un equipo colaborador para poder alcanzar objetivos, todo ello conlleva a obtener equipos virtuales eficaces (Lauring y Jonasson, 2018, p. 23)</p> <p>La influencia del liderazgo transformacional depende de la dispersión geográfica de los miembros del equipo, este tipo de liderazgo debe saber afrontar esta dificultad para poder obtener equipos virtuales con altos niveles de rendimiento, por ello es importante que la comunicación e interacción entre los miembros se fomente constantemente porque son clave para lograr alto rendimiento (Eisenberg et al., 2019, p. 21)</p>	<p>($\beta = 0.371$, $t = 2.997$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .267$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .221$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .12$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .38$, $p < .05$)</p>
La influencia idealizada tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	<p>El objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyándoles y facilitándoles el trabajo a distancia para obtener la eficacia de su equipo, el transmitir emociones positivas y animar a sus miembros, obtienen fomenta una cohesión en el trabajo obteniendo mejores niveles de rendimiento del equipo con el cumplimiento de objetivos y satisfacción de los miembros del equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p. 11)</p> <p>El líder del equipo virtual es una referencia por seguir para los subordinados, la interacción que tiene el líder con el equipo y lo que transmite va a repercutir en el desempeño de este, el comportamiento del líder va a influenciar en los miembros del equipo y en su rendimiento para alcanzar los objetivos planteados (Mburu, 2020, p. 12)</p> <p>Cuando el líder comparte de forma positiva su propósito, respeto, confianza, todo ello, impacta en los empleados, generando un mayor compromiso de su parte para alcanzar los objetivos propuestos y obteniendo mejores niveles de rendimiento (Mutha y Srivastava, 2021, p. 12)</p> <p>La influencia idealizada no tiene una relevancia por sí sola para obtener equipos virtuales eficaces, los factores del liderazgo transformacional trabajan como un todo para obtener el rendimiento óptimo del equipo, la influencia idealizada junto con los demás factores del</p>	<p>($\beta = .42$, $t = 8.41$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .350$, $t = 4.772$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .656$, $t = 7.170$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .242$, $p < .05$)</p>

	<p>liderazgo transformacional tiene efectos positivos significativos en la confianza interpersonal y el compromiso de los miembros potenciando sus niveles de desempeño (Vought, 2017, p. 131)</p> <p>La influencia idealizada consiste en lo que transmite el líder de forma positiva que impacta en el empleado, es así, que se ha demostrado que este factor permite mayores niveles de confianza con el líder y eleva los niveles de rendimiento laboral (Lee et al., 2023, p. 15)</p>	
La motivación inspiradora tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	<p>El liderazgo transformacional estimula la motivación, es así como logra mejores niveles de rendimiento a través de la confianza en los supervisores y entre los miembros de un equipo, generando mejores niveles de desempeño laboral (Lee et al., 2022, p.16).</p> <p>Los líderes que aplican un liderazgo transformacional suelen presentar mayor éxito y tener equipos eficaces, es a través de la motivación que se adapta a las necesidades de los demás, comprende los factores de motivación y los promueve (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>Los equipos formados por líderes transformacionales generan más emociones positivas en sus seguidores, que a su vez experimentan una mayor motivación, generando normas y patrones de comportamiento emocionalmente inteligentes que permiten al equipo trabajar de forma más eficaz (Mindeguia et al., 2021, p. 8)</p> <p>El ritmo de las exigencias de entornos dinámicos y turbulentos van en aumento por lo que es importante que se emplee un liderazgo que mantenga al equipo motivado, es así que se comprueba que el liderazgo transformacional con su motivación inspiradora, incentiva a los subordinados a aprender comportamientos favorables que generan equipos eficaces (Kaur et al., 2023, p. 9)</p>	<p>$\beta = ,231, t = 2,147, p < ,05$</p> <p>$\beta = ,226, t = 4,61, p < ,05$</p> <p>$(\beta = ,23, p < ,05)$</p> <p>$(\beta = ,371, t = 2,997, p < ,05)$</p>
La consideración individual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	<p>La cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a procesos dinámicos en el equipo, el liderazgo transformacional en un entorno virtual es importante para la calidad del trabajo en equipo, es así que se demuestra que los líderes, a través de una consideración individual, pueden mejorar aspectos como la comunicación eficaz y la coordinación ágil, maximizando los niveles de eficacia (Olsen et al., 2023, p. 9)</p> <p>La toma de decisiones en la formación profesional es un importante indicador clave del rendimiento, los resultados revelan que el liderazgo transformacional ayuda a los equipos virtuales a tomar mejores decisiones ya que son idóneos para dirigir a través de un mayor relacionamiento con los miembros de equipo gracias a la consideración individual (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 10).</p> <p>Nuestro estudio demuestra que, para aprovechar al máximo los beneficios potenciales de los equipos virtuales, los directivos que han adoptado el liderazgo transformador han ayudado a una comunicación eficaz que es determinante del rendimiento del equipo que, a través de la consideración individual, establecen lazos fuertes con sus subordinados (Eisenberg et al., 2019, p. 25)</p> <p>El objetivo de un líder de equipos virtuales es ayudar a los empleados a trabajar de forma productiva, apoyándoles y facilitándoles el trabajo a distancia. Así se demuestra que el liderazgo transformacional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual, incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo gracias a la consideración individual (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.11)</p>	<p>$(\beta = ,267, p < ,05)$</p> <p>$(\beta = ,221, p < ,05)$</p> <p>$(\beta = ,89, p < ,05)$</p> <p>$(\beta = ,40, p < ,05)$</p>
La estimulación intelectual tiene efectos significativos en la inteligencia emocional.	<p>El estilo de liderazgo puede afectar al rendimiento, cuando los empleados sientan que se han satisfecho sus expectativas y necesidades, se comprometerán plenamente con su trabajo. Este tipo de liderazgo genera relaciones más estrechas con sus empleados demostrando mejoras</p>	<p>$(\beta = ,242, p < ,05)$</p>

	<p>en sus capacidades innovadoras y creativas e inspirarles a rendir más allá de lo esperado (Lee et al., 2023, p. 13).</p> <p>El liderazgo transformacional radica en estimular la motivación de los empleados para el rendimiento en el trabajo, logrando aumentar la innovación y conocimientos (Lee et al., 2022, p. 12)</p> <p>El liderazgo transformacional es ejemplo de inspiración para los compañeros, aporta visión y un objetivo mutuo, generando confianza entre los miembros del equipo de proyecto y los impulsa a seguir mejorando y aprendiendo (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>El presente estudio muestra que alrededor de un tercio de la cooperación en equipos virtuales puede atribuirse a estos procesos dinámicos cotidianos donde cada miembro del equipo participe activamente compartiendo información (Olsen et al., 2023, p. 7)</p> <p>El liderazgo transformacional, con la estimulación intelectual, mejorar sus decisiones en materia de formación profesional, lo que a su vez mejorará su rendimiento (Davidaviciene y Al Majzoub, 2022, p. 12)</p>	<p>($\beta = .231$, $t = 2.147$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = 0.226$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .267$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .221$, $p < .05$)</p>
<p>La inteligencia emocional tiene efectos significativos para obtener equipos virtuales eficaces.</p>	<p>La inteligencia emocional de los líderes en un equipo virtual tiene un impacto crítico en todas las dimensiones de la eficacia de un equipo virtual incluyendo la satisfacción de los miembros del equipo, la viabilidad del equipo y el rendimiento del equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.11)</p> <p>la Inteligencia Emocional puede considerarse una habilidad muy necesaria para los líderes ya que contribuye a desarrollar la reflexión (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>La inteligencia emocional puede ayudar al individuo a comprender sus emociones y las de los demás, por lo que es útil en las interacciones sociales y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023, p. 12)</p> <p>Los equipos con altos niveles de Inteligencia Emocional suelen entender el funcionamiento de su organización y lo que ello implica en términos de gestión de las emociones (Mindeguia et al., 2021, p. 8)</p> <p>Las capacidades emocionales individuales permiten a los empleados aprovechar las diferentes situaciones sociales a las que se enfrentan en el trabajo logrando efectos positivos mayores (Pulido-Martos et al., 2023, p. 16)</p>	<p>($\beta = .35$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .204$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .191$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .28$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .81$, $p < .05$)</p>
<p>La evaluación de las propias emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>Los líderes emocionalmente fuertes pueden controlar, gestionar y desarrollar sus propias emociones mejor que los demás, demuestran ser más conscientes de su entorno ((Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>Mayores niveles de TEI generan mayor pasión al reconocer tus propias emociones (Mindeguia et al., 2021, p. 8)</p> <p>La inteligencia emocional de los líderes en un equipo virtual permite un control sobre sus emociones volviéndolo eficaz y generando mejores niveles de rendimiento en el equipo (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.11)</p> <p>La inteligencia emocional puede ayudar al individuo a comprender sus propias emociones y tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral (Lee et al., 2023, p. 12)</p>	<p>($\beta = .204$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .28$, $p < .05$).</p> <p>($\beta = .35$, $p < .05$)</p> <p>($\beta = .191$, $p < .05$)</p>

<p>La evaluación de las emociones de demás tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional</p>	<p>Los líderes emocionalmente fuertes demuestran ser más conscientes de su entorno y resultan beneficiosos para los sentimientos y emociones de sus colegas y subordinados lo que lleva una mejor relación con los subordinados y generando satisfacción con mayores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran conductas de atención individualizada individualizados que ayudan a los empleados a superar sus en el trabajo (Lee et al., 2022, p. 15).</p> <p>Los comportamientos asociados a inteligencia emocional generando un sentimiento afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo (Mindeguia et al., 2021, p. 8)</p> <p>Un líder emocionalmente inteligente puede entender las emociones de sus subordinados y conocer sus necesidades (Mysirlaki y Paraskeva, 2020, p.11)</p>	<p>($\beta = .204, p < .05$)</p> <p>($\beta = .873, p < .05$)</p> <p>($\beta = 0.25, p < 0.05$)</p> <p>($\beta = .35, p < .05$)</p>
<p>El uso de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional.</p>	<p>Se destaca la importancia de la gestión emocional para el desarrollo de la afectividad para el desarrollo del componente afectivo del compromiso organizacional, con capacidades emocionales dentro del equipo generando un estado afectivo colectivo común (Pulido-Martos et al., 2023, p. 16)</p> <p>Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de empatía con sus empleados y muestran conductas de atención individualizada que ayudan a los empleados a superar sus dificultades en el trabajo, obteniendo mejores niveles de rendimiento (Lee et al., 2022, p. 14).</p> <p>La Inteligencia Emocional puede considerarse una habilidad o un rasgo muy necesario ya que contribuye a desarrollar</p> <p>la reflexión y ser mejores en la resolución de problemas (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>La TEI de los equipos líderes media totalmente la relación entre los comportamientos liderazgo transformacional y el estado emocional o afectivo positivo de pasión de los subordinados a nivel de equipo (Mindeguia et al., 2021, p. 8)</p>	<p>($\beta = .81, p < .05$)</p> <p>($\beta = .873, p < .05$)</p> <p>($\beta = .204, p < .05$)</p> <p>($\beta = .28, p < .05$)</p>
<p>La regulación de emociones tiene efectos significativos en el liderazgo transformacional</p>	<p>Los líderes emocionalmente fuertes pueden controlar, gestionar y desarrollar sus propias emociones mejor que los demás y está significativamente relacionada con el liderazgo eficaz para obtener mejores niveles de rendimiento (Fareed et al., 2021, p. 6)</p> <p>Puede redirigir las emociones negativas resultando una comunicación constructiva se convierta en un componente fundamental de muchos puestos de trabajo (Lee et al., 2023, p. 12)</p> <p>Las mejores relaciones entre los trabajadores son aquellas capaces de mejorar el rendimiento de los equipos y reducir los conflictos (Aritzeta et al., 2020, p. 6)</p> <p>Los resultados contribuyen a aclarar la forma en que los líderes y los miembros del equipo crean un tono afectivo dentro del equipo que deriva de dar significado a los patrones emocionales, y cómo estos patrones son utilizados para el razonamiento y la resolución de problemas (Pulido-Martos et al., 2023, p. 16)</p>	<p>($\beta = .204, p < .05$)</p> <p>($\beta = .191, p < .05$)</p> <p>($\beta = .381, p < .05$)</p> <p>($\beta = .81, p < .05$)</p>