



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los
colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Romani Mendoza, Jean Pierre (ORCID: 0000-0001-7321-9087)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado en primera instancia a Dios, por mantenerme sano y protegido en estos momentos difíciles que atraviesa el mundo por la pandemia del Covid – 19, también, a todas las personas que han contraído dicho virus impidiéndoles realizar sus actividades y estudios superiores y por ultimo a los doctores y militares que arriesgan su salud por mantener a salvo a la ciudadanía.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por el apoyo que me brindan, mis hermanos y a mis amigos que de una u otra manera contribuyeron para culminar este proyecto de investigación y con ello culminar la carrera de Administración.

También agradecer a todos los docentes que me brindaron toda la información posible para ser un profesional competitivo, por último, un agradecimiento especial a mi asesor Cervantes Ramón Edgard Francisco por brindarnos toda la información posible para culminar este proyecto de investigación.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables, Operacionalización	13
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	
<i>Validación por juicio de expertos: Liderazgo gerencial.....</i>	16
Tabla 2.....	
<i>Validación por juicio de expertos: Inteligencia emocional.....</i>	16
Tabla 3.....	
<i>Datos de los expertos.....</i>	17
Tabla 4.....	
<i>Niveles de confiabilidad.....</i>	17
Tabla 5.....	
<i>Resultado de análisis de fiabilidad.....</i>	18
Tabla 6.....	
<i>Resultado de análisis de fiabilidad.....</i>	18
Tabla 7.....	
<i>Resultado de análisis de fiabilidad.....</i>	18
Tabla 8.....	
<i>Resultado descriptivo de liderazgo gerencial.....</i>	20
Tabla 9.....	
<i>Resultado descriptivo de inteligencia emocional.....</i>	21
Tabla 10.....	
<i>Resultado descriptivo de líder transaccional.....</i>	22
Tabla 11.....	
<i>Resultado descriptivo de líder transformacional.....</i>	23
Tabla 12.....	
<i>Resultado descriptivo de líder trascendente.....</i>	24
Tabla 13.....	
<i>Prueba de normalidad de liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.....</i>	25
Tabla 14.....	
<i>Coefficiente de correlación por jerarquías de Rho de Spearman.....</i>	26
Tabla 15.....	
<i>Prueba de hipótesis entre liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.....</i>	27
Tabla 16.....	
<i>Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transaccional y la inteligencia emocional.....</i>	28
Tabla 17.....	
<i>Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transformacional y la inteligencia emocional.....</i>	29
Tabla 18.....	
<i>Prueba de hipótesis correlacional entre el líder trascendente y la inteligencia emocional.....</i>	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Teoría camino meta; tomada de Dowton (1973).....	8
<i>Figura 2.</i> Representación porcentual de Liderazgo gerencial.	20
<i>Figura 3.</i> Inteligencia emocional.....	21
<i>Figura 4.</i> Líder transaccional.....	22
<i>Figura 5.</i> Líder transformacional.....	23
<i>Figura 6.</i> Líder trascendente.	24

RESUMEN

La presente investigación titulada “El liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020”, partió del problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020?, teniendo como objetivo general analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

De tal forma la metodología de la investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo a un nivel correlacional y presenta un diseño no experimental de corte transversal, por otro lado, se realizó la encuesta a 50 colaboradores donde se usó el muestreo no probabilístico tipo por conveniencia, a través del instrumento cuestionario con la escala de Likert. Para constatar la efectiva participación del instrumento se recurrió al análisis de confiabilidad de manera independiente por medio del Alfa de Cronbach, con valores equivalentes a 0,930 para el cuestionario de liderazgo gerencial y 0,895 para el cuestionario de inteligencia emocional, además, este fue validado a través de juicio de expertos. Por otro lado, mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo como resultado 0,543 asegurando que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional infiriendo que a medida que se posea un mayor liderazgo gerencial sobre los colaboradores, se alcanzará mejorar las emociones de los mismos.

Palabras Clave: Liderazgo gerencial, Inteligencia emocional, Tipos de liderazgo

ABSTRACT

The present investigation entitled "managerial leadership and emotional intelligence in employees of Los inkas golf club, Santiago de Surco 2020", started from the general problem ¿What is the relationship between managerial leadership and emotional intelligence in Los inkas employees golf club, Santiago de Surco 2020 ?, with the general objective of analyzing the relationship between managerial leadership and emotional intelligence in the collaborators of Los inkas golf club, Santiago de Surco 2020.

In this way, the research methodology is of the applied type with a quantitative approach at a correlational level and presents a non-experimental cross-sectional design, on the other hand, a survey of 50 collaborators was carried out where non-probabilistic sampling was used for convenience, through the questionnaire instrument with the likert scale. To verify the effective participation of the instrument, the reliability analysis was used independently using the Cronbach's Alpha, with values equivalent to 0.930 for the managerial leadership questionnaire and 0.895 for the emotional intelligence questionnaire, in addition, this was validated through of expert judgment. On the other hand, by means of the statistical analysis rho of Spearman, the result was 0.543, ensuring that there is a considerable positive correlation between managerial leadership and emotional intelligence, inferring that as managerial leadership is obtained over collaborators, it will be possible to improve the their emotions.

KeyWords: Managerial leadership, Emotional intelligence, Types of leadership

I. INTRODUCCIÓN

La investigación presentó las siguientes variables de estudio que son el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.

Actualmente todas las empresas se van preparando para las distintas exigencias del mercado permitiendo así extender las ventajas sobre sus competencias como también poder saciar las perspectivas de los consumidores. Bien sabemos la globalización en los últimos años hizo que la productividad dependa de las habilidades, conocimientos de los colaboradores. A nivel internacional, Buitrago (2017) en su artículo de la Universidad Privada Rafael Beloso titulada Líderes gerenciales indicó que las organizaciones necesitan de líderes gerenciales, ya que estos son capaces de tomar decisiones y la habilidad para desarrollar el compromiso con el equipo y la empresa, asegurando así el éxito organizacional.

A nivel nacional, Taipe (2017) en su artículo de Gestión titulada Competencias de líderes afirmó que la emoción nos permite realizar algunas cosas como otras no, entonces se puede decir que los colaboradores pueden controlar de manera efectiva sus reacciones ante cualquier problema obteniendo así un crecimiento laboral.

A nivel local, Los Inkas Golf Club localizado en el distrito de Santiago de Surco se fundó un 5 de mayo de 1945, desde sus inicios tuvo como objetivo incorporar socios peruanos y extranjeros interesados en aprender, desarrollar y difundir el juego del golf. Actualmente la institución está orientada en brindar la práctica de deporte como: golf, tenis, squash, frontón, natación, yoga, aeróbicos, spinning y gimnasio, además, cuenta con restaurantes, bares, piscina, camerinos, sauna, spa, fisioterapia y zonas de eventos, Sin embargo, el principal servicio del club está enfocado en el juego del golf y del tenis.

El problema que se observa se ve expresado en la capacidad y habilidad que tienen los colaboradores al momento de brindar los servicios ya que estos no muestran una motivación, no son asertivos, ni independientes para tomar decisiones propias, además no tienen capacidad de relacionarse, no hay empatía ni comunicación y el nivel de manejo de estrés es muy débil; siendo este último por

la falta de tolerancia, control de impulsos y falta de compañerismo. Esto se debe a que no se está dando una buena gestión y control del personal mostrando así la falta de un liderazgo gerencial que permita dirigir y cubrir con las expectativas de los socios, ya que a través del líder gerencial se puede tomar mejores decisiones que puedan satisfacer a los colaboradores, además, podrá generar creatividad, innovación y mayor conocimiento en ellos y esto se verá reflejado en las evaluaciones, en la comprensión y en la cooperación que muestren para satisfacer las necesidades de los socios.

Finalmente, al no contar con un liderazgo gerencial y una inteligencia emocional, la institución no puede satisfacer las expectativas de los socios generando una mala imagen e incitando a que los socios no paguen las mensualidades, teniendo como consecuencia ingresos irregulares y en los peores de los casos que estos se retiren del club.

La formulación del problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020?

Asimismo, se presentó los problemas específicos definidos por:

- ¿De qué manera el líder transaccional se relaciona con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020?
- ¿De qué manera el líder transformacional se relaciona con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020?
- ¿De qué manera el líder trascendente se relaciona con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020?

Así también se hace mención de la justificación del presente estudio en sus cuatro ámbitos. En la justificación teórica: se pretendió comprender aportes adicionales de conocimientos sobre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional mediante teorías de los siguientes autores Gardner y Downton. La justificación práctica: mediante el liderazgo gerencial se consiguió mejorar la inteligencia emocional, ya que el objetivo de la variable es encontrar diversas

soluciones que puedan ser aplicadas en Los Inkas Golf Club. Por lo tanto, se buscó lograr un mejor desarrollo y desempeño en la organización. La justificación social: los datos en la presente investigación ayudaron como origen a Los Inkas Golf Club para que pueda mejorar sus procesos de liderar gerencialmente que brinda en la actualidad y poder incrementar el porcentaje de colaboradores satisfechos. La justificación metodológica: se evaluó el vínculo que se encuentra entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en Los Inkas Golf Club. Para ello se utilizó la encuesta que posteriormente fue validado por especialistas, por otro lado, esta investigación permitirá reforzar futuras investigaciones.

En este trabajo de investigación se presentó como objetivo general: Analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Y como objetivos específicos:

- Identificar la relación entre el líder transaccional con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- Identificar la relación entre el líder transformacional con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- Identificar la relación entre el líder trascendente con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

La hipótesis que se presentó fue: existe relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Y como hipótesis específicas:

- El líder transaccional tiene relación con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- El líder transformacional tiene relación con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- El líder trascendente tiene relación con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración de la investigación se tomó en cuenta los trabajos previos, entre ellos se mencionó los antecedentes internacionales.

Greenidge, Devonish y Alleyne (2014) presentaron "*La inteligencia emocional y el comportamiento de trabajo*", presentado en The University of the West Indies, Cave Hill, Barbados. Tomó la conciencia, estabilidad y regulación como dimensión de la inteligencia emocional, en una encuesta realizado a los colaboradores obtuvo como resultado una correlación significativa y positiva entre sus variables. Concluyo que los colaboradores se encuentran dispuestos de controlar situaciones adversas del trabajo.

Maqbool, Sudong, Manzoor y Rashis (2017) en su tesis "*Emotional intelligence, project manager competencies and transformational leadership*", publicado en Sage Journals, California. Tuvo como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional, la competencia de gerente y el liderazgo transformacional, fue una investigación de tipo transversal y descriptiva en la que se tomaron a 73 colaboradores. Se ejecutó el análisis de confiabilidad, su Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.929 y de 0.917 además se ejecutó el análisis correlacional mediante el estadístico Pearson obteniendo una relación significativa, $r=0,614$ $p=0,000$. Concluyo que si existe una relación positiva entre las variables.

Dhir (2019) en su tesis "*Managerial leadership and organizational culture in future ready organizations*", publicado en Scholarship Claremont, tenía como objetivo determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en las organizaciones, realizo un estudio correlacional cuantitativo, de tipo aplicada, como resultado tuvo un $Rho = 0.588$ y una sig. 0.000 donde rechaza H_0 . De esta manera concluyo que existe relación entre las variables por lo tanto una organización con un líder gerencial tendrá mayor posibilidad que genere una cultura organización en los colaboradores.

Manrique (2016) en su tesis titulada "*La inteligencia emocional y la actitud de los trabajadores en el ambiente laboral del municipio de Momos Tenango*", presentado en la Universidad Rafael Landívar. Tenía como objetivo identificar la relación entre

la inteligencia emocional y el comportamiento de los colaboradores, aplicó un estudio correlacional, realizó una investigación descriptiva con resultados de $Rho = 0.617$ y una significancia de 0.000. Concluyó que la Inteligencia Emocional y la actitud de los trabajadores tienen relación por lo tanto se tiene un ambiente laboral positivo.

Además, Pereda (2016) en su investigación titulada "*Líderes gerenciales y la satisfacción laboral en la provincia de Córdoba*", España. Tuvo como objetivo identificar las relaciones de sus variables, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se trabaja con los resultados $Rho = 0.070$ indicando que su correlación fue positiva débil y una Sig. de 0.462 concluyendo que existe relación entre sus variables. Se deduce que existe una gran importancia en las habilidades que tiene un líder ya que esto permitirá que los colaboradores puedan tener un desempeño eficiente en su centro de labor.

Asimismo, se menciona a los antecedentes nacionales que nos ayudaron a tener una información más clara.

Quispe (2017) en su tesis titulada "*Líder Gerencial y compromiso organizacional de los colaboradores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP*". Tenía como objetivo analizar la relación entre sus variables. Para esta investigación se realizó un diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. Se determinó que la relación fue significativa de 0,000 y positiva $Rho=0,556$. Concluyó que los colaboradores realizan sus actividades bajo presión impidiendo desarrollar sus talentos.

Navea y Talla (2019) en su tesis titulada "*Estilo de liderazgo y su relación con el clima organizacional en una empresa de electrificación*", presentado en la UPC. Tuvo como objetivo identificar la relación entre liderazgo gerencial y el clima organizacional, realizó un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se determinó que hay una relación significativa 0,000 y $Rho= 0.588$. Concluyó con la relación moderada entre sus variables.

Ramírez (2018) en su estudio "*Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada*" publicado en la Universidad Nacional de Trujillo,

tenía como objetivo analizar la relación sus dos variables, realizó un estudio correlacional de tipo aplicada. Obtuvo como resultado $Rho = 0.8728$ concluyendo que existe una relación entre ambas variables.

Paredes (2016) en su tesis “Inteligencia emocional y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud Hermilio Valdizan. Realizó un estudio cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional. Obtuvo como resultado $Rho = 0.460$ y una Sig. de 0.000, concluyendo que la relación entre ambas variables es relativamente positiva.

Cotrina (2019) en su tesis titulada *Inteligencia emocional y Clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera, Lambayeque 2019*. Tuvo como objetivo en su investigación establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional, su muestra fue de 120 trabajadores, el diseño de investigación fue no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, como resultados obtuvo $Rho = 0,944$ y una Sig. = 0,000, concluyó que existe una relación significativa y positiva.

Continuando con la investigación se consideró las teorías relacionadas al tema en el que se mencionó a distintos autores que nos definen mejor las variables de estudio.

Hoy en día el liderazgo gerencial se ha convertido en un factor determinante en toda organización, siendo el motor de la este. Por ello, se pide que toda persona que se desempeñe dentro de una empresa desarrolle destrezas de liderazgo más aun cuando este sea el encargado de manejar la organización.

Solano, Perugini, Benatuil y Nader (2011) citado por Sánchez (2018) nos dice que el liderazgo se centra en la forma de usar correctamente el poder y la autoridad. Una adecuada aplicación de liderazgo captará la atención de sus colaboradores y con ello posteriormente llegar a tener una mejor comunicación”.

El individuo que posee liderazgo gerencial tendrá la habilidad de manejar adecuadamente al personal que esté bajo su gestión ya que se mostrará una buena comunicación por ambas partes.

Asimismo, Nancy (2016) manifiesta que Managerial Leadership es quien determina los resultados de las empresas con los recursos y personal asignados. Son aquellos que difunden orientaciones a sus colaboradores con el fin de que comprendan la importancia de sus roles como también los objetivos de la empresa.

Por otro lado, Drucker (2015) manifiesta que líder es alguien que hace que su equipo haga lo correcto. El líder es aquel que toma con responsabilidad tanto los objetivos de la organización como la gestión de sus colaboradores.

Blake y Mouton (1964) en su libro The Managerial Grid, su postura fue enfatizar sobre las actividades y las relaciones que muestra un líder gerencial. Un líder gerencial ejerce su autoridad para indicar de manera idónea las tareas a sus colaboradores creando una atmosfera amigable y cordial.

Adema, Blake y Mouton en su teoría indica como dimensiones a los cinco estilos de dirección de liderazgo gerencial, estas son: Dirección social, defectuosa, asentado, autoritaria y en equipo.

Así mismo, Tannenbaum y Schmidt (2017) en su modelo Tannenbaum y Schmidt comprendieron que el liderazgo se amplifica en rangos que inicia desde el liderazgo gerencial hasta el liderazgo de los subordinados. En este método los autores describen 7 enfoques de la siguiente manera:

- El gerente establece límites
- El líder gerencial establece tareas
- El gerente comparte un problema al equipo
- En este punto el gerente toma la decisión ante un problema.
- El líder invita a realizar preguntas a sus colaboradores.
- El gerente informa la decisión que tomo y no acepta discusión.
- El gerente pide a sus colaboradores que empiecen a trabajar en la decisión.

Por otro lado, Downton (1973) en su teoría camino meta tiene como finalidad indicar las funciones que debe tener un líder gerencial con sus colaboradores como la satisfacción, pero a la vez aclarando los controles, es decir, las conductas y acciones que toman llevan a un incentivo o sanciones con el fin de conseguir los

objetivos de una organización (p. 318). Las dimensiones que tomó son el liderazgo transaccional, transformacional y trascendente.

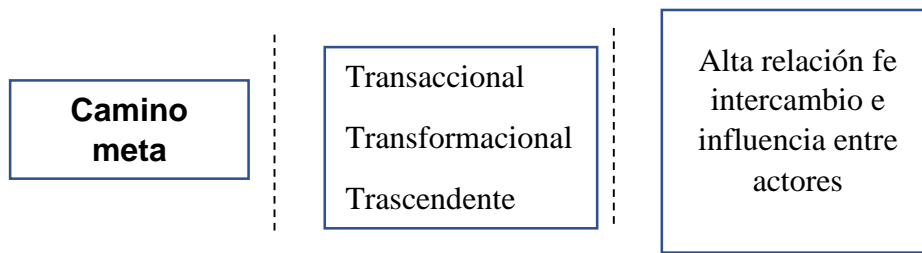


Figura 1. Teoría camino meta; tomada de Downton (1973).

Como un factor imprescindible del liderazgo gerencial se decidió por definir a fondo al líder transaccional:

Orellana (2015) en Economipedia mencionó que el liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo que emplea mecanismos de intercambios para el buen desempeño de la organización, estos intercambios pueden ser incentivos como castigos o sanciones. En esta dimensión se menciona los siguientes indicadores:

- Medidas correctivas
- Controles y castigo
- Satisfacción de necesidades

Santoyo (2019) nos dice que, el líder transformacional reconoce las necesidades de su equipo con el fin de ayudarlos a solucionar los problemas que presentan además son aquellos que elevan el nivel de sus colaboradores. En esta dimensión menciona los siguientes indicadores:

- Creatividad
- Innovación
- Conocimiento

Por último, Cardona y Rey (2015) el líder trascendente es aquel que no muestra deseo de manipular a sus colaboradores o la preocupación desinteresada sino aquel que presta atención al bienestar de sus colaboradores con el fin de que se sientan fuertes y dispuestos a tomar decisiones que le ayuden a mejorar. En esta dimensión menciona los siguientes indicadores:

- Evaluación
- Comprensión
- Cooperación

A continuación, se menciona a la segunda variable que es la inteligencia emocional.

Arrabal (2015) indica que la inteligencia emocional es el aquel que comprende para que luego maneje adecuadamente las emociones propias o de otras personas. Es el comportamiento humano frente a diversas situaciones.

Por otro lado, Goleman, Boyatzis y Mckee (2016) afirma que La inteligencia emocional involucra el control, motivación y firmeza de uno mismo frente a diversas adversidades.

De acuerdo con los autores podemos afirmar que la inteligencia emocional es el control de las emociones tanto particularmente como de otras personas, así como poder discutir entre ellos y usar dicha información para direccionar sus pensamientos y acciones.

Según Jiménez (2018) manifiesta que es la aptitud que tenemos para sentir, comprender y desarrollar eficazmente el dominio de las emociones. Así mismo considera que una persona emocionalmente inteligente es capaz de reaccionar adecuadamente frente a diversas situaciones

Además, Calero, et al. (2019) mencionan que La inteligencia emocional permite a todo individuo direccionar sus pensamientos y emociones de tal manera que sobrepasen las barreras o problemas que se le presente siguiendo firmemente a sus objetivos que anhela.

Gardner (2010) sostiene que los individuos son muy diferentes por la inteligencia que poseen cada una de ellas. Las personas tienen una gama de capacidades y potencias respecto a la inteligencia, que pueden ser utilizarlo de manera productiva.

Baron (2015) conceptualiza la I.E como la virtud de entender y direccionar las emociones con el fin de que estas trabajen para nosotros y no en contra, ayudándonos a ser eficaces y lograr cumplir con los objetivos. Este modelo es

considerado como un conjunto de factor emocional personal y social. Está compuesto por las siguientes dimensiones:

- La inteligencia interpersonal
- La inteligencia intrapersonal
- El componente de manejo de estrés

La inteligencia interpersonal por ser parte importante que comprende la inteligencia emocional, así como también por ser utilizada como una de las dimensiones para este proyecto debe ser definida a fondo:

Oak (2018) indica que la inteligencia interpersonal es aquel ser humano que tenga el don de manejar, interactuar, comprender e influir con las demás personas. En esta dimensión menciona los siguientes indicadores:

- Empatía, no todos los individuos tienen la capacidad de ponerse en lugar de otro, es la habilidad de comprender colocándose en el lugar del otro, ya que lo único que les importa a muchos supervisores es que se cumplan con los objetivos de, es decir, los colaboradores deben de realizar sus actividades sin importar en la situación que estos se encuentren ya que la prioridad siempre será la organización (Fernández, 2015, p. 9).
- Relación social, Gemma (2015) en su artículo indica, para un efecto positivo en la productividad y en el rendimiento se requiere que los colaboradores, jefes y clientes tengan una comunicación adecuada con el fin de incrementar la motivación y el compromiso (párr. 8).
- Comunicación, Equipo Wix (2018) en su artículo indica que la comunicación es un utensilio importante que toda persona debe de dominar con el fin de facilitar el desenvolvimiento de estas y posteriormente el desarrollo y el rendimiento profesionalismo (párr.13).

Así mismo, Exploring yourmind (2018) manifiesta que la inteligencia intrapersonal permite autoevaluarse y conocerse uno mismo y posteriormente actuar de acuerdo a ello. Es la manera de conocer nuestros propias emociones y sentimientos y utilizarlos en nuestro comportamiento. En esta dimensión menciona los siguientes indicadores:

- Motivación, Herzberg, Mausner y Snyderman (2016) en su libro *The motivation to work* indica que es de mucha importancia para cumplir con la satisfacción laboral permitiendo a así obtener el desempeño de calidad en los colaboradores (p. 14).
- Asertividad, De la Cruz (2014) manifiesta que ser asertivo no siempre es tener la razón, si no, tener la capacidad de poder expresar sin brusquedad opiniones o puntos de vista muy independiente de ser positivos (p. 34).
- Independencia, “Es uno de los factores que presenta la inteligencia intrapersonal, esto permite que los individuos tomen decisiones propias sin dejarse influir por los demás” (Características de la inteligencia intrapersonal, 2007, párr. 1).

Así mismo Gardner (2010) manifiesta que el componente de manejo de estrés en las personas es fundamental ya que manejarlo adecuadamente se evita que estas sean menos productivas.

- Tolerancia, Giner (2012) indica que la inteligencia emocional y la tolerancia indica que la tolerancia es la habilidad para resistir y adaptarse a las amenazas sin derrumbarse por lo tanto permite enfrentar al estrés y a los problemas de manera activa y positiva (p. 1).
- Control de impulsos, “El control de impulsos es la capacidad de pausar los impulsos frente una situación corrigiendo las falencias y posteriormente alcanzar con los objetivos” (Componentes factoriales de manejo del estrés, 2019, párr. 2).
- Compañerismo, Prevención integral (2017) en su blog indica que el compañerismo es un vínculo importante que se debe de generar en las organizaciones ya que esto permite generar un sentimiento de unidad (párr. 5).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Diseño de investigación

Tal como menciona Hernández et al. (2014) la investigación con diseño no experimental se desarrolla sin mangonear las variables y únicamente se perciben los fenómenos en su ambiente natural de tal manera que puedan ser estudiados.

Teniendo el siguiente conocimiento se manifiesta que dicha investigación es de diseño no experimental, debido a que la información no ha sido manipulada ni modificada, y es de corte transversal porque fue coleccionado en un instante.

3.1.2. Enfoque de investigación

Según Guffante & Chávez (2016) indica que este enfoque es cuantitativo, se usa la recopilación de la información para probar la hipótesis, con uso de magnitudes numerales y el análisis estadístico.

El enfoque es cuantitativo puesto que muestra una estadística y es probatorio, además se realizó la técnica de la encuesta la cual sirvió para la recolección de información.

3.1.3. Tipo de investigación

Según Baena (2014) este tipo de investigación reúne su estudio en los medios de llevar a la práctica las teorías y se esfuerzan por buscar soluciones a las necesidades que hay en la sociedad.

La investigación fue de tipo Aplicada, porque es la aplicación de los conocimientos adquiridos y con la presente investigación poder brindar nuevos conocimientos.

3.1.4. Nivel de investigación

“La investigación relacional se ejecuta con la finalidad de estimar el nivel de correspondencia de dos a más variables. Las investigaciones con especialidad correlacional a inicios se miden a cada variable para que seguidamente cuantificarlas. Distinguen y constituyen las similitudes” (Hernández et al., 2014, p. 81).

El nivel de investigación es correlacional ya que se pudo medir la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional. La presente investigación tuvo como finalidad dar a conocer la correlación que hay entre el

liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

3.2. Variables, Operacionalización

Variable 1º: Liderazgo gerencial.

Variable 2º: Inteligencia emocional.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según Bernal (2006) citado por Fajardo (2017) indica que es el conjunto de todos los componentes ya sean finito o infinito con peculiaridades similares y que a la vez servirán como referente para la elección de la muestra.

La población objetivo de esta investigación estuvo conformada por un total de 68 colaboradores en Los Inkas Golf Club.

3.3.2. Muestra

Gregory (2014) indica que la muestra es una parte del total de la población en que se llevará a cabo la investigación, para ello existe diversos procedimientos que permite obtener una parte representativa de la muestra (p. 85).

Para esta investigación se tomó una muestra de 50 colaboradores de Los Inkas Golf Club.

3.3.3. Muestreo

Ochoa (2015) indica que el muestreo no probabilístico se utiliza cuando no se tiene acceso completo a las personas que forman la población y de tal motivo, no se conoce la probabilidad de que todos los individuos sean escogidos para la muestra (párr. 2).

Ochoa (2015) menciona que el muestreo por conveniencia es una técnica que radica en seleccionar una parte de la población, estos serían los individuos que están fácilmente accesibles.

Entonces, para esta investigación se tomará en cuenta a 50 colaboradores, para ello se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a una pandemia mundial con lo cual dificultó tener accesibilidad a toda la población por lo tanto se seleccionó a los individuos con mayor facilidad de accesibilidad.

3.3.4. Unidad de análisis

Para la presente investigación se consideró como unidad de análisis a los colaboradores de Los Inkas Golf Club.

3.3.5. Criterios de inclusión y exclusión

- Criterio de Inclusión:

Eupati (2015) indica que “Los criterios de inclusión son los individuos que deben de cumplir con las características para ser considerados en una investigación” (párr. 1).

Para este estudio se tomó en cuenta a los todos los colaboradores que pertenecen en Los Inkas Golf Club.

- Criterio de Exclusión:

Eupati (2015) indica que “Los criterios de exclusión son individuos que presentan más características que el criterio de inclusión” (párr. 2).

Para este estudio no se tomó en consideración a los socios de Los Inkas Golf Club.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Hernández et al. (2015) manifiesta que la técnica es el total de procedimientos y métodos que se usaran durante el desarrollo de investigación, con la finalidad de obtener una información pertinente a los objetivos propuestos en una investigación.

La técnica que se desarrolló fue la encuesta ya que tiene como principal objetivo recolectar datos específicos sobre el tema referente a la población. Así como lo define Question Pro (2016) la encuesta es una técnica que nos permite recolectar información y datos de una muestra de personas (párr. 3).

3.4.2. Instrumento

Según Hernández et al. (2014) indica que “el instrumento es una herramienta indispensable ya que tiene como finalidad registrar datos a las variables y posteriormente medirlos” (p. 199).

Para esta investigación el instrumento que se aplicó para la recolección de datos es el cuestionario con 5 escalas de medición ordinal para las dos variables, es decir para la variable Liderazgo Gerencial y para la variable Inteligencia Emocional. Así

como lo define Mildred (2016) el cuestionario es un instrumento de investigación que se representa con una serie de preguntas con el objetivo de recolectar información.

3.4.3. Validez

Según Rusque (2015) este determina la probabilidad de que un método de investigación llegue a contestar a las interrogantes manifestadas, también nos indica que la fiabilidad es aquel que asigna la amplitud de tener mismos resultados de distintas posiciones.

Para validar un instrumento se deben de tomar en cuenta los siguientes criterios:

a. Validez de contenido

Statistics As (2015) indicó que la validez de contenido se remite a elementos representativos de un dominio completo.

b. Validez de criterio

Statistics As (2015) en su artículo manifestó que la validez de criterio mide que tan positivo una media pronostica un resultado de otra medida.

c. Criterio de constructo

Hernández et al. (2014) la validez de constructo tiene que manifestar cómo la medida o conceptos están relacionadas congruentemente con las medidas de otra medida.

Para esta investigación el instrumento para la medición de ambas variables fue validado por tres expertos que laboran en la Universidad César Vallejo. Asimismo, cada uno de los expertos asignó un porcentaje valorativo de una agrupación de aspectos pertenecientes al cuestionario sobre las variables de liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.

Tabla 1

Validación por juicio de expertos: Liderazgo gerencial

Variable 1. Liderazgo gerencial				
CRITERIOS	EXP.01	EXP.02	EXP.03	TOTAL
Claridad	83%	83%	85%	251%
Objetividad	85%	85%	83%	253%
Pertinencia	79%	79%	79%	237%
Actualidad	85%	85%	85%	255%
Organización	83%	83%	83%	249%
Suficiencia	80%	80%	80%	240%
Intencionalidad	84%	84%	84%	252%
Consistencia	82%	82%	82%	246%
Coherencia	80%	80%	80%	240%
Metodología	85%	85%	85%	255%
TOTAL				2478%
CV				83%

Para la variable de liderazgo gerencial la validez promedio fue de un 83%, indicando así que el rango es considerado como excelente (81% - 100%).

Tabla 2

Validación por juicio de expertos: Inteligencia emocional

Variable 2. Inteligencia emocional				
CRITERIOS	EXP.01	EXP.02	EXP.03	TOTAL
Claridad	83%	84%	85%	252%
Objetividad	85%	83%	83%	251%
Pertinencia	79%	80%	79%	238%
Actualidad	85%	85%	85%	255%
Organización	83%	83%	83%	249%
Suficiencia	80%	80%	80%	240%
Intencionalidad	84%	84%	84%	252%
Consistencia	82%	82%	82%	246%
Coherencia	80%	80%	80%	240%
Metodología	85%	85%	85%	255%
TOTAL				2478%
CV				83%

Para la variable de inteligencia emocional la validez promedio fue de un 83%, indicando así que el rango es considerado como excelente (81% - 100%).

Continuando, se exhibe el nombre y el grado de los tres expertos que participaron en la validación del instrumento.

Tabla 3
Datos de los expertos

Grado	Nombre
Experto N° 1	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine
Experto N° 2	Dr. Bardales Cardenas Miguel
Experto N° 3	Dr. Navarro Tapia Javier Felix

3.4.4. Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014) nos menciona que “la confiabilidad es aquel instrumento que fija el grado de resultados adecuados en nuestro estudio” (p.200).

Ejecutando la encuesta a los 50 colaboradores se logró constatar la confiabilidad del instrumento, para la presente investigación se aplicó el Alfa de Cronbach a través del programa SPSS v.25 para medir la confiabilidad.

Tabla 4
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
Coeficiente Alfa de Cronbach	> 0.9 Excelente
Coeficiente Alfa de Cronbach	> 0.8 Bueno
Coeficiente Alfa de Cronbach	> 0.7 Aceptable
Coeficiente Alfa de Cronbach	> 0.6 Cuestionable
Coeficiente Alfa de Cronbach	> 0.5 Pobre
Coeficiente Alfa de Cronbach	< 0.5 Inaceptable

Fuente: Adaptado por Hernández et al. (2014)

Alfa de Cronbach general

Tabla 5

Resultado de análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	36

Se indicó que los cuestionarios tuvieron un nivel excelente puesto que el Alfa de Cronbach de manera general obtuvo el valor de 0.939.

Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo gerencial

Tabla 6

Resultado de análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	18

En lo que corresponde al cuestionario de liderazgo gerencial se obtuvo un nivel excelente puesto que el Alfa de Cronbach de manera específico para la primera variable obtuvo el valor de 0.930.

Alfa de Cronbach de la variable Inteligencia emocional

Tabla 7

Resultado de análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	18

En lo que corresponde al cuestionario de inteligencia emocional se obtuvo un nivel bueno puesto que el Alfa de Cronbach de manera específico para la segunda variable obtuvo el valor de 0.895.

3.5. Procedimientos

El cuestionario se realizó con la colaboración de 50 colaboradores, el análisis que se utilizó dentro de los datos es el estadístico, ya que se está aplicando el cuestionario como instrumento para la variable 1. Liderazgo gerencial y la variable 2. Inteligencia emocional que comprende con 36 preguntas utilizando la escala de Likert, una vez terminada la recopilación de información se procede a ingresar los datos a una tabla de Excel obteniendo una tabulación que posteriormente ingresan al programa IBM SPSS V.25 para diagnosticar la confiabilidad del instrumento, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.6. Método de análisis de datos

El autor Orus (2014) en su libro *Descriptive and inferential statistics* indica que la estadística descriptiva tiene como finalidad facilitar la interpretación de datos numéricos que pueden estar representados por gráficos, tablas etc. (p. 169).

Orus (2014) en su libro *Descriptive and inferential statistics* indica que la estadística inferencial tiene como finalidad analizar y concluir a cerca de situaciones generales de datos que ya se obtuvieron (p. 171).

Para esta investigación se ingresó datos en el programa SPSS v.25, con el cual recogeremos las tablas y figuras estadísticas. También, se empleó el estadístico de Rho de Spearman a través de la prueba de normalidad para determinar la relación entre las variables liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.

3.7. Aspectos éticos

Según Yuni (2015) nos indica que el aspecto ético tiene como finalidad determinar que la investigación se clara sin ambigüedades, congruente, sincero respetando la propiedad de la información y confidencial.

En esta investigación se da fe de que se respetó las citas de los autores y serán debidamente referenciadas respetando las normas APA, donde absolutamente las fuentes escritas fueron citadas debidamente, respetando y reconociendo los aportes de los investigadores.

Por otro lado, se contó con la colaboración voluntaria de los colaboradores para poner en marcha la encuesta manteniendo en anonimato sus identidades. La información obtenida fue confidencial y le dio un uso exclusivamente para los fines de la investigación

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Estadística descriptiva de liderazgo gerencial

Tabla 8

Resultado descriptivo de liderazgo gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	14,0	14,0	14,0
	A VECES	34	68,0	68,0	82,0
	CASI SIEMPRE	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LIDERAZGO GERENCIAL

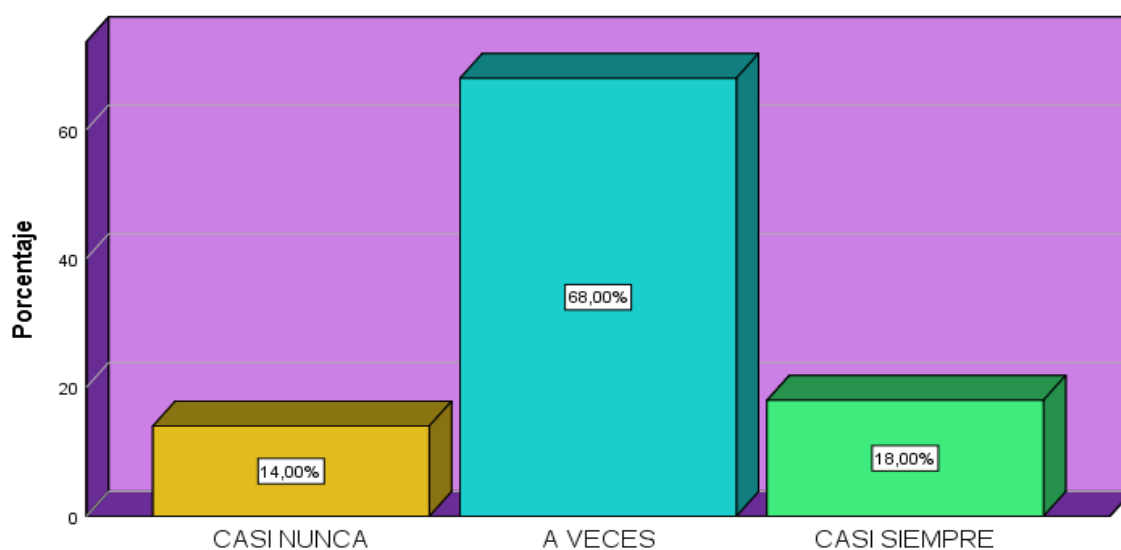


Figura 2. Representación porcentual de Liderazgo gerencial.

En la tabla 8 y figura 2 se logra captar los resultados obtenidos referente a la primera variable de liderazgo gerencial, que el 68% representando a 34 colaboradores indicaron que a veces sienten la presencia de un líder, el 18% representado a 9 colaboradores indicaron casi siempre y un 14% representando a 7 colaboradores indicaron que casi nunca. Por lo tanto, con estos resultados se observa que la mayoría de los colaboradores manifiestan que Los Inkas Golf Club emplea regularmente el liderazgo gerencial.

Estadística descriptiva de inteligencia emocional

Tabla 9

Resultado descriptivo de inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	A VECES	40	80,0	80,0	86,0
	CASI SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

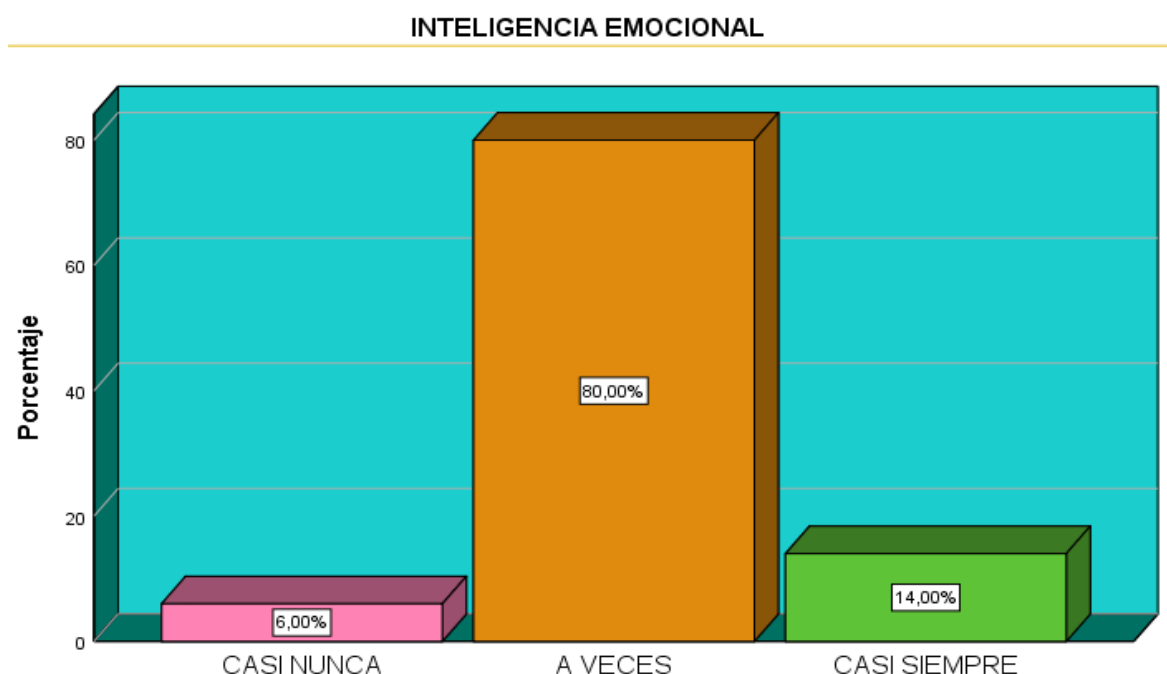


Figura 3. Inteligencia emocional.

En la tabla 9 y figura 3 se logra captar los resultados alcanzados respecto a la segunda variable de inteligencia emocional, reflejando así que 40 colaboradores representado por el 80% indicaron que a veces no controlan sus emociones, 7 colaboradores representado por el 14% indicaron casi siempre sus actitudes no les favorece en sus labores y 3 colaboradores representado por el 6% indicaron casi nunca muestran interés por la inteligencia emocional. Por lo tanto, los colaboradores manifiestan que la institución emplea una buena inteligencia emocional y de continuar así permitirá aceptar al liderazgo gerencial.

Estadística descriptiva de líder transaccional

Tabla 10

Resultado descriptivo de líder transaccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	14,0	14,0	14,0
	A VECES	29	58,0	58,0	72,0
	CASI SIEMPRE	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

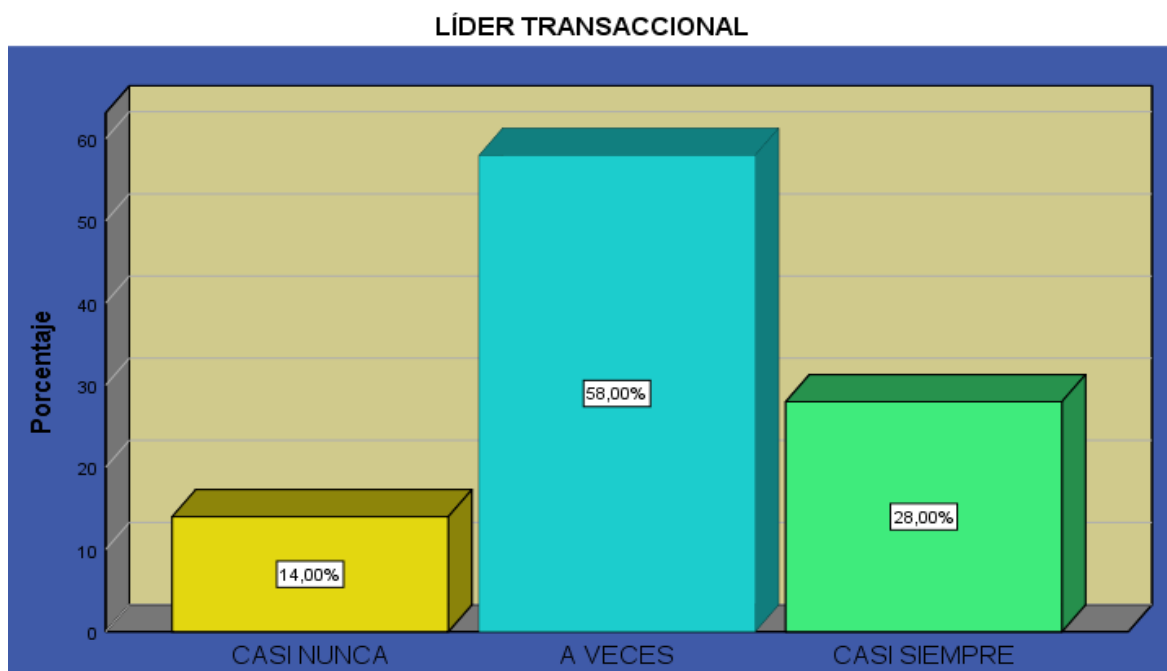


Figura 4. Líder transaccional.

En la tabla 10 y figura 4 se logra captar los resultados alcanzados respecto a la dimensión de líder transaccional, reflejando así que 29 colaboradores representado por el 58% indicaron a veces, 14 colaboradores representado por el 28% indicaron casi siempre y 7 colaboradores representado por el 14% indicaron casi nunca. De acuerdo a los resultados se evidencia que se emplea favorablemente indicadores del líder transaccional.

Estadística descriptiva de líder transformacional

Tabla 11

Resultado descriptivo de líder transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	35	70,0	70,0	74,0
	CASI SIEMPRE	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LÍDER TRANSFORMACIONAL

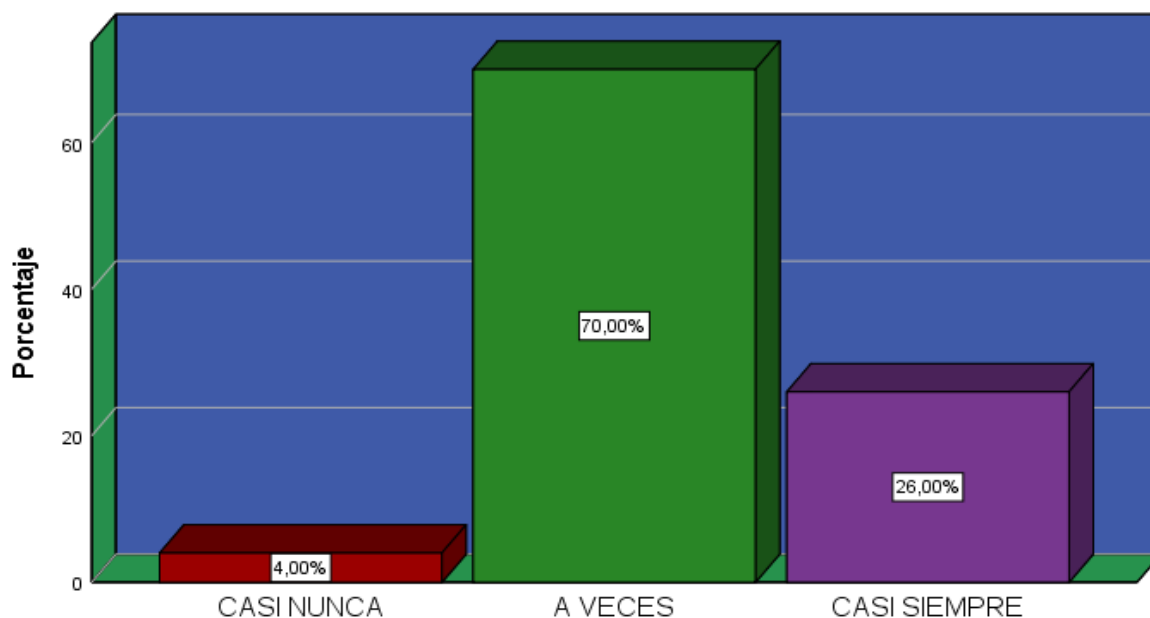


Figura 5. Líder transformacional.

En la tabla 11 y figura 5 se logra captar los resultados alcanzados respecto a la dimensión de líder transformacional, reflejando así que 35 colaboradores representado por el 70% indicaron a veces, 13 colaboradores representado por el 26% indicaron casi siempre y 2 colaboradores representado por el 4% indicaron casi nunca. De acuerdo a los resultados se evidencia que se emplea favorablemente indicadores del líder transformacional por lo tanto de seguir empleándolo se obtendrá resultados positivos de los colaboradores.

Estadística descriptiva de líder trascendente

Tabla 12

Resultado descriptivo de líder trascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	10,0	10,0	10,0
	A VECES	32	64,0	64,0	74,0
	CASI SIEMPRE	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LÍDER TRASCENDENTE

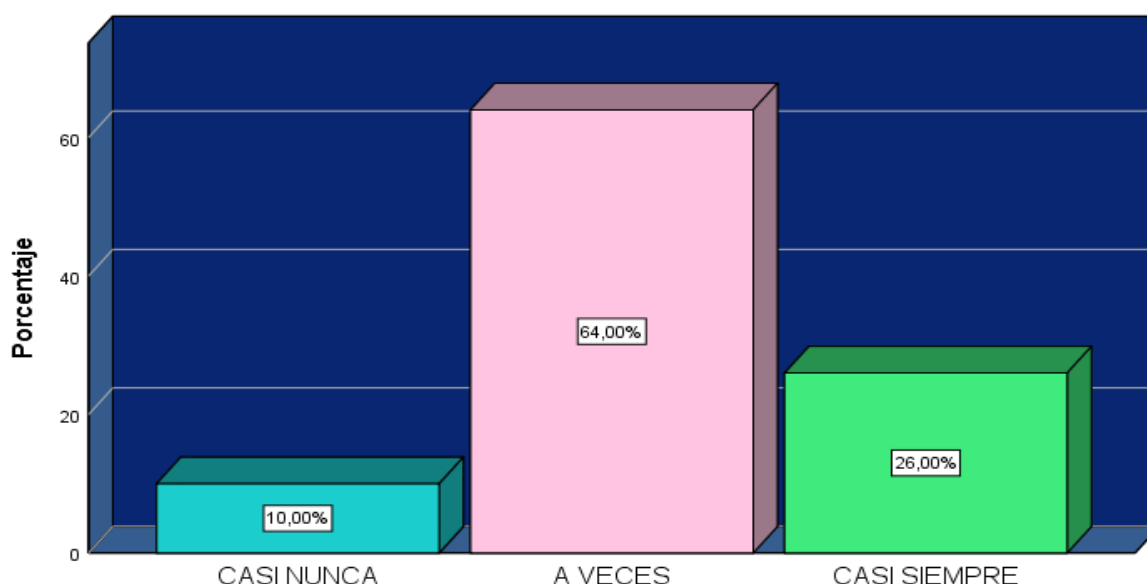


Figura 6. Líder trascendente.

En la tabla 12 y figura 6 se logra captar los resultados alcanzados respecto a la dimensión de líder trascendente, reflejando así que 32 colaboradores representado por el 64% indicaron a veces, 13 colaboradores representado por el 26% indicaron casi siempre y 5 colaboradores representado por el 10% indicaron casi nunca. De acuerdo a los resultados se evidencia que se emplea favorablemente indicadores del líder trascendente por lo tanto de seguir empleándolo se obtendrá que los colaboradores desarrollen adecuadamente sus funciones.

4.2. Análisis inferencial de los resultados estadísticos

4.2.1. Prueba de normalidad

Hernández, et al. (2014) indica que esta técnica permite identificar la condición en la que se muestran las variables, de otro modo facilita nos permite determinar con que estadística se va a trabajar.

Para esta investigación se ejecutó la prueba de Kolmogorov – Smirnov puesto que la muestra es mayor de 30.

Hipótesis:

- H_0 : La distribución estadística no es normal.
- H_1 : La distribución estadística es normal.

Decisión:

- Sig. p valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Sig. p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de normalidad de liderazgo gerencial y la inteligencia emocional

PRUEBAS DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO GERENCIAL	,348	50	,000	,740	50	,000
INTELIGENCIA EMOCIONAL	,431	50	,000	,607	50	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Por consiguiente, en la tabla 13 se utilizó el estadístico de Kolmogorov - Smirnov, para esta investigación se contó con una muestra de 50 colaboradores de Los Inkas Golf Club, de este modo podemos analizar que el nivel de significancia tuvo un valor igual a 0.000, siendo menor de 0.05 siendo así una muestra no paramétrica es decir no existe una distribución normal por ello se utilizó el estadístico de Rho Spearman para contrastar la hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para poder identificar la posición en donde se encuentran los resultados obtenidos es de suma importancia saber las escalas y los rangos para que posteriormente realizar la interpretación de los valores causados en la correlación de Spearman. Hernández y Fernández (1998) citado por Mondragón (2014) facilita el siguiente cuadro:

Tabla 14

Coefficiente de correlación por jerarquías de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
(-0.91 a -1.00)	Correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	Correlación negativa muy fuerte
(-0.51 a -0.75)	Correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	Correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	Correlación negativa débil
0	NO EXISTE RELACIÓN
(+0.01 a +0.10)	Correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	Correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	Correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	Correlación positiva muy fuerte
(+0.91 a +1.00)	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado por Mondragón (2014) basada en Hernández y Fernández, 1998.

Hipótesis:

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- H_1 : Existe relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de hipótesis entre liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.

CORRELACIONES				
			LIDERAZGO GERENCIAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Teniendo presente la hipótesis general planteada para esta investigación, se realizó el análisis respectivo con el apoyo del software SPSS V.25.

En la tabla 15 se contempla que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, siendo así menor al $p = 0.005$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se da lugar a la aceptación de la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional.

Por lo tanto, hay suficiente respaldo estadístico para afirmar la relación entre el liderazgo gerencial con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.543. Se concluyó que existe una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis específicas:

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transaccional y la inteligencia emocional.

- H_0 : No existe relación entre el líder transaccional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- H_1 : Existe relación entre el líder transaccional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transaccional y la inteligencia emocional.

CORRELACIONES				
			LÍDER TRANSACCIO NAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	LÍDER TRANSACCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Teniendo presente la hipótesis específica planteada para esta investigación, se realizó el análisis respectivo con el apoyo del software SPSS V.25.

En la tabla 16 se contempla que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, siendo así menor al $p = 0.005$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se da lugar a la aceptación de la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre el líder transaccional y la inteligencia emocional.

Por lo tanto, hay suficiente respaldo estadístico para afirmar la relación entre el líder transaccional con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.442. Se concluyó que existe una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transformacional y la inteligencia emocional.

- H₀: No existe relación entre el líder transformacional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- H₁: Existe relación entre el líder transformacional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Si el valor Sig. es < 0.005 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder transformacional y la inteligencia emocional.

CORRELACIONES				
			LÍDER TRANSFORMACIONAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	LÍDER TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Teniendo presente la hipótesis específica planteada para esta investigación, se realizó el análisis respectivo con el apoyo del software SPSS V.25.

En la tabla 17 se contempla que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, siendo así menor al $p = 0.005$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se da lugar a la aceptación de la hipótesis alterna, donde señala que existe relación entre el líder transformacional y la inteligencia emocional.

Por lo tanto, hay suficiente respaldo estadístico para afirmar la relación entre el líder transformacional con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.460. Se concluyó que existe una correlación positiva media.

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder trascendente y la inteligencia emocional.

- H₀: No existe relación entre el líder trascendente y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.
- H₁: Existe relación entre el líder trascendente y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020.

Tabla 18

Prueba de hipótesis correlacional entre el líder trascendente y la inteligencia emocional.

CORRELACIONES				
			LÍDER TRASCENDENTE	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	LÍDER TRASCENDENTE	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Teniendo presente la hipótesis específica planteada para esta investigación, se realizó el análisis respectivo con el apoyo del software SPSS V.25.

En la tabla 18 se contempla que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, siendo así menor al $p = 0.005$. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se da lugar a la aceptación de la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre el líder trascendente y la inteligencia emocional.

Por lo tanto, hay suficiente respaldo estadístico para afirmar la relación entre el líder trascendente con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.473. Se concluyó que existe una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

Continuando con el proceso de esta investigación se realizó la contrastación de los resultados y procedimientos con los trabajos previos que fueron realizados inicialmente en la cual se consideró las cifras y acontecimientos más importantes para los fines propios del estudio.

Iniciando con el objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020. Revisando la información y datos de la tabla 15, se evidencia que existe un nivel de correlación positiva considerable entre la variable de liderazgo gerencial y la variable de inteligencia emocional, considerando que $r = 0,543$. y un nivel de Sig. de 0,000. reflejando que los procedimientos que se realiza en el liderazgo gerencial tiene una relación directa con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, datos que al ser confrontado con lo encontrado por Dhir (2019) en su tesis titulada: "Managerial leadership and organizational culture in future ready organizations", quien determinó que existe un nivel de correlación positiva considerable puesto que obtuvo como resultados $r = 0,588$. y un nivel de Sig. de 0,000. por lo tanto, una organización con un líder gerencial tendrá mayor posibilidad que genere una cultura organizacional en los colaboradores, con estos resultados se afirma coincidentemente que el liderazgo gerencial tiene una relación favorable con la inteligencia emocional, además Nancy (2016) precisa que un líder gerencial difunde las orientaciones en sus colaboradores con el fin de que comprendan la importancia que tienen en la empresa, lo que permite ser más eficaz en los objetivos.

Prosiguiendo, respecto al primer objetivo específico que es identificar la relación entre el líder transaccional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020. Revisando la información y datos de la tabla 16, podemos evidenciar que existe un nivel de correlación positiva media entre la dimensión de líder transaccional y la variable de inteligencia emocional, considerando que $r = 0,442$. y un nivel de Sig. de 0,001. reflejando que los procedimientos que se realiza en el líder transaccional tiene una relación directa con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, datos que al ser comparado con lo de Quispe (2017) en su tesis titulada: "Liderazgo

gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, 2017”, quien determinó que existe un nivel de correlación positiva considerable entre sus variables puesto que tuvo como resultados $r = 0,556$ y un nivel de Sig. de 0,000. por lo tanto, si una organización presiona excesivamente a sus colaboradores provocará que estos no desarrollen sus talentos y no sean eficientes, con estos resultados se afirma que el liderazgo gerencial tiene una relación favorable con la inteligencia emocional, sin embargo el nivel de correlación se discrepa, debido a la diferencia que existe en las respuestas de la muestra puesto que el 58% de colaboradores indicaron a veces al líder transaccional como componente importante del liderazgo gerencial, además Orellana (2015) precisa que un líder gerencial debe enfatizar sobre las actividades y la manera en cómo se relaciona con sus colaboradores puesto que esto genera una atmosfera agradable entre el líder y sus colaboradores.

Continuando con el segundo objetivo específico que es identificar la relación entre el líder transformacional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020. Revisando la información y datos de la tabla 17, se puede evidenciar que existe un nivel de correlación positiva media entre la dimensión de líder transformacional y la variable inteligencia emocional, considerando que $r = 0,460$. y un nivel de Sig. de 0,001. reflejando que los procedimientos que se realiza en el líder transformacional tiene una dirección directa con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, datos que al ser comparado con lo encontrado por Paredes (2016) en su tesis titulada: “Inteligencia emocional y el desempeño laboral en trabajadores del hospital Hermilio Valdizan, 2016”, quien determino que existe un nivel de correlación positiva media entre sus variables puesto que tuvo como resultados $r = 0,460$. y un nivel de Sig. de 0,000. por lo tanto, al poseer un adecuado control y gestión de las emociones en cada uno de los colaboradores y mejorando sus relaciones intrapersonales e interpersonales se tendrá un desempeño favorable para los colaboradores, con estos resultados se afirma coincidentemente que el líder transformacional tiene una relación favorable con la inteligencia emocional, además Santoyo (2019) sostiene que el líder transformacional reconoce las necesidades de su equipo con el fin de ayudarlos a solucionar los problemas que presentan además son aquellos que elevan el nivel de sus colaboradores..

Respecto al tercer objetivo específico que es identificar la relación entre el líder trascendente y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020. Revisando la información y datos de la tabla 18, se puede evidenciar que existe un nivel de correlación positiva media entre la dimensión de líder trascendente y la variable de inteligencia emocional considerando que $r = 0,473$. y un nivel de Sig. de 0,001. reflejando que los procedimientos que se realiza en el líder trascendente tiene una dirección directa con la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, datos que al ser comparado con lo encontrado por Manrique (2016) en su tesis titulada: “La inteligencia emocional y la actitud de los trabajadores en el ambiente laboral del municipio de Momos Tenango, 2016”, quien determinó que existe un nivel de correlación positiva considerable entre sus variables puesto que tuvo como resultados $r = 0,617$. y un nivel de Sig. de 0,000. entonces, una adecuada inteligencia emocional permite que los colaboradores tengan una actitud positiva en los objetivos que se traza, con estos resultados se afirma que el líder trascendente tiene una relación favorable con la inteligencia emocional, sin embargo el nivel de correlación se discrepa debido a la diferencia que existe en el nivel de correlación, donde según la tabla N° 12, donde las respuestas de la muestra de un 64% de los colaboradores indicaron a veces que el líder trascendente no cobra notoriedad en el liderazgo gerencial de Los Inkas Golf Club, además Cardona y Rey (2015) afirma que el líder trascendente es aquel que no muestra deseo de manipular a sus colaboradores o la preocupación desinteresada sino aquel que presta atención al bienestar de sus colaboradores con el fin de que se sientan fuertes y dispuestos a tomar decisiones que le ayuden a mejorar.

VI. CONCLUSIONES

Iniciando tanto del objetivo general como de los objetivos específicos y de la obtención de los resultados con forme se fue desarrollando la presente investigación, se disponen las siguientes conclusiones:

Primera. Se consiguió determinar que existe una correlación positiva considerable entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, donde el nivel de Sig. corresponde a 0,000 y el Rho de Spearman es de 0,543 evidenciando que ambas variables son directamente proporcionales, se concluye que, a medida que se posea un mayor liderazgo gerencial sobre los colaboradores, se alcanzará mejorar las emociones de los mismos.

Segunda. Se consiguió identificar que existe una correlación positiva media entre el líder transaccional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, donde el nivel de Sig. corresponde a 0,001 y el Rho de Spearman es de 0,442 notando así que dicha dimensión y la inteligencia emocional poseen una correlación directa, se concluye que, a medida que un líder transaccional controle, sancione y cubra las satisfacciones de los colaboradores, la inteligencia emocional se tomará medianamente optimo, contrarrestando las actitudes inapropiados de los colaboradores.

Tercera. Se consiguió identificar que existe una correlación positiva media entre el líder transformacional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, donde el nivel de Sig. corresponde a 0,001 y el Rho de Spearman es de 0,460 notando así que dicha dimensión y la inteligencia emocional poseen una correlación directa, se concluye que, a medida que un líder transformacional innove y llene de conocimientos a sus colaboradores menor serán las dificultades para que los colaboradores entiendan lo importante que es tener el control de las emociones.

Cuarta. Se consiguió identificar que existe una correlación positiva media entre el líder trascendente y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, donde el nivel de Sig. corresponde a 0,001 y el

Rho de Spearman es de 0,473 notando así que dicha dimensión y la inteligencia emocional poseen una correlación directa, se concluye que, a medida que un líder trascendente comprenda y coopere con los colaboradores mayor respaldo tendrá de estos últimos logrando así cumplir con los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

Provieniendo de los resultados ostentados en la presente investigación, nace el interés de brindar las siguientes recomendaciones:

Primera. Debido a la correlación positiva considerable que existe entre el liderazgo gerencial y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, Santiago de Surco 2020, se sugiere ponerle más énfasis a la gestión que tiene el liderazgo gerencial con los colaboradores puesto que si se apuesta por programas y capacitaciones para mejorar el perfil de un líder permitirá contribuir en las emociones de los colaboradores facilitando el control y desempeño de estos mismos.

Segunda. Con respecto a la relación positiva media entre el líder transaccional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, se sugiere concentrar los esfuerzos para conseguir habilidades que permita controlar y satisfacer a los colaboradores puesto que esto permite que estos gestionen sus emociones y se desempeñen adecuadamente.

Tercera. Con respecto a la relación positiva media entre el líder transformacional y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, se sugiere contar con asesorías de un coaching puesto esto permitirá ampliar conocimientos en los colaboradores además de brindar charlas motivadoras impulsando a que los colaboradores se superen día a día.

Cuarta. Con respecto a la relación positiva media entre el líder trascendente y la inteligencia emocional en los colaboradores de Los Inkas Golf Club, se sugiere implementar técnicas para regular las emociones como las relajaciones antes de empezar a laborar puesto que así se podrá comprender y cooperar con los colaboradores que tengan dificultades en realizar sus actividades.

REFERENCIAS

- Arrabal, E. (2018). *"Inteligencia emocional"*. (3ª. Ed). (Madrid): Editorial Elearning S.L.
Recuperado de: <https://cutt.ly/1oONQRM>
- Baena, G. (2014). *"Metodología de la investigación"* (3ª. Ed). Madrid: Grupo Editorial Patria.
- Baron, R. (2015). The Bar-On model of emotional-social Intelligence. (16) (1).
Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181315000030>
- Blake, R. y Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Buitrago, R. (2016). *Liderazgo de servicio como factor de amplificador del pensamiento estratégico en la gerencia de las organizaciones modernas*. UPRB. 8 (2). <http://ojs.urbe.edu/index.php/coeptum/article/view/2313>
- Calero, A. D., Barreyro, J. P., Formoso, J., y Injoque-Ricle, I. (2019). *Emotional Intelligence and Frequency of Alcohol Use during Adolescence*. *Health & Addictions / Salud y Drogas*, 19(1), 60–69.
<https://ojsnuevo.haaj.org/index.php/haaj/article/view/405>
- Cardona, P. y Rey, C. (2015). *Liderazgo trascendente*. Recuperado de: <https://www.ieseinsight.com/doc.aspx?id=784&ar=11&idioma=1>
- Cotrina, M. (2019). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de una empresa molinera - Lambayeque 2019 [tesis de licenciado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio digital USS. <https://cutt.ly/poONtJR>
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Dhir, S. (2019). *Managerial leadership and organizational culture in future ready organizations*. Scholarship Claremont. Recuperado de: https://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3092&context=cmc_theses

- Dowton, J. (1973). "Psicología Social". (5ª. Ed.). Madrid: Editorial medica panamericana. Recuperado de: <https://cutt.ly/GoONzwc>
- Drucker (2015) Thought Leadership (7th ed.). Harvard Business review
- Equipo Wix. (2018). *10 habilidades interpersonales para lograr el éxito profesional*]. Recuperado de: <https://cutt.ly/koONBaL>
- Eupati (2015). *Criterios de inclusión*. Razón Pública. <https://www.eupati.eu/es/glossary/criterios-de-inclusion/>
- Exploring yourmind (2018). *Do You Know What Intrapersonal Intelligence Is and Why It's So Helpful?* Recuperado de: <https://exploringyourmind.com/intrapersonal-intelligence/>
- Fajardo, R. (2017). La inteligencia emocional y desempeño laboral de los teleoperadores de ESSALUD en línea Lima – 2017. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10847/Fajardo_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, M. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. [Madrid]: Paraninfo.
- Gardner, H. (2010) Intelligence reframed: Multiple intelligence for the 21st century. New York: Basic Books.
- Gemma, G. (2015). *La importancia de las relaciones sociales en los negocios*. Recuperado de: <https://recursos-humanos.infojobs.net/relaciones-sociales-en-negocios>
- Giner, F. (2012). *Inteligencia emocional – Tolerancia al estrés*. Razón Pública. <http://www.cedin.com/recursos/blog/inteligencia-emocional-tolerancia-al-estres.aspx>
- Goleman, D.; Boyatzis, R. y Mckee, A. (2016). El líder razonante crea más. (2.a ed.). Penguin Random House Grupo Editorial.
- Greenidge, D.; Dwayne Devonish, D. y Alleyne, P. (2014). *The relationship between emotional intelligence, performance and work behavior* [manuscrito presentado para publicación]. Universidad de las Indias Occidentales.

- Gregory, S. (2014). *Statistical Methods y the Geographer*. (2ª. Ed). London: Routledge. <https://cutt.ly/HoOMc9u>
- Guffante & Chávez (2016). *Investigación científica, el proyecto de investigación*. Chimborazo: Editorial universitaria.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta, ed.). México D. F., México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (2016) *The motivation to work*. (3ª. Ed.). London: Transaction Publisher.
- Instituto Somos (2019). *Terapia para el control del impulso a través del control emocional*. Razón Pública. <https://cutt.ly/foOMegf>
- Jiménez, A. (2018) *Inteligencia emocional*. Recuperado de: <https://cutt.ly/ooONF2S>
- Manrique (2016). *La inteligencia emocional y la actitud de los trabajadores en el ambiente laboral del municipio de Momos Tenango*. [manuscrito presentado para publicación]. Universidad Rafael Landívar.
- Maqbool R, Sudong Y, Manzoor N y Rashis Y (2017). *Emotional intelligence, project manager competencies and transformational leadership*. Sage Journals, California. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/875697281704800304>
- Mildred, P. (2016). *Questionnaire research a practical guide*. (4ª. Ed). New York: By Routledge. <https://cutt.ly/hoOMRUF>
- Mondragón, M. (2014). *Movimiento Científico- Información Científica*. 8(1) .98 – 10. Recuperado de: <https://cutt.ly/RoOMXBw>
- Nancy, L. (2016). *The practice of Managerial leadership*. (1ra ed.). Estados Unidos: Copyright.
- Navea, M. y Talla, C. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el clima organizacional en una empresa de electrificación en el año 2018*. [tesis de licenciado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio digital UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/635411>

- Oak, M. (2018). Interpersonal Intelligence: A Vital Factor for Effective Communication. SocialMettle. Recuperado de: <https://cutt.ly/woON3nB>
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Razón Pública. <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Orellana, P. (2015). *Liderazgo transaccional*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transaccional.html>
- Orus (2014). *Social Science Research Design and Statistics*. (2ª. Ed). USA: Watertree Press. <https://cutt.ly/AoOMGRv>
- Paredes, K. (2016). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan*. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital UCV. <https://cutt.ly/loOSmgp>
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades gerenciales en la provincia de Córdoba*. Universidad de Córdoba de España.
- Previsión Integral (2017). *El compañerismo: fuente de salud*. Razón Pública. <https://cutt.ly/soOMptS>
- Question Pro (2016). *¿Qué es una encuesta?* Razón Pública. <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
- Quispe, D (2017). *Liderazgo Gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP*. [manuscrito presentado para publicación]. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Ramírez, J. (2018). *Inteligencia Emocional y desempeño laboral en una empresa constructora Privada*. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio digital UNITRU. <https://cutt.ly/XoOSoxu>
- Rusque, M. (2015). Validez y confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos. Recuperado de: <https://cutt.ly/MoOMO85>
- Sánchez, S. (2018). El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de pichincha.

- Santoyo, F. (2019). *Efecto modulador del liderazgo transformacional*. Scielo. 9 (18).
<https://cutt.ly/7oONUD3>
- Statistics As (2015). *Statistics How To*. Recuperado de:
<https://www.statisticshowto.com/criterion-validity/>
- Taípe, J. (2017). *Inteligencia emocional y crecimiento laboral, ¿están relacionados?*
Recuperado de: <https://cutt.ly/goOQcyt>
- Tannenbaum, R. y Schmidt, W. (2017), "How to choose a leadership pattern".
Recuperado de: <https://hbr.org/1973/05/how-to-choose-a-leadership-pattern>
- Velásquez, O. (2015). *Técnicas e instrumentos para recolección de datos*.
Recuperado de <https://prezi.com/yqtf3lm73jkx/tecnicas-e-instrumentos-para-recoleccion-dedatos/>.

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE						
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo Gerencial	“Un líder gerencial es aquel individuo que cuenta con la habilidad de gestionar adecuadamente con otras personas, es decir, cumple con las satisfacciones de sus colaboradores y a la vez informa las medidas que se toman cuando estos no cumplen con todas las indicaciones todo esto con el fin de conseguir los objetivos de la organización” (Downton 1973, p. 318).	La medición de esta variable se obtendrá a base del cuestionario tipo Likert con 5 alternativas de respuestas.	Líder transaccional	Medidas correctivas	1,2	Ordinal
				Controles y castigo	3,4	
				Satisfacción de necesidades	5,6	
			Líder transformacional	Creatividad	7,8	
				Innovación	9,10	
				Conocimiento	11,12	
			Líder trascendente	Evaluación	13,14	
				Comprensión	15,16	
				Cooperación	17,18	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Inteligencia emocional	"Conceptualiza la inteligencia emocional como la capacidad de comprender y direccionar las emociones con el fin de que estas trabajen para nosotros y no en contra, ayudándonos a ser eficaces y lograr cumplir con los objetivos" (Bar-On 2015, p.53).	La medición de esta variable se obtendrá a base del cuestionario tipo Likert con 5 alternativas de respuestas.	La inteligencia intrapersonal	Motivación	19,20	Ordinal
				Asertividad	21,22	
				Independencia	23,24	
			La inteligencia interpersonal	Empatía	25,26	
				Relación social	27,28	
				Comunicación	29,30	
			El componente de manejo de estrés	Tolerancia	31,32	
				Control de impulsos	33,34	
				Compañerismo	35,36	

Anexo 2.

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, reciba un cordial saludo. A continuación, las siguientes preguntas tienen como objetivo conocer su percepción sobre la importancia que se le está brindando, para ello requerimos contar con su apoyo marcando los cuadros en blanco teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) El valor de 1 significa NUNCA.
- b) El valor de 2 significa CASI NUNCA.
- c) El valor de 3 significa A VECES.
- d) El valor de 4 significa CASI SIEMPRE.
- e) El valor de 5 significa SIEMPRE.

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	¿Durante el proceso de trabajo su jefe toma alguna medida correctiva para mejorar la productividad de la institución?					
2	¿Considera usted que las medidas que se aplican a los colaboradores ayuden a mejorarlo en sus actividades?					
3	¿Considera que el control es fundamental para tener el compromiso con la institución?					
4	¿Su jefe aplica mecanismos de sanción al personal que no cumple con todas sus funciones?					
5	¿El personal se encuentra contento con su supervisor?					
6	¿Su supervisor le brinda las herramientas suficientes para realizar sus actividades?					
7	¿Te permite ante un problema determinado encontrar nuevas formas de solucionarlo?					
8	¿Cree usted que la institución considera a la creatividad para la mejora de las actividades?					
9	¿En la institución renuevan constantemente las maquinarias o equipos para brindar un mejor servicio?					
10	¿Cree usted que la institución innova en las herramientas de los colaboradores facilitándoles así en sus actividades?					
11	¿Considera usted que se preocupan por actualizar sus conocimientos respecto al trabajo que realiza?					

12	¿Mantiene conocimiento de las actividades que desarrolla la empresa?					
13	¿Cree usted que las evaluaciones ayuden a corregir sus falencias para tener una mejor productividad?					
14	¿Considera que las evaluaciones son de importancia para mejorar la satisfacción de los socios?					
15	¿La institución suele ser comprensivo ante las solicitudes de los colaboradores?					
16	¿Su jefe es comprensivo con los errores de los colaboradores?					
17	¿Tu jefe muestra interés en ayudarte a encontrar y desarrollar tus fortalezas?					
18	¿Su jefe muestra iniciativa de cooperación para generar mayor expectativas en la institución?					
19	¿Considera usted que se le brinda una motivación que le permita destacar ante cualquier dificultad?					
20	¿Tu jefe te brinda ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
21	¿Se te hace fácil expresar y explicar sus ideas u opiniones en la institución?					
22	¿Antes de juzgar o reaccionar ante alguien, suele ponerse en el lugar de la otra persona?					
23	¿Su jefe depende de otras personas para realizar las labores en la empresa?					
24	¿Siente que su jefe necesita de los demás que de él mismo?					
25	¿Su jefe se preocupa en las cualidades de los trabajadores?					
26	¿Tu jefe puede tener una buena comunicación con los trabajadores así no compartan el mismo punto de vista?					
27	¿Considera usted que saber manejar una adecuada relación social genere el compañerismo?					
28	¿Está a gusto de colaborar con el equipo de trabajo?					
29	¿Cree usted que se maneja buena comunicación dentro de la institución?					
30	¿Su jefe muestra una comunicación adecuada ante un problema?					
31	¿En la empresa respetan las opiniones de todos los trabajadores así estas no concuerden?					

32	¿Mantiene la calma en situaciones difíciles de la institución ?					
33	¿Se ha sentido con mucha presión y no supo cómo manejar sus emociones?					
34	¿Tu jefe controla sus emociones ante algún incidente que se presente?					
35	¿Considera apropiado realizar el trabajo en equipo?					
36	¿Cree usted que en la empresa fomenta el compañerismo?					

Anexo 3.

Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo gerencial

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	84%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Inteligencia emocional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	84%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo gerencial

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11		✓		
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	84%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Inteligencia emocional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	84%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo gerencial

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03		✓		
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09		✓		
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: Romani Mendoza Jean Pierre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	84%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Inteligencia emocional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03		✓		
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09		✓		
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

Anexo 4.

Matriz de datos

Variable	Liderazgo Gerencial																		
Dimensiones	Líder transaccional						Líder transformacional						Líder trascendente						
Indicadores	Medidas correctivas		Controles y castigos		Satisfacción de necesidades		Creatividad		Innovación		Conocimiento		Evaluación		Comprensión		Cooperación		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	
PARTICIPANTES	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	6	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
	7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
	8	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	9	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4
	10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	11	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
	12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
	13	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
	14	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
	15	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
	16	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
	17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
	18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
	19	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
	20	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
	21	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
	22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
	23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
	24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3
	25	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
	26	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4
	27	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
	28	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3
	29	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
	30	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
	31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
	32	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
	33	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5
	34	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
	35	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
	36	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
	37	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
	38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
	39	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
	40	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
	41	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
	42	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3
	43	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	1
	44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
	45	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
	46	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
	47	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
	48	1	3	2	2	4	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3
	49	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3
	50	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1

Variable		INTELIGENCIA EMOCIONAL																	
Dimensiones		Inteligencia intrapersonal						Inteligencia interpersonal						El componente de manejo de estrés					
Indicadores		Motivación		Asertividad		Independencia		Empatía		Relación social		Comunicación		Tolerancia		Control de impulsos		Compañerismo	
Preguntas		Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36
PARTICIPANTES	1	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3
	5	2	4	3	5	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3
	6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
	7	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
	8	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
	9	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
	10	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
	11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	3
	12	5	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
	13	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
	14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
	15	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3
	16	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
	17	4	3	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3
	18	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2
	19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
	20	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
	21	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
	22	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3
	23	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
	24	4	3	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	3
	25	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4
	26	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
	27	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4
	28	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3
	29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3
	30	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
	31	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	2
	32	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
	33	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
	34	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	3	2
	35	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
	36	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
	37	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	38	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3
	39	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2
	40	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
	41	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3
	42	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3
	43	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3
	44	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
	45	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
	46	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
	47	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
	48	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	2
	49	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
	50	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3