



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una
Entidad del Estado en Lima, 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro Administración de negocios - MBA**

AUTOR:

Cherres Dezar, Manuel Pastor (ORCID: 0000-0002-7273-0948)

ASESOR:

Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por enseñarme que todo lo puedo en Cristo que me Fortalece, por darme las fuerzas para nunca rendirme. A mi padre, un abrazo al cielo, A mi madre que siempre me motiva bajo cualquier adversidad que se presente en la vida. A mi pareja Liz, mi compañera de vida, por su apoyo incondicional y ayuda constante. A mi hijo, por ser mi motivo de aprendizaje en el día a día. A la Institución donde laboro, porque me inspira a crecer profesionalmente. A mis compañeros que son una caja de aprendizajes y mejora continua para un bien común. A los nuevos estudiantes, para incentivarlos a que nunca declinen por ninguna circunstancia durante el desarrollo de su investigación.

Agradecimiento

A Dios por darme fuerzas y salud personal y familiar en estos tiempos difíciles. A mis docentes por inculcarme sus enseñanzas, conocimientos y experiencias profesionales y personales. A mi profesor y asesor el Dr. Fernando Nolazco y Dr. Gustavo Zarate, por guiarme en el desarrollo sistemático de la presente investigación evocando mis conocimientos y experiencias. A la Universidad por preparar profesionales eficientes y eficaces para enfrentar los nuevos retos que demanda el mundo globalizado, con profesionalismo y ética para la sociedad.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2 Operacionalización de variable	16
3.3 Población, Muestra y Muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Resultados descriptivos	21
4.2 Contrastación de hipótesis	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación por equipo de expertos de inteligencia emocional	18
Tabla 2: Validación por equipo de expertos de liderazgo transformacional	19
Tabla 3: Niveles de correlación	19
Tabla 4: Niveles de inteligencia emocional	21
Tabla 5: Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional	22
Tabla 6: Niveles de liderazgo transformacional	23
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	24
Tabla 8: Relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional	25
Tabla 9: Relación entre autoconocimiento y liderazgo transformacional	26
Tabla 10: Relación entre autorregulación y liderazgo transformacional	26
Tabla 11. Relación entre motivación y liderazgo transformacional	27
Tabla 12: Relación entre la empatía y liderazgo transformacional	28
Tabla 13. Relación entre habilidades sociales y liderazgo transformacional	29

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño correlacional	16
Figura 2: Niveles de inteligencia emocional	21
Figura 3. Niveles de las dimensiones de inteligencia emocional	22
Figura 4. Niveles de liderazgo transformacional	23
Figura 5. Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional	24

Resumen

El objetivo principal que se tuvo en la investigación de inteligencia emocional y liderazgos transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021, aplicado como herramientas para las gerencias funciones, empleado para la toma de decisiones en bien de la organización y de los colaboradores, la misma que fue determinar si existe una relaciona entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional con los colaboradores en estudio.

La metodología que se empleó fue mediante un enfoque cuantitativo, con tipo de investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental. Se empleó una población y muestra por conveniencia con un total de 100 colaboradores, los mismo que laboran directamente en el área de estudio. Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionarios con treinta preguntas para cada variable, medible por la escala likert de 5 alternativas.

Los resultado descriptivos que se obtuvieron de las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional tienen un porcentaje de 88% y 79% con un nivel alto, el valor del coeficiente de correlación es $r = 0,586$, obteniendo que la correlación es moderada.

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo transformacional, autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Abstract

The main objective that was had in the investigation of emotional intelligence and transformational leadership in a State entity in Lima, 2021, applied as tools for management functions, used for decision-making for the good of the organization and collaborators, the same that was to determine if there is a relationship between emotional intelligence and transformational leadership with the collaborators under study.

The methodology used was through a quantitative approach, with a type of basic research, correlational level and non-experimental design. A population and convenience sample were used with a total of 100 collaborators, the same ones who work directly in the study area. For data collection, the survey technique was used with the questionnaire instrument with thirty questions for each variable, measurable by the Likert scale of 5 alternatives.

The descriptive results obtained from the variables of emotional intelligence and transformational leadership have a percentage of 88% and 79% with a high level, the value of the correlation coefficient is $r = 0.586$, obtaining that the correlation is moderate.

Keywords: Emotional intelligence, transformational leadership, self-awareness, self-regulation, motivation, empathy and social skills.

I. INTRODUCCIÓN

Desde inicios de la creación de una empresa u organización, al pasar de las décadas y en la actualidad, conforme a la evolución y desarrollo cambiante, el ser humano por naturaleza, en lo personal y social, siempre quiere mejorar de forma constante o progresiva frente al mundo que lo rodea, en una organización, entre los compañeros, y siendo lo más importante mejorar las condiciones familiares, el mismo que tiene como objetivo la interacción y vínculo con sus pares hacia las buenas relaciones, buen trato, buenas condiciones; ya que, todo esto se ve reflejado en la vida personal cotidiana y en la producción de una determinada empresa u organización.

En la globalización que se vive, con la gran competitividad que se muestra en los diferentes sectores de la industria y por la gran demanda de producción según nuestras necesidades, podemos entender que el factor más importante de esa producción en una organización, empresa, grupo o equipo de trabajo, es el ser humano, el mismo que debe laborar bajo condiciones de buen clima laboral, social y personal, para llegar a obtener resultados satisfactorios y favorables.

A nivel internacional, con la globalización de las nuevas tendencias, se debe tener en cuenta muchos factores positivos que sean de mejora para el colaborador y empleador. Según lo publicado en la revista *Entrepreneur*, Bradberry mencionó que no basta tener un coeficiente intelectual alto para ser triunfador en la vida, sin embargo, las personas con inteligencia emocional superan en el trabajo en un 70 % (Bradberry, 2021); asimismo, si requieren mayor producción, debe existir un vínculo cercano con todos los integrantes de la organización. Según lo publicado en la revista *E&N*, Connors indicó que, el ser humano debe ser consciente en reconocer e impulsar sus emociones positivas o negativas, tanto de nosotros y de nuestro entorno, para mejorar nuestras relaciones (Connors, 2018), con la finalidad de renovar las condiciones entre los colaboradores y los líderes. Según lo publicado en *Hobspot*, Sordo manifestó que, el reconocimiento laboral se debe priorizar ante cualquier actividad, ya que, permite mejorar el compromiso, la productividad y ayuda a cumplir con las metas de la organización; asimismo, esto ayuda en la permanencia con el equipo de

trabajo, porque su cambio equivale al 150% de su sueldo anual (Sordo, 2020), lo que se quiere es minimizar gastos innecesarios.

La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, en el Perú juntos suman al desarrollo de una organización, mejorando las condiciones en calidad de vida y la producción. Según lo publicado en Ipsos, Seguin mencionó que, con lo ocurrido y vivido actualmente por el Covid-19, para poder lograr una empatía, se requiere cumplir con las nuevas necesidades basadas en una comunicación asertiva; asimismo, esto ayudó a crear nuevos vínculos, nuevos productos o dar valores agregados (Seguin, 2020), esto se realiza con la finalidad de ser sociables y comprensibles con los demás. Según lo publicado en el Diario Oficial el Peruano, Torres-Llosa mencionó que, la motivación es el mejor compromiso que deben recibir los colaboradores, para ayudar a mejorar la producción y alcanzar los objetivos empresariales (Torres-Llosa, 2020), un incentivo laboral de cualquier magnitud, se ve reflejado en una mayor productividad. Según lo publicado en Desafíos PwC - Incubando ideas desde PwC Perú, Leite manifestó que, para mantenerse a la vanguardia en este mundo globalizado siempre se debe implementar nuevas tecnologías, según CEOs encuestados por PwC, indicaron que más del 90% de empresas, en un periodo de cinco años, cambiara a inteligencia artificial, sin embargo, esto no reemplazara al talento humano, yendo ambos de la mano (Leite, 2019), asimismo, por más automatización que existe en una empresa u organización, siempre debe existir alguien que lo manipule.

El problema que se presenta en la organización, es debido a la falta de consolidación mutua entre los colaboradores y el empleador, iniciando por la falta de capacitación y crecimiento personal - laboral, limitando la producción, esto implica que los objetivos o metas no se lleguen a cumplir en el tiempo establecido, no existiendo empatía por falta de comunicación entre los mismo colaboradores, falta de compromiso del empleador en mejora hacia los colaboradores y en la adquisición de nuevos productos, no hay un plan de mantenimiento o actualizaciones, conllevando a no se brindar un producto de mejor calidad para el usuario, no organizan las tareas o actividades, afectando y sobrecargando en temporadas la producción. Por otro lado, el líder no reconoce, estimula o motiva al personal si se realizan mejoras en bien de la misma, llegando a entender que se encuentran estancados profesionalmente.

El presente estudio de investigación, es importante para poder comprender la relación o vínculo que existe entre los colaboradores y el empleador, mejorando las condiciones personales, profesionales y labores del factor más importante, que es el ser humano, como primer tema, entender, analizar e interpretar las emociones propias y del entorno, tanto positivas y negativas, como afecta o ayuda frente a una situación, siendo lo más importante reconocerlas sin afectar a los demás ni a nosotros mismos; segundo tema, es la influencia e impacto que genera un líder frente a sus colaboradores o seguidores, con la finalidad de guiarlo, comprenderlos y sacar lo mejor de ellos, para realizar trabajos en conjunto, implementando nuevas ideas, métodos, procedimientos o productos, aprovechando lo malo y lo bueno de cada uno; por lo tanto, con los resultados obtenidos, la organización podrá utilizar la información para mejorar las condiciones de los colaboradores y de la organización, para un bien común.

A partir de ahora, en el desarrollo de la presente investigación, las variables de estudio, inteligencia Emocional se abreviara como I.E., y liderazgo transformacional como L.T.

El problema general que se tiene es: ¿Cuál es la relación que existe entre la I.E. y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021?; y sus problemas específicos desprendidos de sus dimensiones de I.E. los cuales son: ¿Cuál es la relación que existe entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021?. (Anexo 1).

La presente investigación se desarrolló bajo bases teorías relacionadas con los temas de investigación, la misma que ayudan a ampliar y brindar conocimiento a otros y nuevos investigadores; la justificación práctica, que muestra cual es el motivo de realizar la presente investigación, y metodología basada en los enfoques metodológicos vigentes, como se detalla a continuación en cada aspecto:

En el aspecto teórico, de la presente investigación de I.E. y L.T., según diferentes teorías, como la teoría de Inteligencias múltiples y reformuladas, indica

que, el ser humano no solo debe ser medido en lo académico, sino también, en el desarrollo de sus habilidades y competencias, que son útiles para comprender el comportamiento de la sociedad con nuevas alternativas; la teoría de Inteligencia de éxito, menciona que, el éxito en la vida de cualquier ser humano, consiste en resolver los problemas de forma racional, práctica y creativa, sin que el entorno afecte; la teoría de Inteligencia emocional, menciona que, la persona tiene la capacidad de determinar y elegir como mostrar sus emociones frente a los demás o ante la sociedad, logrando con optimismo el cumplimiento de sus objetivos, aceptando las opiniones de otros; por último, la teoría del liderazgo, nos menciona que, el líder es la persona que tiene la capacidad y habilidad de dirigir a un determinado grupo, este líder ayuda a sus seguidores a cumplir los objetivos personales, profesionales y organizacionales, siendo aceptado, respetado, confiable y un ejemplo a seguir por los demás; asimismo mi aporte teórico que brindo de la presente investigación, es la creación de un nuevo concepto de inteligencia emocional y liderazgo transformacional basado en las diferentes teorías.

En el aspecto práctico, la presente investigación se realizó porque existen problemas con la gerencia y los colaboradores, de forma organizacional como personal, dificultando el compromiso, la producción y sinergia, los colaboradores no identifican sus emociones frente a cualquier situación, no hay un vínculo del líder con sus seguidores ni un reconocimiento por las actividades que estos realizan, falta de compromiso personal y organizacional, no hay empatía entre los colaboradores ni entre sus niveles jerárquicos, no se asume el compromiso de las metas personales y organizaciones, no existe motivación personal ni laboral, falta de reconocimiento de los errores para obtener nuevas alternativas por ambas partes, y no se valora el trabajo ni esfuerzo frente a la organización; asimismo, el presente estudio aportará a la organización en definir, determinar y demostrar a los colaboradores la influencia de la inteligencia emocional frente a la organización, enseñar las capacidades y habilidades de la inteligencia emocional hacia los colaboradores para que sea aplicado en la vida personal y laboral, el líder es quien guía a sus seguidores al cumplimiento de las metas u objetivos, laborar de forma empática y con optimismo, unir los equipos de trabajo para el bien común y social, incentivar o estimular a los colaboradores mediante alternativas positivas para mejorar la productividad, la importancia y satisfacción

de la obtención de producto, implementar nuevas estrategias laborales y condiciones de los colaboradores sin ser afectados, y lo más importante es asumir los problemas, errores y debilidades para convertirlas en fortaleza, nuevas oportunidades, nuevas ideas para el bien común y laboral.

En el aspecto metodológico, aplicada en la presente investigación, es de tipo y nivel, básica y correlacional respectivamente, con un enfoque cuantitativo, empleando la técnica de encuesta, y para la recolección de datos, se utiliza el instrumento de cuestionario de las dimensiones de ambas variables de estudio a los colaboradores, los resultados serán útiles para que el gerencia llegue a una toma de decisión favorable en la organización y en sus colaboradores, empleándola con compromiso y con la finalidad de tener una mejora progresiva o continua en las condiciones de los colaboradores y la organización en bien común; asimismo, para la presente investigación, se crearon dos nuevos cuestionarios, siendo estos instrumentos útiles para recolección de datos, los cuales son de creación propia del autor, seguido o guiado de los conceptos de cada dimensión de las variables en estudio.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la I.E. y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021. Y sus objetivos específico son: Determinar la relación que existe entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., determinar la relación que existe entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., determinar la relación que existe entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., determinar la relación que existe entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021. Y determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

La hipótesis general es: Existe relación entre la I.E. y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021. Las Hipótesis específicas son: existe relación entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., existe relación entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., existe relación entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021., existe relación entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021. Y existe relación entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de toda organización o empresa, existen diferentes áreas de gerencia, con personal calificado para la producción, siendo los gerentes las personas que deben auto conocerse y conocer a sus colaboradores ante cualquier situación positiva o negativa, tanto interna como externa, entendiendo que, el talento humano que tiene cada colaborador es único y él es un líder que guía a sus seguidores. Para el presente estudio, se desarrolló la inteligencia emocional y liderazgo transformacional, siendo los pilares de toda organización. Asimismo, existen varias tesis sustentadas y validadas con los temas de investigación, sobre I.E. y L.T., que sus conclusiones y resultados obtenidos sirvieron de apoyo para tomar decisiones fundamentales en su organización; asimismo, se citan algunas tesis en el ámbito nacional e internacional, como se detallan a continuación:

En el ámbito nacional, Condori (2019), tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las variables de I.E. y L.T. entre los miembros del directorio de las escuelas del distrito de Velille. La tesis fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal, con una población y muestra de 49 y 25 directores respectivamente, empleando el instrumento y técnica para la recolección de información el cuestionario y encuesta. El autor emite como resultado de la variable de I.E. un nivel muy alto equivalente al 15% y un nivel medio del 85%, y el L.T. se encuentra en un nivel muy alto al 100%. Concluyendo que las variables de estudio son de relación positiva, muy baja directamente con los directores de las instituciones educativas.

Saldaña (2020), tuvo como objetivo determinar la relación existente de la I.E. con el desempeño laboral del personal que labora en una consultora internacional de Lima. El presente estudio fue aplicado con enfoque cuantitativo, tipo básico, con método analítico, se utilizó una muestra de 100 colaboradores de 134 de la población, empleando el instrumento de cuestionario para la recolección de información y con la técnica de encuesta. De la presente tesis se pudo obtener como resultado que la I.E. se encuentra con el 79.0% de colaboradores en un nivel alto, y en el desempeño laboral se encuentra con el 92,0% de colaboradores en un nivel regular. Concluye, que si se relaciona la I.E.

con el desempeño laboral en los colaboradores de consultora internacional, debido a diferentes factores, ya que, hay un vínculo estrecho permanente entre personal - empresa, sin perder las metas u objetivos, el autor recomienda a continuar con la capacitación, interiorización de la I.E., incrementar los estímulos a los colaboradores y motivaciones.

Schanks (2020), tuvo como objetivo, correlacionar las variables de I.E. y L.T. en el área de comercio del Hyatt Centric Hotel, con mención a las opiniones de los colaboradores. La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional con corte transversal, con una población y muestra de 40 colaboradores, la técnica e instrumento empleada fue la encuesta y cuestionario respectivamente en forma de censo frente a los colaboradores. El resultado obtenido de las respuestas del cuestionario muestra que la I.E. Y L.T. tienen un porcentaje de coeficiente del 96% y 98% respectivamente. El autor concluye que si existe un relación y un vínculo estrecho entre la I.E. Y L.T. con un porcentaje de 81% en el área de comercio.

Quispe (2019), tuvo como objetivo determinar de qué forma el conocimiento establecido de la I.E., puede influir en el manejo de estrés, en el rendimiento del coeficiente intelectual en los estudiantes, la investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, de tipo hipotético deductivo, empleando una población de 754 colaboradores con una muestra de 255, se usó el instrumento de cuestionario con la técnica de encuesta. El autor durante el desarrollo de su tesis, llegó a identificar que el estrés en los alumnos universitarios, influye en sus resultados o rendimiento académico, afectando de forma directa al desarrollando estudiantil; el 38% y el 46% tenían ausencia de independencia y dificultad al respetar a sus compañeros, respectivamente. El autor concluyó que, el estrés es el mal más preocupante por los docentes en el desarrollo de los jóvenes universitarios, ya que, según el estudio realizado, ellos no pueden solucionar los problemas que se les presenta, se rinden con facilidad, no soportan la presión estudiantil, muestran cansancio y depresión por no lograr una satisfacción en una nota aprobatoria. Asimismo el autor recomienda charlas motivacionales, talleres o cursos que ayuden a los jóvenes a conocer sus emociones y de cómo deben actuar durante el desarrollo estudiantil y de su vida.

Rivera y Araujo (2020), tuvieron como objetivo identificar la relación que existe entre la I.E. con el riesgo de adicción a las redes sociales. El presente

artículo tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, con una muestra de 150 de 213 alumnos, empleando el instrumento de cuestionario y para recopilar datos la técnica de encuesta. El resultado, es que de los estudiantes que se encuentran entre los 16 a 27 años de edad, según los autores, indican que, la relación que existe entre la I.E. y los riesgos en adicción a las redes sociales son bajos no significativos; ya que, no hay consistencia en los estudios de la I.E. con las tecnologías; asimismo, las variables muestran otros problemas, como la claridad, reparación emocional y obsesión a la redes sociales. Sin embargo, el uso propio a internet te presenta una gran cantidad de actividades de adicción. Se concluye que con los resultados obtenidos en el presente artículo, la claridad y reparación emocional (malestar emocional) no son habilidades fundamentales de la I.E., si no tendencias relacionados con el auto-monitoreo, determinando que las personas que enfrentan sus estados de animamos negativos, mantienen un nivel de comprensión y regulación emocional.

En el ámbito internacional, Montoya (2019), tuvo como objetivo la evaluación de la influencia existente de la I.E. y L.T. a los líderes de las empresas del sector químico. Se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, método analítico, obteniendo una muestra de 97 de una población de 120, empleando el instrumento de cuestionario y la técnica de encuesta para recolectar datos. De las 120 encuestas enviadas y entregadas a los líderes de las empresas del sector químico de Medellín– Colombia, solo se llegó a realizar el trabajo con 31 líderes, siendo intensivo y constante en comunicación, los mismo que mostraron una excelente predisposición, solicitando una retroalimentación de los temas antes mencionados, con la finalidad de interiorizarlos más. El autor concluyó que, la I.E. Y L.T. aplicada a los líderes del sector químico, si influye, ya que permite a las personas desarrollar un vínculo social y laboral sostenible, que llega a mejorar las metas propias y de la empresa.

Bautista y Murillo (2020) tuvieron como objetivo determinar su influencia de I.E. y estilo de vida con el cumplimiento de los proyectos propuestos por la empresa. El enfoque de investigación fue cuantitativa, tipo correlacional, con una población de 40 y con una muestra de 36, empleando el instrumento de cuestionario y para recolectar información la encuesta. De los 36 líderes encuestados de la empresa, más del 50% mencionan tener las habilidades de poder discernir o manejar sus emociones tanto positivas como negativas;

asimismo, existe un alto nivel o buena empatía entre los líderes del proyecto y los equipos de trabajo en poder cumplir los objetivos o metas de la empresa sin afectar a nadie. Con los resultados obtenidos, el autor concluye que la I.E. y el estilo de liderazgo si influyen en el éxito de los proyectos; ya que, las personas que mantienen la motivación, empatía y manejos de mociones, demuestran constantemente un alto nivel de profesionalismo y personalidad en el contexto laboral.

Romero (2021), tuvo como objetivo identificar si la I.E. y el liderazgo, tiene alguna influencia sobre la fuerza de ventas directas, ya que, esto le permitirá comparar el desarrollo de las tareas planteadas en los equipos de trabajo para mejorar las ventas, y evaluar el manejo de las emociones durante las labores. El presente estudio se basó en un enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo exploratorio, contando con una población de 76 personas igual que la muestra, empleando el instrumento de recolección de datos por cuestionario mediante encuestas realizadas. En el levantamiento de información, el autor pudo observar que la I.E. y el liderazgo actúan como motor de venta, ya que, los colaboradores demuestran poder controlar sus emociones tanto positivas como negativas, están asociados más a lo intrapersonal, se muestran en confianza en su desenvolvimiento durante, antes y después, cumplen con sus objetivos empresariales y personales, trabajando en equipo, fortaleciendo un clima laboral agradable. Concluyó de la investigación que la I.E. y el liderazgo son la fuerza de venta de empresa Yanbal, que el componente intrapersonal se encuentra muy bien desarrollado, ya que, les permite a los colaboradores a mantenerse seguros de sí mismo durante sus labores, esto se debe a dos factores muy importantes, que son la empatía y el trabajo en equipo, y factor de buen clima laboral. Por otro lado, la relación que existe con la mencionada empresa, es que su mayor fuerza es haberse interiorizado bien los conceptos de I.E. y el liderazgo, ya que, la empresa de Yanbal y los colaboradores vienen trabajando hacia un mismo objetivo con motivaciones propias y personales.

Almeida (2020), tuvo como objetivo entender como un proyecto de vida profesional, puede ayudar al cambio organizacional de una persona. En este artículo, menciona que el mejor desarrollo que pueda tener el ser humano, es proveniente desde la universidad, con la finalidad de poder identificarse el ámbito laboral productivo, asimismo, el empleador pueda contar con un profesional

capacitado con la misma visión; esto ayuda a que la compenetración sea recíproca. El autor del presente artículo, sostiene que el mejor proyecto de vida puede iniciar desde las universidades, ya que esto, ayudaría a una selección de un puesto de trabajo establecido según sus necesidades, habilidades y capacidades, siendo favorecidos el colaborador y el empleador, asegurando un empleo y una cadena de producción, asimismo, con identificación organizacional y emociones definidas.

Rojas, et. al. (2020), tuvieron como objetivo estudiar al ser humano y sus acciones, generando una aproximación bajo su propio contexto desde construcciones teóricas, donde el docente líder conduce a sus seguidores al constante cambio y desarrollo, conllevándolos al cumplimiento de sus objetivos y metas de forma personal y organizacional, abriendo nuevos horizontes, eliminando es Status quo tradicional del conocimiento progresivo, asimismo, el presente artículo es proveniente de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Por otro lado, el artículo del L.T. desde la perspectiva pedagógica humanista, concluye que brinda un cuidado con ética, responsabilidad y compromiso ante la sociedad, para alcanzar el bienestar personal y organizacional.

Los seres humanos son los principales responsables de cualquier tipo de producción en el mundo, por lo tanto, el gerente debe conocer las habilidades, capacidades y errores de los colaboradores ante cualquier situación, siendo aprovechadas para la mejora de la organización. El talento humano dentro de toda gestión, cuentan con personas que laboran bajo un marco organizacional estructurado, con conocimientos, habilidades, destrezas, fortalezas y debilidades, los mismos que deben ser tratados como seres sociales, a pesar que se encuentren condicionados por las políticas o normas internas; asimismo, la organización y el colaborador siempre buscan una mejora continua, con planes para la implementación y control, estrechando un vínculo constante entre ellos mismos para cumplir los objetivos o metas (Cuesta, 2019).

El tema de investigación de estudio, se basa de dos variables, las que son la I.E. y el L.T., asimismo para su desarrollo se fundamenta en las siguientes teorías: La teoría de inteligencias múltiples y su reformulación, menciona que los seres humanos, no solo deben ver la inteligencia como una medición del

coeficiente intelectual, sino que, vas más allá de eso, ya que, la persona constantemente debe desarrollar un conjunto de habilidades y capacidades que sirven para enfrentar los problemas personales o de nuestro entorno social que se presentan en la vida, apoyándose de la combinación de la inteligencia lingüística, musical, espacial, lógico matemático, corporal, intrapersonal, interpersonal, naturalista y la existencial. En conclusión la teoría de inteligencias múltiples, sirve para demostrar a los colaboradores que existen diferentes tipos de inteligencias que deben ser aplicadas para solucionar los problemas propios y los que son presentados por la sociedad (Gardner, 1993; Gardner, 1999).

La teoría de inteligencia exitosa: para determinar y alcanzar el éxito en la vida, según Sternberg y Grigorendo, menciona la importancia que, es para el ser humano manejar y controlar sus emociones, aprovechando al máximo las fortalezas y entrenando positivamente las debilidades, el mismo que debe ser aceptado y motivado constantemente, sin que le afecta en entorno ni los prejuicios socioculturales, para ello debe tener las habilidades o capacidades creativas, analítica, práctica y sabiduría al raciocinio personal y social sin perjudicar a otros; por lo tanto, el éxito emocional va de la mano con la motivación, ya que, ayuda en la vida personal y el entorno sociocultural, siendo una persona que crea cosas nuevas, evaluativo-crítico, líder y comprometido con el bien de la sociedad (Sternberg, 1997; Sternberg y Grigorendo, 2007).

La teoría de la I.E. y su aplicación en la práctica expresada por Daniel Goleman, nos menciona que, el ser humano razonable tiene la capacidad de determinar, reconocer o elegir como mostrar las emociones propias o el entorno, teniendo en cuenta las competencias personales de uno mismo, autorregularnos, motivación para lograr con facilidad los objetivos, en sentir de los demás y las respuestas favorables hacia los demás; asimismo, la presente teoría ayuda para hacerles entender a los colaboradores de que la I.E. es razonable por la capacidad y habilidad de ayudarnos como seres humanos, de forma negativa o positiva, y favorecer a nuestro entorno (Goleman, 1995; Goleman, 2010).

Para entender la I.E., primero se debe conocer que la inteligencia, definiendo que, es la habilidad innata que tiene el ser humano en solucionar problemas convirtiéndolo en nuevas oportunidades personales y sociales; asimismo, la I.E., es definida como el conjunto o sistema de capacidades y

habilidades racionales que tiene la persona en reconocer, identificar, expresar, sentir, controlar, perseverar y regular sus emociones de forma positiva o negativa, bajo un crecimiento intelectual y emocional, siendo empático hacia los demás y la sociedad (Gardner, 1983; Mayer y Salovey, 1997; Goleman, 1995).

La inteligencia emocional, se ve reflejada en las dimensiones de autoconocimiento (conocimiento y conciencia de uno mismo), autorregulación (controlarse uno mismo), motivación (estimularse o estimular), empatía (entender a los demás) y habilidades sociales (inducir a los demás) (Goleman, 2010).

La conciencia de uno mismo o el autoconocimiento, es definida como la medición o evaluación interna propia de nosotros mismos, debe realizarse mediante un proceso continuo y sistemático para obtener resultados favorables e identificar el interés o la atención de alguna situación, generando la suficiente madurez emocional, racional y formación personal sin atentar contra sus principios y valores (Goleman, 1998; Gascon, 2004; Eurich 2018). La autorregulación, nos indica que, es la forma de regular, controlar, adaptar o modular las emociones bajo cualquier evento, situación o experiencia tanto personal como laboral, esto ayuda a implementar nuevas capacidades y habilidades para llegar a cumplir un objetivo propio o común (Goleman, 1998; Zimmerman, 2000; Gross, 1998). La motivación, es una serie sistemática de actividades esenciales ejercidas por la persona u organización hacia un objetivo, el mismo que brinda un tiempo laboral o esfuerzo extra, se realiza para obtener un beneficio económico o personal, con la finalidad de aumentar la producción en una determinada organización (Goleman, 1998; Herrera y Zamora, 2014; Zubiri, 2013). La empatía, es la capacidad que tiene la persona en interpretar o escuchar atentamente el estado emocional de otros, sintiendo la interrelación y sufrimiento existente en los demás, compenetrándose directamente con ellos, brindando y obteniendo una respuesta positiva en su entorno social (Goleman, 1998; Carpena, 2016; Richaud y mesurado, 2016). Las habilidades sociales, son capacidades, conductas, pensamientos y emociones que van interrelacionadas de forma positiva o negativa, mostradas por las personas para emitir una respuesta sin transgredir u ofender opiniones de los demás y propias, cumpliendo sus objetivos propuestos (Goleman, 1998; Roca, 2014; Gil y Llinas, 2020).

Teoría de L.T. de Burns y Bass, nos enseña que en todo grupo humano, existen personas con capacidades y habilidades de transformar a un grupo o equipo, siendo denominado como un líder, el mismo que mantiene un vínculo motivacional y moral dentro de una cantidad de seguidores, generándoles cambios emocionales para el bien personal y social, buscando alternativas de solución, sin transgredir a los demás, con cambios y aspiraciones; asimismo, el líder de cualquier organización o empresa debe guiar a los colaboradores hacia una estabilidad personal para el cumplimiento de los objetivos, mostrando confianza en el desarrollo, cambio o mejora, manteniendo el bien común (Burns,1978; Bass, 1985).

El L.T. se define como la influencia ejercida de un líder hacia el equipo de trabajo de forma continua, permanente, positiva y sistemática, siendo el líder una persona que motiva como ejemplo a seguir por sus cualidades innatas positivas reconocidas por el grupo, trabajando de forma colectiva y no por intereses particulares, dando soluciones constante a los problemas que se llegan a presentar, cumpliendo armoniosamente los objetivos o la misión organizacional (Burns, 1978; Bass, 1985; Bass y Avolio, 2006; Velásquez, 2006). Por otro lado, el L.T. ayuda para que el líder guie positivamente a su equipo de trabajo, cumpliendo la misión, solucionando y desafiando los problemas que se pueden presentar.

El L.T. tienen un conjunto de elementos y factores que sirven para implementar en una organización, los cuales cuentan con los siguientes factores, como consideración individual, estimulación intelectual, motivación e inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica (Bass y Avolio, 2006), como se detallan a continuación cada uno de ellos:

La consideración individual, es definida como la capacidad que tiene el líder de conocer, facilitar y prestar atención de forma específica e individual a los problemas o necesidades presentadas en los seguidores y solucionadas por ellos mismos, convirtiéndolas en nuevas oportunidades para todos, con responsabilidad y compromiso para el cumplimiento de metas personales o laborales (Bass y Avolio, 2006; Velásquez, 2006; Lerma, 2007). La estimulación intelectual, se encuentra definida como la capacidad y habilidad en generar estímulos intelectuales en sus seguidores, conllevándolos a reflexionar, pensar y cuestionar sus propias ideas, para dar soluciones a un problema con nuevas y

mejoras alternativas, rompiendo paradigmas personales y laborales (Bass y Avolio, 2006; Leithwood et. al., 2009; Bass y Riggio 2006). La motivación o inspiración, es definida como la capacidad y habilidad de actuación positiva, con entusiasmo y optimismo mostrado o percibido frente a sus seguidores, lo realiza para hacer sentir bien a los demás, inspirándolos a cumplir con las metas propias y de la organización (Bass y Avolio, 2006; Bass y Riggio, 2006; Velásquez, 2006). La influencia idealizada, es definida como el sentido que muestra el líder, como el modelo respetado y admirado por sus seguidores, generando respeto y confianza ante los demás, conllevándolos a la estimulación del compromiso y propósito personal u organizacional, con armonía y seguridad. (Bass y Avolio, 2006; Bass y Riggio, 2006; Yukl, 2008). La tolerancia psicológica, es definida como aquella estimulación o conducta que se presenta frente a los problemas o errores cometidos por sus seguidores, asumiéndolos con optimismo, para solucionar conflictos en lo personal y laboral, encontrando nuevas y mejores soluciones junto al equipo, para el bien común (Bass y Avolio, 2006; Bass y Riggio, 2006; Ávila, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque cuantitativo, es definido como la técnica de procesamiento de recolección de datos para comparar las hipótesis, empleando una escala medible y analizada, con la finalidad de concluir la relación que existe de los problemas con las teorías de las variables propuestas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Bernal, 2010). Asimismo, la presente investigación, es de enfoque cuantitativo, porque solo va a recopilarse datos medibles para procesarlos y analizarlos.

En tipo de investigación, es Básica o Pura, definida como el estudio sistemático que se tienen de determinados problemas, para buscar soluciones en base a los conocimientos teóricos generales, y poder concluir con resultados favorables al estudio según las variables (Baena, 2017; Tamayo, 2003). Asimismo, la presente investigación es de tipo básica, con las variables I.E. y L.T.

La investigación descriptivo, se define como el conjunto de estudios teóricos de los temas en investigación, con la interpretación de los resultados obtenidos, poder llegar a una conclusión útil y necesaria, para fundamentar discutir una decisión, con la finalidad de realizar la actividad que se requiere (Carhuancho, et. al., 2019; Tamayo, 2003).

El diseño de investigación no experimental, es aquella en donde las variables de estudio no se manipulan, solo son observables, para luego ser analizados. El corte Transversal, es aquella muestra tomada por única vez. Correlacional, ya que recogen información de las bases teóricas de estudio y se relacionan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Arispe, et. al., 2020). Asimismo, en la presente investigación, se empleó el diseño no experimental, corte transversal, correlacional, porque no se va manipular los datos, va ser tomada la muestra por única vez, y se va relacionar las variables (Figura 1).

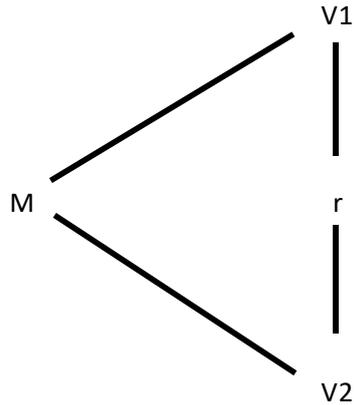


Figura 1. Diseño correlacional

Leyenda:

M: Muestra de 100 colaboradores

V1: Inteligencia emocional

V2: Liderazgo transformacional

r: Relación existente entre variables

El método de investigación, es hipotético deductivo, como aquellas hipótesis que son el inicio de toda investigación, siendo refutadas y contrastadas, para convertirse en resultados y conclusiones aplicadas a la realidad con las teorías (Arispe, et. al., 2020; Tamayo, 2003). El método empleado es de hipotético deductivo.

3.2 Operacionalización de variable

Goleman (1995), define a la I.E. como el conjunto de características con la capacidad de motivarnos nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiriera con nuestras facultades racionales, capacidad de empatizar y confiar en los demás (P. 25).

Goleman (2010), indica que la I.E. en la práctica, determina la capacidad potencial de que disponemos para aprender las habilidades practicas basadas en cinco dimensiones, como la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y habilidades sociales; asimismo, una persona con

coeficiente intelectual alto no define su I.E., la misma que puede ser aprendida (P. 33).

Se operacionalizó la variable de I.E., comprendiendo cinco dimensiones, cada dimensión tiene 3 indicadores, en la cual se van a realizar 2 ítems por cada indicador, comprende 6 ítems, haciendo un total de 30 ítems, asimismo, se emplea a una escala de medición de Likert con cinco alternativas u opciones de respuestas, el nivel ordinal (Anexo 2).

Bass y Avolio (2006), define el L.T. como la influencia ejercida en sus interrelacionales con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar intereses colectivos, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existentes, tales como la seguridad y salud, así como, las relaciones que incluyen el amor y afiliación. Asimismo, cuenta con cinco factores que son consideración individual, estimulación intelectual, motivación e inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica (P. 21).

Se operacionalizó la variable de L.T., comprendiendo cinco dimensiones, cada dimensión tiene 3 indicadores, en la cual se van a realizar 2 ítems por cada indicador, comprende 6 ítems, haciendo un total de 30 ítems, asimismo, se emplea a una escala de medición de Likert con cinco alternativas u opciones de respuestas, el nivel ordinal (Anexo 2).

3.3 Población, Muestra y Muestreo

La Población, es definida como el conjunto o cantidad determinada en un espacio limitado, con especificaciones semejantes de estudio; La Muestra, se define como el subconjunto o parte de la población en estudio, siendo la recolección de datos limitada en espacio; y el Muestreo, existe de dos tipos, probabilístico y no probabilístico, demanda de mayor tiempo y recurso, y más rápidos con poca dificultad de realizar, respectivamente (Arispe, et. al., 2020; Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En la presente investigación, la población se encuentra conformada por 100 colaboradores de una entidad del Estado, teniendo como muestra la misma cantidad de la población, empleando un muestreo no probabilístico, de forma por conveniencia, ya que, se requiere emplear a todos los colaboradores.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica para la recopilación de datos, fue la encuesta, aquella que es definida como el proceso bajo un esquema determinado en lugar y tiempo, en donde se presenta un cuestionario para ser respondido sin intervención del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Carhuacho, et. al., 2019); asimismo, para la recolección de datos de las variables se emplearon dos encuestas, una para I.E. y otra para L.T., cada técnica empleó 100 colaboradores de una entidad de Estado.

El instrumento de recopilación de datos es el cuestionario, aquel que es definido como el documento elaborado por el investigador, para ser respondido por el evaluador, en una escala de medición, este cuestionario contiene preguntas propios a los temas objetos de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Carhuacho, et. al., 2019); asimismo, para la recolección de datos de las variables se empleó la técnica de encuesta con dos cuestionarios, para la variable de I.E. y L.T., contando con 100 colaboradores, cada cuestionario tiene 30 ítems, con una escala de medición tipo Likert con cinco alternativas.

La validez del instrumento, es el grado de utilidad del instrumento, empleado para la medición del contenido de las variables, aceptado y comprendido por un equipo de juicios de experto (Arispe, et. al., 2020). Para la presente investigación, la validación de juicios de expertos fue fundamental en los ítems de cada dimensión de las variables.

Tabla 1.

Validación por equipo de expertos de I.E.

N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
1	Dr. Nolazco Labajos Fernando Alexis	Metodólogo	Aplicable
2	Mgtr. Trinidad Vargas Ommero	Temático	Aplicable
3	Mgtr. Mejía Ayala Desmond	Temático	Aplicable

Nota: Los datos del resultado de los expertos se obtuvieron del certificado de validez de instrumento.

Tabla 2.

Validación por equipo de expertos de L.T.

N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
1	Dr. Nolzco Labajos Fernando Alexis	Metodólogo	Aplicable
2	Mgtr. Trinidad Vargas Ommero	Temático	Aplicable
3	Mgtr. Mejía Ayala Desmond	Temático	Aplicable

Nota: Los datos del resultado de los expertos se obtuvieron del certificado de validez de instrumento.

La confiabilidad del instrumento, se realizó una muestra o prueba piloto, con una cantidad determinada de 20 colaboradores, aplicado para ambas variables, la muestra debe tener las mismas características y condiciones a la población, una vez culminada la prueba piloto, se convierte en confiable el instrumento para su investigación (Arispe, et. al., 2020).

El nivel de medición de coeficiente de correlación Pearson (r), se empleó el Alfa de Cronbach, con los valores de -1 = correlación negativa, 0 = sin correlación y $+1$ = correlación positiva, indicando que cuando los resultados se encuentren cerca a cero o menor que cero (negativos), no existe correlación entre las variables; asimismo, si el coeficiente de significancia es menor a 0.05 , se tiene mayor grado de confiabilidad entre las variables, mencionando que el margen de error es mínimo o menor (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 3.

Niveles de correlación

	Nivel	Correlación
Negativos	-0,90	Negativa muy fuerte
	-0,75 a -0,89	Negativa fuerte
	-0,50 a -0,74	Negativa moderada
	-0,25 a -0,49	Negativa débil
	-0,10 a -0,24	Negativa muy débil
	0,00	No existe correlación entre variables
Positivos	0,10 a 0,24	Positiva muy débil
	0,25 a 0,49	Positiva débil
	0,50 a 0,74	Positiva moderada
	0,75 a 0,89	Positiva buena
	+0.90	Positiva muy fuerte

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández, Fernández y Baptista, 2014.

3.5 Procedimiento

En el desarrollo de la presente investigación, inició con la problemática de la entidad, identificación y especificación de los trabajos realizados a nivel nacional e internacional, conceptualización teórica de las variables, justificación, planteamiento del problema con las variables de estudio, conceptualización de las variables y sus dimensiones, formulación y determinación del problema, elaboración propia de cuestionario e instrumento y prueba piloto, validez y confiabilidad de lo instrumento por juicios de expertos, aplicación del instrumento, recopilación y análisis de la información, frecuencias y correlación de hipótesis, resultados de análisis, discusión con los temas de investigación y realidad, conclusiones de las teorías de investigación con la realidad, recomendaciones hacia el bien organizacional y personal, referencias sustentables de la investigación y anexos de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El método bajo un enfoque cuantitativo, es realizada después de obtener la recopilación de los datos, para ser procesados y convertida en información consistente para la ejecución (Arispe, et. al., 2020); asimismo, se empleó para el procesamiento de información de método de análisis de datos el Excel y SPSS 24/25, con los datos obtenidos de los resultados de las respuestas del cuestionario, se determinó la relación existente de la I.E. con L.T.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se considera como aspectos éticos el uso de la Norma APA, que ayuda a citar de forma correcta en el desarrollo de la investigación, respetando los conocimientos y aportes de autores de diferentes teorías e investigaciones previas, realizadas a nivel nacional e internacional de las variables. La muestra que se emplea es tomada de los colaboradores para poder obtener un resultado a favor de la entidad de estudio, con la finalidad de que las condiciones sean favorables para ambas partes. La data son muestras o respuestas reales obtenidas del cuestionario, mediante una encuesta hacia el personal de la organización.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Variable de I.E.

Tabla 4.

Niveles de I.E.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Medio	10	10,0
Alto	88	88,0
Total	100	100,0

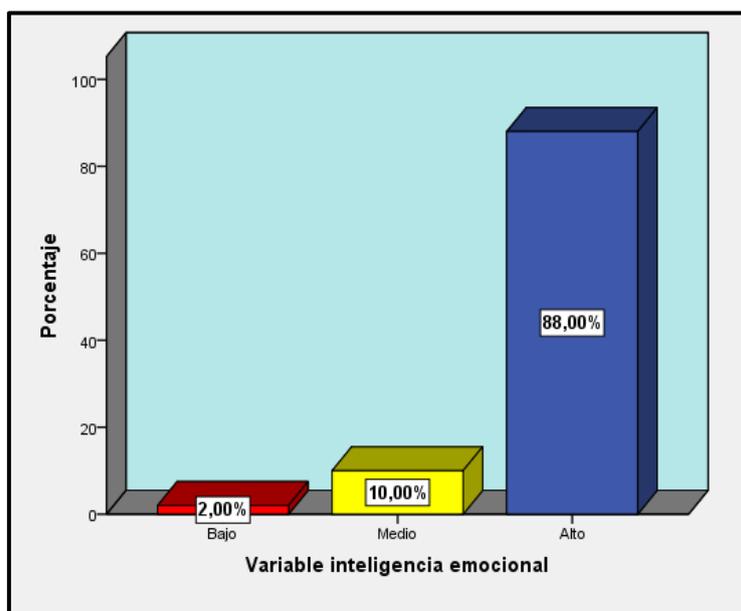


Figura 2. Niveles de I.E.

Según lo que se muestra en la tabla 4 y figura 2, se llegó a determinar que, del total de los 100 participantes de la encuesta, 88 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 88.0%, 10 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 10.0% y 2 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 2.0% con respecto a la variable de I.E.

Dimensiones de la variable de I.E.

Tabla 5.

Niveles de las dimensiones de I.E.

Niveles	Dimensión autoconocimiento		Dimensión autorregulación		Dimensión motivación		Dimensión empatía		Dimensión habilidades sociales	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	3,0	2	2,0	1	1,0	2	2,0	3	3,0
Medio	15	15,0	17	17,0	10	10,0	8	8,0	19	19,0
Alto	82	82,0	81	81,0	89	89,0	90	90,0	78	78,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

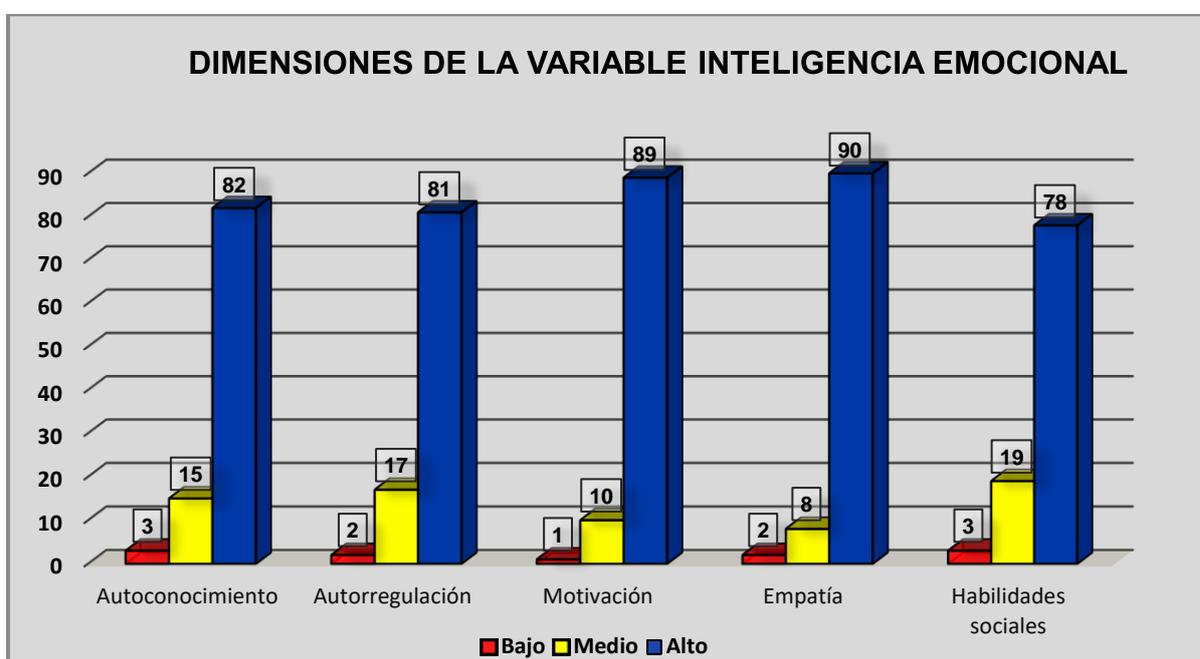


Figura 3. Niveles de las dimensiones de I.E.

Según lo que se muestra en la tabla 5 y figura 3, se llegó a determinar que, del total de los 100 participantes en la encuesta, 82 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 82.0%, 15 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 15.0% y 3 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 3.0% con respecto a la dimensión de autoconocimiento; 81 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 81.0%, 17 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 17.0% y 2 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 2.0% con respecto a la dimensión de autorregulación; 89 colaboradores se encuentran en el nivel

alto equivalente al 89.0%, 10 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 10.0% y 1 colaborador se encuentra en un nivel bajo equivalente al 1.0% con respecto a la dimensión de motivación; 90 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 90.0%, 8 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 8.0% y 2 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 2.0% con respecto a la dimensión de empatía; 78 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 78.0% y 19 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 19.0% y 3 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 3.0% con respecto a la dimensión de habilidades sociales.

Variable de L.T.

Tabla 6.

Niveles de L.T.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Medio	19	19,0
Alto	79	79,0
Total	100	100,0

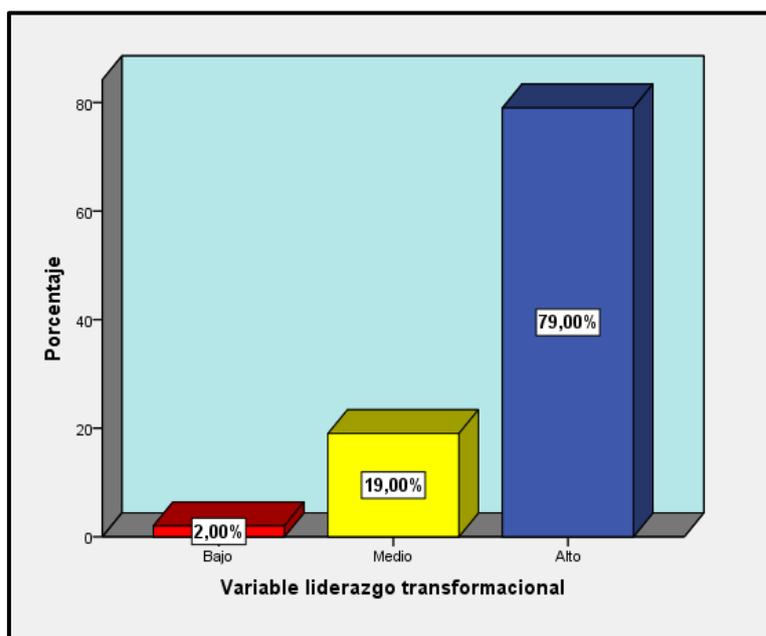


Figura 4. Niveles de L.T.

Según lo que se muestra en la tabla 6 y figura 4, se llegó a determinar que, del total de los 100 participantes de la encuesta, 79 colaboradores se encuentran en el nivel alto equivalente al 79.0%, 19 colaboradores se encuentran en un nivel medio equivalente al 19.0% y 2 colaboradores se encuentran en un nivel bajo equivalente al 2.0% con respecto a la variable de L.T.

Dimensiones de la variable de L.T.

Tabla 7.

Niveles de las dimensiones de L.T.

Niveles	Dimensión consolidación individual		Dimensión estimulación intelectual		Dimensión motivación inspiración		Dimensión influencia idealizada		Dimensión Tolerancia psicológica	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	3,0	2	2,0	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Medio	16	16,0	15	15,0	13	13,0	16	16,0	16	16,0
Alto	81	81,0	83	83,0	85	85,0	82	82,0	82	82,0
Total	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0	100	100,0

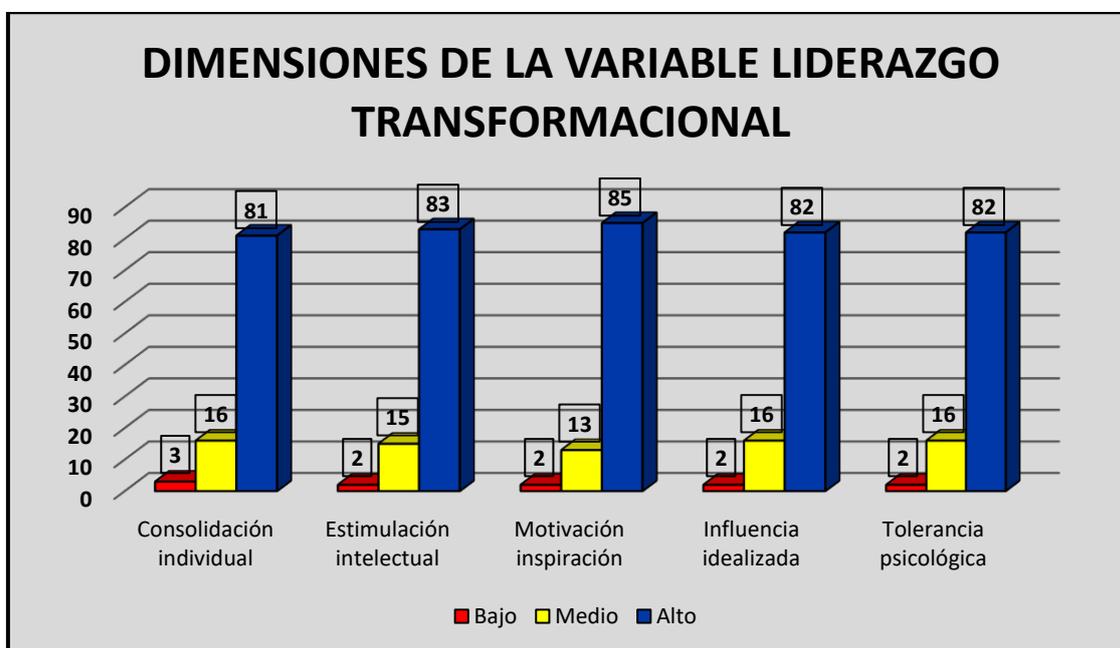


Figura 5. Niveles de las dimensiones de L.T.

Según lo que se muestra en la tabla 7 y figura 5, con respecto a las dimensiones de consolidación individual, estimulación intelectual, motivación e

inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica, de la encuesta realizada al total de los 100 colaboradores, se determinan que el mayor porcentaje se encuentran en un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hg: Existe relación entre la I.E. y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre la I.E. y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 8.

Relación entre I.E. y L.T.

			Variable I.E.	Variable L.T.
Rho de Spearman	Variable I.E.	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		100	100	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 8, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,586$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$, resultando menor al $p = 0,05$, y por consiguiente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (Ho), y se asume que si existe relación significativa entre las variables de I.E. y L.T. en un entidad del Estado en Lima, 2021.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021

Ho: No existe relación entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 9.

Relación entre autoconocimiento y L.T.

			Dimensión autoconocimiento	Variable L.T.
Rho de Spearman	Dimensión autoconocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 9, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,610$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$, resultando menor al $p = 0,05$, por consecuente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (H_0), y se asume que si existe relación significativa entre el autoconocimiento y el L.T. en un entidad del Estado, Lima, 2021.

H2: Existe relación entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 10.

Relación entre autorregulación y L.T.

			Dimensión autorregulación	Variable L.T.
Rho de Spearman	Dimensión autorregulación	Coeficiente de correlación	1.000	,583**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,583**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 10, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,583$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$, resultando menor al $p = 0,05$, por consecuente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (H_0), y se asume que si existe relación significativa entre la autorregulación y el L.T. en un entidad del Estado en Lima, 2021.

H3: Existe relación entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

H0: No existe relación entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 11.

Relación entre motivación y L.T.

			Dimensión motivación	Variable L.T.
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,545**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,545**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 11, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,545$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$ resultando menor al $p = 0,05$, por consecuente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (H_0), y se asume que si existe relación significativa entre la motivación y el L.T. en un entidad del Estado en Lima, 2021.

H4: Existe relación entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 12.

Relación entre empatía y L.T.

			Dimensión empatía	Variable L.T.
Rho de Spearman	Dimensión empatía	Coeficiente de correlación	1.000	,508**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,508**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 12, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,508$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$ resultando menor al $p = 0,05$, por consecuente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (Ho), y se asume que si existe relación significativa entre la empatía y el L.T. en un entidad del Estado en Lima, 2021.

H5: Existe relación entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021.

Tabla 13.

Relación entre habilidades sociales y L.T.

			Dimensión habilidades sociales	Variable L.T.
Rho de Spearman	Dimensión habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1.000	,635**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Variable L.T.	Coeficiente de correlación	,635**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación a la tabla 13, empleando el Rho de Spearman, el valor obtenido del coeficiente de correlación es $r = 0,635$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia es $p = 0,000$ resultando menor al $p = 0,05$, por consiguiente la relación es significativa al 95% rechazando la hipótesis nula (H_0), y se asume que si existe relación significativa entre las habilidades sociales y el L.T. en un entidad del Estado en Lima, 2021.

V. DISCUSIÓN

Según las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, se muestra que la I.E. es un pilar muy importante y fundamental, que siempre debe ser evaluado en toda organización nacional e internacional, ya que, depende de cómo se encuentre la persona emocionalmente, para que se pueda desarrollar de forma continua en la producción, elaboración o implementación de algún bien o servicio, en este caso nos ayuda a entender, como es el desarrollo o accionar de un colaborador ante las situaciones que se presenten a diario, en lo laboral o personal, con la finalidad de poder solucionar los problemas o cualquier situación adversa convirtiéndola en favorable, sin permitir que el factor externo afecte su desempeño.

Según las diferentes teorías de I.E., se tiene que la teoría de inteligencias múltiples, ayuda para demostrar a los colaboradores y líderes que existen diferentes tipos de inteligencia según nuestras habilidades, las cuales son aplicables para la solución de un determinado problema, tanto en lo personal como en lo laboral, debido a la convivencia diaria y con la sociedad (Gardner, 1993; Gardner, 1999); asimismo, la teoría de inteligencia exitosa, indica que el ser humano debe actuar de forma racional con sus habilidades y capacidades, debiendo controlar y fortalecer las emociones positivas o negativas, sin ser afectados por el entorno o los prejuicios, comprometido con la sociedad (Sternberg, 1997; Sternberg y Grigorendo, 2007); por otro lado, la teoría de I.E. aplicado en la práctica, es aquella que tiene la capacidad de reconocer, determinar o elegir la forma de expresar sus emociones y según su entorno, y de forma razonable ayudar a quien lo necesite, fortaleciendo vínculos humanos (Goleman, 1995; Goleman, 2010); en consecuencia, las teorías antes mencionadas, son aplicables para la investigación, ya que, se determina que la I.E. es aquella habilidad que permite distinguir, confrontar, expresar, comprender y reconocer de forma racional las emociones propias, del entorno o los prejuicios sociales, tanto positivas como negativas, con la finalidad de solucionar los problemas que se presenten en el entorno sin ser afectado, siendo empático socialmente.

El L.T. se encuentra relacionada con la I.E., dado que para ser un buen líder debe conocer, entender, analizar e interpretar como se encuentra su equipo

de trabajo emocionalmente, para que sean eficientes y eficaces en las tareas que se desarrollan en el día a día, aceptando los errores, convirtiéndolos en nuevas oportunidades de aprendizaje y solucionando los problemas, donde el líder brinda la libertad a los colaboradores hacia el bien común, social, laboral y personal, sin transgredir su ética profesional ni sus deberes que se tienen en la institución.

Según las diferentes teorías de L.T., se tiene que, en una determinada organización, empresa o equipo de trabajo, existe una persona con la capacidad emocional de ser un líder, siendo un ejemplo a seguir por sus acciones, llevándolos al cambio, volviéndolos diferentes, aceptando sus errores, problemas, debilidades, para convertirlos en personas exitosas y competentes para la vida personal y profesional, guiándolos hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización o personal, la misma que debe ser de forma continua, permanente y sistemática, (Burns, 1978; Bass, 1985; Bass y Avolio, 2006; Velásquez, 2006); asimismo, el L.T. ayuda en la investigación para que el líder guíe positivamente a su equipo de trabajo, cumpliendo la misión personal o laboral, solucionando y desafiando los problemas que se pueden presentar con nuevas alternativas de solución, manteniendo su propósito bajo una postura respetable y admirable, con respeto y confianza.

En relación a la presente investigación, que tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la I.E. y L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, obteniendo como resultado descriptivo de I.E. un nivel alto de 88%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la I.E. y el L.T. es $r = 0,586$, indicando que su correlación es positiva moderada; asimismo, la significancia bilateral es $p = 0,000$. En la tesis de I.E. y el L.T. aplicada a los líderes de las empresas del sector químico en Medellín, según el autor Montoya (2019), indica que después de la recolección de datos concluye que, si existe una relación entre sus variables de estudio, las mismas que son influyentes para la producción y metas que se tienen en la empresa, sin afectar a los colaboradores. Por otro lado, las teorías de I.E. y L.T., son aplicables en la presente investigación, ya que, para ser un buen líder, debo tener la capacidad y habilidad de reconocer, aceptar mis emociones y de mi entorno, con la finalidad de ser un ejemplo a seguir en el equipo de trabajo, llegando al cumplimiento de las metas u objetivos personales y organizacionales.

De acuerdo al primer objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre el autoconocimiento y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, obteniendo como resultado descriptivo de la dimensión de autoconocimiento un nivel alto de 82%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la dimensión de autoconocimiento y el L.T. es $r = 0,610$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia bilateral es $p = 0,000$. De los resultados obtenidos, según la tesis del autor Ruiz (2018), mencionó que el nivel de correlación es promedio, concluyendo que si existe una relación entre su dimensión y la variable de estudio, la misma que para mejorar, se debe incrementar el clima laboral de los colaboradores de forma significativa. Asimismo, el autoconocimiento junto al L.T., permite conocer, identificar y definirse uno mismo ante cualquier situación, y percibir el estado emocional de los colaboradores, ante cualquier actividad basada en principios y valores éticos.

En mención al segundo objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre la autorregulación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, se obtuvo como resultado descriptivo de la dimensión de autorregulación un nivel alto de 81%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la dimensión de autorregulación y el L.T. es $r = 0,583$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia bilateral es $p = 0,000$. Existe similitud con la tesis de I.E. con el liderazgo de la autora Romero (2021), de los resultados que obtuvo en las encuestas, nos indicó que, para ser competentes frente a la fuerza de ventas de la empresa Yanbal, los colaboradores saben expresar y demostrar su capacidad emocional, siendo esta muy alta, trabajando de forma positiva frente a cualquier adversidad, consecuencia o problema personal, siempre laborando con responsabilidad y confiabilidad frente a los demás y la sociedad, integrándose con facilidad a los cambios emocionales personales. Por otro lado, la autorregulación con el L.T. permite que el personal pueda regular, controlar o equilibrar sus emociones ante cualquier situación, llegando a cumplir los objetivos trazados junto al líder.

De acuerdo al tercer objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre la motivación y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021,

se obtuvo como resultado descriptivo de la dimensión de motivación un nivel alto de 89%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la dimensión de motivación y el L.T es $r = 0,545$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia bilateral es $p = 0,000$. De los resultados obtenidos de la tesis de las autoras Bautista y Murillo (2020), menciona que existe mucha influencia de la I.E. y el día a día en lo personal y laboral de cada colaborador, en este caso según los resultados se tiene que los niveles de motivación son bajos, debido a que no se sienten motivados por la organización hacia el crecimiento de vida; por lo tanto, con lo antes mencionado podemos entender que la motivación es importante para que el colaborador trabaje con mayor eficiencia y ganas por algún motivo, no solo por un factor económico, sino por una satisfacción personal. Por otro lado, motivación con el L.T., ayuda a identificar las prioridades que tienen los colaboradores frente a la producción, siendo beneficiados los colaboradores y la organización, guiado por el líder.

El cuarto objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre la empatía y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, se obtuvo como resultado descriptivo de la dimensión de empatía un nivel alto de 90%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la dimensión de empatía y el L.T. es $r = 0,508$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia bilateral es $p = 0,000$. De los resultados obtenidos, según la tesis del autor Schanks (2021), de la dimensión empatía muestra una semejanza, ya que la relación es moderada con un Rho Spearman de 0.623, concluyendo que si hay relación entre la empatía y la variable de L.T. Por otro lado, la empatía con el L.T., ayuda a reconocer y comprender como se encuentran los colaboradores emocionalmente frente a cualquier situación, personal o laboral, con la finalidad de brindarles apoyo positivo constructivo.

Finalizando con el quinto objetivo específico, que fue determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021. Se obtuvo como resultado descriptivo de la dimensión de habilidades sociales un nivel alto de 78%. Del Rho de Spearman, el coeficiente de correlación entre la dimensión de habilidades sociales y el L.T. es $r = 0,635$, indicando que su correlación es positiva moderada, asimismo la significancia

bilateral es $p = 0,000$. De los resultados obtenidos, según la tesis del autor Saldaña (2020), de la dimensión habilidades sociales muestra una semejanza, ya que la correlación es positiva muy fuerte y un Rho Spearman de 0.804, concluyendo que si hay relación entre su dimensión y la variable de estudio, y rechazando significativamente la hipótesis nula. Por otro lado, las habilidades sociales con el L.T., ayuda para que los colaboradores mantengan un buen desenvolvimiento, interrelación, poder expresar y aceptar opiniones de los demás, con respeto entre todos, ante situaciones que se llegasen a presentar en la organización o en su vida personal.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación, de I.E. y L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, tuvo como objetivo principal y específicos como se detalla a continuación:

PRIMERA: Se concluye de la relación que existe entre las variables de I.E. y L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,586 y con una significancia bilateral de 0,000.

SEGUNDA: Se concluye de la relación que existe entre la dimensión de autoconocimiento y el L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,610 y con una significancia bilateral de 0,000.

TERCERA: Se concluye de la relación que existe entre la dimensión de autorregulación y el L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,583 y con una significancia bilateral de 0,000.

CUARTA: Se concluye de la relación que existe entre la dimensión de motivación y el L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,545 y con una significancia bilateral de 0,000.

QUINTA: Se concluye de la relación que existe entre la dimensión de empatía y el L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,508 y con una significancia bilateral de 0,000.

SEXTA: Se concluye de la relación que existe entre la dimensión de habilidades sociales y el L.T., que si existe una correlación positiva moderada, obteniendo un coeficiente de correlación según el Rho Spearman de 0,635 y con una significancia bilateral de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación de I.E. y L.T. en una entidad del Estado en Lima, 2021, de las variables y dimensiones de estudio, se recomienda lo siguiente:

PRIMERA: En relación a las variables de I.E. y el L.T., se recomienda a la gerencia, a mantener constantemente una evaluación de las diferentes dimensiones de la I.E. a sus colaboradores, se debe realizar con la finalidad de explotar en bien común, sus habilidades y capacidades, manteniendo un buen clima laboral y trabajar juntos, con el compromiso organizacional hacia el cumplimiento conjunto de las metas u objetivos trazados.

SEGUNDA: En referencia a la dimensión de autoconocimiento y el L.T., se recomienda dictar charlas o capacitaciones, para que los colaboradores puedan reconocer con facilidad sus propias emociones ante cualquier situación que se les presente de forma positiva o negativa, las mismas que deben ser aplicadas para el bien personal e institucional, no perjudicando a la organización.

TERCERA: De la dimensión de autorregulación y el L.T., se recomienda que el personal primero debe reconocerse así mismo, y luego ser capacitado para regular sus propias emociones, para desarrollar un ambiente laboral con total normalidad o naturalidad ante cualquier situación que se presenta en la organización, se realiza con la finalidad de tener el control de sus emociones positivas o negativas frente a sus compañeros de trabajo o sus jefes, replicado en la producción.

CUARTA: Sobre la motivación y el L.T., se recomienda a realizar campañas constante o progresivas de incentivación laboral, bajo diferente factores o esquemas de trabajo, evaluando las necesidades internas o externas del personal, para solucionar sus problemas mediante el estímulo laboral o personal, hay que recordar que el ser humano no

tanto requiere de un incentivo económico, sino un buen trato para poder desarrollar todas sus actividades o tareas, la motivación ayuda a mejorar de forma sistemática la producción en cualquier empresa u organización.

QUINTA: Entre la empatía y el L.T., se recomienda a la organización desarrollar talleres para los colaboradores y líderes, en donde puedan entender y aprender del comportamiento social de sus colaboradores frente al día a día, y los colaboradores puedan interiorizar las buenas prácticas y la importancia del vínculo entre las personas, se debe realizar con la finalidad que el propio personal sea solidario con sus propios compañeros en el ambiente laboral trabajando en sinergia.

SEXTA: En relación a las habilidades sociales y el L.T., se recomienda a realizar trabajos en desarrollo al compromiso, compenetración y aceptación social con los colaboradores, fomentar nuevas prácticas y alternativas de solución en bien común, implementar prácticas que incentiven al crecimiento personal y social, los colaboradores deben desarrollar la suficiente capacidad del desenvolvimiento frente a cualquier situación; asimismo, la organización debe implementar una cultura ambiental y organizacional.

Por otro lado, el líder debe ser aquella persona que tenga la suficiente capacidad y habilidad de comprender y reconocer sus propias emociones, la de sus seguidores, con la finalidad de saber solucionar si existe algún problema entre sus colaboradores o darle soluciones conjuntas a los errores que llegasen a presentar; finalmente, se debe capacitar a los líderes, para que impartan la importancia de los colaboradores frente a cualquier organización, su trabajo que realizan, como un equipo de trabajo, promoviendo la cultura de aprendizaje y capacitación en este mundo globalizado.

REFERENCIAS

- Almeida, J. (2020). *El proyecto de vida: Un desarrollo organizacional desde lo humano*. [Artículo de Opinión, Universidad de las Californias Internacional, México]. <https://doi.org/10.25009/is.v0i11.2683>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
- Ávila, S. (2017). *El líder transformacional tiene tolerancia psicológica y estima intelectual a los demás*. Barcelona: EAE Business School, Conferencia impartida el 14 de setiembre del 2017. <https://bit.ly/3hNsigF>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3Era. Edición). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria Roja.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press. USA.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting psychologist press. California. USA.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership mahwah*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bautista, M. y Murillo, Y. (2020). *Tesis de influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo y el éxito en los proyectos*. [Tesis de Posgrado, Universidad EAN Bogotá – Colombia]. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9926>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. (3Era. Edición). Colombia: Pearson Educación.
- Bradberry, T. (2021). *11 señales de que falta inteligencia Emocional*. Revista Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/article/288294>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper y Row. USA.
- Carhuancho, I., Nolzco F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la Investigación Holística*. Ecuador: UIDE.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: UIDE. <https://bit.ly/3wRQMKa>

- Carpena, A. (2016). *La empatía es posible. Educación emocional para la sociedad empática*. Bilbao: Editorial Desclée De Brouwer.
<https://bit.ly/3yZrT11>
- Condori, W. (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las instituciones educativas del distrito de Velille - Chumbivilcas*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35192>
- Connors, C. (2018) / Word economic fórum. *10 habilidades de la inteligencia emocional que te hacen ser exitoso*. Revista E&N. <https://bit.ly/3fSUTPf>
- Cuesta, A. (2019). *Gestión del talento humano y de conocimiento*. España: Ecoe Ediciones.
- Eurich, T. (2018). *Intuición: Porque no somos tan conscientes como pensamos y como el vernos claramente nos ayuda a tener éxito en el trabajo y la vida*. Harper Collins Español. USA
- Gascón, H. (2004). *El autoconocimiento como eje de la formación*. Revista Complutense de Educación. Volumen 15.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligence*. New York: Basic books.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencia múltiples. La teoría de las prácticas*. Barcelona: Paidós 1998.
- Gardner, H. (1999). *Inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples del siglo XXI*. Barcelona: Paidós 2001.
- Gil, S. y Llinas, A. (2020). *Habilidades sociales*. Barcelona: Editorial flamboyant S. L. <https://bit.ly/3fFqtj7>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos.
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos
- Goleman, D. (2010). *La Práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairos
- Gross, J. (1998). *El campo emergente de la regulación de las emociones: Una Revisión integradora*. Revisión de Psicología Social.
<https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Herrera, J. y Zamora, N. (2014). *¿Sabemos realmente que es la motivación?* Correo Científico de Holguín, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v18n1/ccm17114.pdf>
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: Como ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Editorial thompson. <https://bit.ly/3viCeCQ>
- Leite, M. (2019). *El factor humano en la transformación del sector financiero*. Desafíos PwC - Incubando ideas desde PwC Perú. <https://pwc.to/3uKc8HK>
- Leithwood, K., Mascall, B. y Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. USA: Editorial Routledge Press.
- Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In .P. Salovey y D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic books. .
- Montoya, J. (2019). *Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional y una mirada al enfoque de capacidades*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Colombia Medellín – Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/77941>
- Quispe, J. (2019). *Inteligencia emocional y manejo del estrés para el rendimiento académico, Escuela Profesional de Administración y Negocios internacionales - universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2017*. [Tesis de Posgrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, Perú]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3249>
- Richaud, M. C. y Mesurado, B. (2016). *Las Emociones positivas y empatía como promotores de las conductas prosociales e inhibidores de las conductas agresivas*. Acción psicológica. CONICET, Argentina. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.17808>
- Rivera, A. y Araujo E. (2020). *Relación entre inteligencia emocional y riesgo de adicción a redes sociales en estudiantes de educación superior no universitaria de Lima Metropolitana*. [Artículo de Opinión, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú]. <https://doi.org/10.20453/rph.v13i1.3848>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. Cuarta Edición revisada. Valencia: ACDE Ediciones. <https://bit.ly/3vdvXZa>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. [Sophia, Núm. 28 (2020),

- Filosofía, tecnología e innovación en la educación, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ecuador].
<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Romero, K. (2021). *Inteligencia emocional y liderazgo de la fuerza de ventas de las empresas de venta directa*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Técnico de Ambato, Ecuador].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32642>
- Ruiz, E. (2018). *Inteligencia emocional y clima laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yamon Provincia de Utcubamaba, Región Amazonas - 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27077>
- Saldaña, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa Consultora Internacional de Lima*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46703>
- Schanks, L. (2021). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el área de comercio del Hyatt Centric Hotel, San Isidro, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56865>
- Seguin, P. (2020). *La empatía como medio de transformación. IPSOS - Innovación y conocimiento*. <https://bit.ly/3g8juQb>
- Sordo, A. (2020). *Reconocimiento laboral: Por qué deberías practicarlo hoy*. HubSpot - Gestión de Clientes.
<https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Sternberg, R. (1997). *Successful intelligence: How practical and creative intelligence determine success in Life*. New York: A Plume Book.
- Sternberg, R. J. y Grigorenko, E. L. (2007). *Teaching for successful intelligence*. Thousand Oskas: Corwin Press.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Torres-Llosa, J. (2020). *La gamificación para impulsar el compromiso laboral*. *Diario Oficial el Peruano*. [Artículo de opinión].
<https://elperuano.pe/noticia/104365-la-gamificacion-para-impulsar-el-compromiso-laboral>

- Velásquez, L. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson educación S.A.
- Zubiri, F. (2013). *Satisfacción y motivación profesional*. An. Sist. Sanit. Navar: 2013, Vol. 36, N°2. Editorial. <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>
- Zimmerman, B. (2000). *Alcanzar la autorregulación: una perspectiva social cognitiva*. En M. Boekaerts, PR Pintrich Y M. Zeidner. Manual de Autorregulación. EUA: Prensa Académica. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en una entidad del estado en Lima, 2021.								
Autor: Manuel Pastor Cherres Dezar								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Inteligencia Emocional					
¿Cuál es la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Autoconocimiento	Conciencia Emocional		1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1)	Bajo: 30 - 70 Moderado: 71 - 110 Alto: 111 - 150
				Valoración de uno mismo				
				Confianza en uno mismo				
			Autorregulación	Autocontrol		7, 8, 9, 10, 11, 12	Casi nunca (2)	
				Confiabilidad				
				Adaptabilidad				
			Motivación	Motivación de Logro		13, 14, 15, 16, 17, 18	Algunas veces (3)	
				Compromiso				
				Optimismo				
Empatía	Comprensión de los demás		19, 20, 21, 22, 23, 24	Casi Siempre (4)				
	Orientación hacia el servicio							
	Aprovechamiento de las Diversidades							
Habilidades Sociales	Influencia		25, 26, 27, 28, 29, 30	Siempre (5)				
	Comunicación							
	Liderazgo							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Liderazgo Transformacional					
¿Cuál es la relación que existe entre el Autoconocimiento y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre el Autoconocimiento y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Existe Relación entre la Autoconocimiento y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos	
			Consideración Individual	Prestas atención personal		1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1)	Bajo: 30 - 70 Moderado: 71 - 110 Alto: 111 - 150
				Facilitador				
				Escucha activa y comunicador				
			Estimulación Intelectual	Ayuda a generar soluciones creativas		7, 8, 9, 10, 11, 12	Casi nunca (2)	
				Fomentar la innovación y la creatividad				
				Desarrollo de habilidades intelectuales				
			Motivación / Inspiración	Motivo a la Gente a un desempeño superior		13, 14, 15, 16, 17, 18	Algunas veces (3)	
				Compromiso con las metas y la visión				
				Ce interesa en iniciar objetivos comunes				
Influencia Idealizada	Comunicador		19, 20, 21, 22, 23, 24	Casi Siempre (4)				
	Integrador de personas							
	Confianza							
¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades Sociales y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021?	Determinar la relación que existe entre las Habilidades Sociales y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Existe relación entre las Habilidades Sociales y el Liderazgo Transformacional en una entidad del Estado en Lima, 2021.	Tolerancia Psicológica	Sentido de la empatía		25, 26, 27, 28, 29, 30	Siempre (5)	
				Sentido de la tolerancia para comprender a los demás				
				Trata adecuadamente los problemas				

Nivel y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnica e Instrumento	Estadística a Utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p>	<p>Población: 100 Colaboradores de una entidad del estado en Lima</p> <p>Muestra: 100 Colaboradores de una entidad del estado en Lima</p> <p>Muestreo: Por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Inteligencia Emocional Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Cherres Dezar Manuel Pastor</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colaboradores del Estado en Lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Liderazgo Transformacional Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Cherres Dezar Manuel Pastor</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Colaboradores del Estado en Lima</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Descriptiva: Se realizaran tablas y figuras</p> <p>Inferencial:</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1: Inteligencia emocional							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala y valores	Niveles y rangos
Inteligencia emocional	Goleman (2010), indica que la inteligencia emocional en la práctica, determina la capacidad potencial de que disponemos para aprender las habilidades practicas basadas en cinco dimensiones como la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y habilidades sociales; asimismo, una persona con coeficiente intelectual alto no define su inteligencia emocional la misma que puede ser aprendida (P. 33).	La inteligencia emocional, es definida como el conjunto o sistema de capacidades y habilidades racionales que tiene la persona en reconocer, identificar, expresar, sentir, controlar, perseverar y regular sus emociones de forma positiva o negativa, bajo un crecimiento intelectual y emocional, siendo empático hacia los demás y la sociedad (Gardner, 1983; Mayer & Salovey, 1997; Goleman, 1995).	Autoconocimiento	Conciencia emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 30 - 70 Moderado: 71 - 110 Alto: 111 - 150
				Valoración de uno mismo			
				Confianza en uno mismo			
			Autorregulación	Autocontrol	7, 8, 9, 10, 11, 12		
				Confiabilidad			
				Adaptabilidad			
			Motivación	Motivación de logro	13, 14, 15, 16, 17, 18		
				Compromiso			
				Optimismo			
			Empatía	Comprensión de los demás	19, 20, 21, 22, 23, 24		
				Orientación hacia el servicio			
				Aprovechamiento de las Diversidades			
			Habilidades sociales	Influencia	25, 26, 27, 28, 29, 30		
				Comunicación			
				Liderazgo			

Operacionalización de la variable 2: Liderazgo transformacional							
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Bass & Avolio (2006), define el liderazgo transformacional como la influencia ejercida en sus interrelacionales con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar intereses colectivos, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existentes, tales como la seguridad y salud; así como las relaciones, que incluyen el amor y afiliación. Asimismo, cuenta con cinco factores que son consideración individual, estimulación intelectual, motivación e inspiración, influencia idealizada y tolerancia psicológica (P. 21).	El liderazgo transformacional, se define como la influencia ejercida de un líder hacia el equipo de trabajo de forma continua, permanente, positiva y sistemática, siendo el líder una persona que motiva como un ejemplo a seguir por sus cualidades innatas, positivas reconocidas por el grupo, trabajando de forma colectiva y no por intereses particulares para el fin común de la organización, dando soluciones constante a los problemas que se llegan a presentar cumpliendo armoniosamente los objetivos o la misión organizacional (Burns, 1978; Bass, 1985; Bass & Avolio, 2006; Velásquez, 2006).	Consideración individual	Prestas atención personal	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 30 - 70 Moderado: 71 - 110 Alto: 111 - 150
				Facilitador			
				Escucha activa y comunicador			
			Estimulación intelectual	Ayuda a generar soluciones creativas	7, 8, 9, 10, 11, 12		
				Fomentar la innovación y la creatividad			
				Desarrollo de habilidades intelectuales			
			Motivación / Inspiración	Motivo a la gente a un desempeño superior	13, 14, 15, 16, 17, 18		
				Compromiso con las metas y la visión			
				Se interesa en iniciar objetivos comunes			
			Influencia idealizada	Comunicador	19, 20, 21, 22, 23, 24		
				Integrador de personas			
				Confianza			
Tolerancia psicológica	Sentido de la empatía	25, 26, 27, 28, 29, 30					
	Sentido de la tolerancia para comprender a los demás						
	Trata adecuadamente los problemas						

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de inteligencia emocional y liderazgo transformacional

Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario, tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en su centro de trabajo. Los datos obtenidos de la encuesta son anónimas, confiable, responda con sinceridad según sus experiencias de su entorno laboral, es de forma personal y empleada para fines académicos.

Lea, analice e interprete con atención y conteste con veracidad a cada una de las preguntas, marcando con (X) a la respuesta correcta del cuadrado, como se muestra en el cuestionario

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

Inteligencia emocional						
Ítems	Dimensiones	Escala de medición				
Autoconocimiento						
1	Reconozco con facilidad mis sentimientos	1	2	3	4	5
2	Identifico con facilidad mis emociones	1	2	3	4	5
3	Expreso mis emociones hacia otras personas	1	2	3	4	5
4	Me siento valorado(a) como persona	1	2	3	4	5
5	Siento confianza conmigo mismo frente otras personas	1	2	3	4	5
6	Las actividades o tareas que realizo me hacen sentir bien	1	2	3	4	5
Autorregulación						
7	Tengo la capacidad de solucionar los problemas con facilidad	1	2	3	4	5
8	Se controlar mis emociones ante cualquier situación	1	2	3	4	5
9	Confías en que los resultados obtenidos son favorables	1	2	3	4	5
10	Confío en las personas que están en mi entorno	1	2	3	4	5
11	Me adapto con facilidad en cualquier ambiente laboral	1	2	3	4	5
12	Me adapto cuando ingresan nuevos compañeros a laborar en mi área de trabajo	1	2	3	4	5

Motivación						
13	Siento emoción al cumplimiento de los logros	1	2	3	4	5
14	Participo con compromiso para el cumplimiento de metas u objetos	1	2	3	4	5
15	Trabajo en equipo para llegar a cumplir con las tareas	1	2	3	4	5
16	Brindo un valor agregado cuando realizo alguna tarea	1	2	3	4	5
17	Me siento feliz cuando valoran mi trabajo	1	2	3	4	5
18	Trabajas con optimismo en tu área	1	2	3	4	5
Empatía						
19	Comprendo a mis compañeros cuando tienen algún problema	1	2	3	4	5
20	Identifico con facilidad cuando alguien se encuentra mal	1	2	3	4	5
21	Guio a mis compañeros para el cumplimiento de actividades	1	2	3	4	5
22	Soy solidario cuando mis compañeros presentan problemas	1	2	3	4	5
23	Tengo una buena relación personal con mis compañeros	1	2	3	4	5
24	Escucho con facilidad a las demás personas	1	2	3	4	5
Habilidades sociales						
25	Influyo frente a mis compañeros	1	2	3	4	5
26	Inspiro a mis compañeros para el cumplimiento de las tareas	1	2	3	4	5
27	Tengo comunicación asertiva frente a otras personas	1	2	3	4	5
28	Las ideas impartidas a los demás son con claridad	1	2	3	4	5
29	Me siento comprometido con la sociedad en realizar mejoras continuas	1	2	3	4	5
30	Me siento identificado como un líder en el equipo de trabajo	1	2	3	4	5

Liderazgo transformacional						
Ítems	Dimensiones	Escala de medición				
Consideración individual						
1	Recibes atención personalizada ante cualquier situación particular o laboral	1	2	3	4	5
2	Te consideran como parte importante de la organización	1	2	3	4	5
3	Facilitan la capacitación a cada integrante del equipo	1	2	3	4	5

4	El líder reconoce con facilidad los problemas que se presentan en tu equipo	1	2	3	4	5
5	Escuchan la opinión de los integrantes del equipo	1	2	3	4	5
6	Te comunican de forma individual cuando algo sale mal y lo solucionan en equipo	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual						
7	Aportas tus conocimientos para solucionar los problemas presentado	1	2	3	4	5
8	El líder desarrolla la estimulación para genera nuevas ideas	1	2	3	4	5
9	Fomentas la innovación para mejorar productos	1	2	3	4	5
10	Estimulas la creatividad para generar nuevos productos	1	2	3	4	5
11	Desarrollan habilidades intelectuales conjuntas en el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
12	Aceptan cuando cuestionan y aportes en las ideas del equipo	1	2	3	4	5
Motivación / Inspiración						
13	Eres motivado al cumplimiento de metas personales	1	2	3	4	5
14	Te motiva el crecimiento constante y superior	1	2	3	4	5
15	Te motiva cumplir con los objetivos o metas organizaciones	1	2	3	4	5
16	El líder te compromete a cumplir con la misión	1	2	3	4	5
17	Mi sacrificio es recompensado ante los demás	1	2	3	4	5
18	Me motiva trabajar en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
Influencia idealizada						
19	Soy influyente en las mejoras que se tienen en el equipo	1	2	3	4	5
20	El líder te inspira hacer una persona de bien	1	2	3	4	5
21	Te integras al equipo de trabajo con facilidad cuando hay problemas para solucionar	1	2	3	4	5
22	El líder fomenta la soluciones de los problemas	1	2	3	4	5
23	Influyes con confianza y optimismo para realizar alguna actividad	1	2	3	4	5
24	Eres una persona de confianza con influencia al compromiso	1	2	3	4	5
Tolerancia psicológica						
25	Reconoces los problemas emocionales presentados en el equipo	1	2	3	4	5
26	Eres empático (a) con el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
27	Comprendes a tus compañeros cuando tienen problemas	1	2	3	4	5

28	Enfrentas los errores y los conviertes en nuevas alternativas	1	2	3	4	5
29	Asumes y solucionas los problemas con calma junto al equipo de trabajo	1	2	3	4	5
30	Te incomoda cuando en tu equipo de trabajo realiza las tareas con errores	1	2	3	4	5

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica de la variable 1: Inteligencia emocional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Br. Cherres Dezar Manuel Pastor

Año: 2021

Tiempo: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Colaboradores del Estado en Lima

Forma de Administración: Individual

Dimensiones – ítems: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales.

Nivel de medición: Bajo (30-70), Moderado (71-110) y Alto (111-150)

Ficha técnica de la variable 2: Liderazgo transformacional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Br. Cherres Dezar Manuel Pastor

Año: 2021

Tiempo: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Colaboradores del Estado en Lima

Forma de Administración: Individual

Dimensiones – ítems: Consideración individual, Estimulación intelectual, Motivación / inspiración, Influencia idealizada y Tolerancia psicológicas.

Nivel de medición: Bajo (30-70), Moderado (71-110) y Alto (111-150)

Anexo 5: Certificado de validación de expertos

Validación del instrumento de la variable 1 de inteligencia emocional.

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la Inteligencia Emocional

Ítems	Dimensiones	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento								
1	Reconozco con facilidad mis sentimientos	X		X		X		
2	Identifico con facilidad mis emociones	X		X		X		
3	Expreso mis emociones hacia otras personas	X		X		X		
4	Me siento valorado (a) como persona	X		X		X		
5	Siento confianza conmigo mismo frente otras personas	X		X		X		
6	Las actividades o tareas que realizo me hacen sentir bien	X		X		X		
Autorregulación								
7	Tengo la capacidad de solucionar los problemas con facilidad	X		X		X		
8	Se controlar mis emociones ante cualquier situación	X		X		X		
9	Confías en que los resultados obtenidos son favorables	X		X		X		
10	Confío en las personas que están en mi entorno	X		X		X		
11	Me adapto con facilidad en cualquier ambiente laboral	X		X		X		
12	Me adapto cuando ingresan nuevos compañeros a laborar en mi área de trabajo	X		X		X		
Motivación								
13	Siento emoción al cumplimiento de los logros	X		X		X		
14	Participo con compromiso para el cumplimiento de metas u objetos	X		X		X		
15	Trabajo en equipo para llegar a cumplir con las tareas	X		X		X		
16	Brindo un valor agregado cuando realizo alguna tarea	X		X		X		
17	Me siento feliz cuando valoran mi trabajo	X		X		X		
18	Trabajas con optimismo en tu área	X		X		X		

Empatía		Si	No	Si	No	Si	No
19	Comprendo a mis compañeros cuando tienen algún problema	X		X		X	
20	Identifico con facilidad cuando alguien se encuentra mal	X		X		X	
21	Guio a mis compañeros para el cumplimiento de actividades	X		X		X	
22	Soy solidario cuando mis compañeros presentan problemas	X		X		X	
23	Tengo una buena relación personal con mis compañeros	X		X		X	
24	Escucho con facilidad a las demás personas	X		X		X	
Habilidades sociales		Si	No	Si	No	Si	No
25	Influyo frente a mis compañeros	X		X		X	
26	Inspiro a mis compañeros para el cumplimiento de las tareas	X		X		X	
27	Tengo comunicación asertiva frente a otras personas	X		X		X	
28	Las ideas impartidas a los demás son con claridad	X		X		X	
29	Me siento comprometido con la sociedad en realizar mejoras continuas	X		X		X	
30	Me siento identificado como un líder en el equipo de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

08 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos** DNI: 40086182

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo y temático**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la Inteligencia Emocional

Ítems	Dimensiones	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento								
1	Reconozco con facilidad mis sentimientos	X		X		X		
2	Identifico con facilidad mis emociones	X		X		X		
3	Expreso mis emociones hacia otras personas	X		X		X		
4	Me siento valorado (a) como persona	X		X		X		
5	Siento confianza conmigo mismo frente otras personas	X		X		X		
6	Las actividades o tareas que realizo me hacen sentir bien	X		X		X		
Autorregulación								
7	Tengo la capacidad de solucionar los problemas con facilidad	X		X		X		
8	Se controlar mis emociones ante cualquier situación	X		X		X		
9	Confías en que los resultados obtenidos son favorables	X		X		X		
10	Confío en las personas que están en mi entorno	X		X		X		
11	Me adapto con facilidad en cualquier ambiente laboral	X		X		X		
12	Me adapto cuando ingresan nuevos compañeros a laborar en mi área de trabajo	X		X		X		
Motivación								
13	Siento emoción al cumplimiento de los logros	X		X		X		
14	Participo con compromiso para el cumplimiento de metas u objetos	X		X		X		
15	Trabajo en equipo para llegar a cumplir con las tareas	X		X		X		
16	Brindo un valor agregado cuando realizo alguna tarea	X		X		X		
17	Me siento feliz cuando valoran mi trabajo	X		X		X		
18	Trabajas con optimismo en tu área	X		X		X		

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la Inteligencia Emocional

Ítems	Dimensiones	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Autoconocimiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reconozco con facilidad mis sentimientos	X		X		X		
2	Identifico con facilidad mis emociones	X		X		X		
3	Expreso mis emociones hacia otras personas	X		X		X		
4	Me siento valorado (a) como persona	X		X		X		
5	Siento confianza conmigo mismo frente otras personas	X		X		X		
6	Las actividades o tareas que realizo me hacen sentir bien	X		X		X		
Autorregulación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Tengo la capacidad de solucionar los problemas con facilidad	X		X		X		
8	Se controlar mis emociones ante cualquier situación	X		X		X		
9	Confías en que los resultados obtenidos son favorables	X		X		X		
10	Confío en las personas que están en mi entorno	X		X		X		
11	Me adapto con facilidad en cualquier ambiente laboral	X		X		X		
12	Me adapto cuando ingresan nuevos compañeros a laborar en mi área de trabajo	X		X		X		
Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siento emoción al cumplimiento de los logros	X		X		X		
14	Participo con compromiso para el cumplimiento de metas u objetos	X		X		X		
15	Trabajo en equipo para llegar a cumplir con las tareas	X		X		X		
16	Brindo un valor agregado cuando realizo alguna tarea	X		X		X		
17	Me siento feliz cuando valoran mi trabajo	X		X		X		
18	Trabajas con optimismo en tu área	X		X		X		

Empatia		Si	No	Si	No	Si	No
19	Comprendo a mis compañeros cuando tienen algún problema	X		X		X	
20	Identifico con facilidad cuando alguien se encuentra mal	X		X		X	
21	Guio a mis compañeros para el cumplimiento de actividades	X		X		X	
22	Soy solidario cuando mis compañeros presentan problemas	X		X		X	
23	Tengo una buena relación personal con mis compañeros	X		X		X	
24	Escucho con facilidad a las demás personas	X		X		X	
Habilidades sociales		Si	No	Si	No	Si	No
25	Influyo frente a mis compañeros	X		X		X	
26	Inspiro a mis compañeros para el cumplimiento de las tareas	X		X		X	
27	Tengo comunicación asertiva frente a otras personas	X		X		X	
28	Las ideas impartidas a los demás son con claridad	X		X		X	
29	Me siento comprometido con la sociedad en realizar mejoras continuas	X		X		X	
30	Me siento identificado como un líder en el equipo de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente _____

08 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. Ommero Trinidad Vargas _____ DNI: 10690101_

Especialidad del evaluador: MBA _____

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma

Validación el instrumento de la variable 2 de liderazgo transformacional.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Ítems	Dimensiones	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Consideración individual								
1	Recibes atención personalizada ante cualquier situación particular o laboral	X		X		X		
2	Te consideran como parte importante de la organización	X		X		X		
3	Facilitan la capacitación a cada integrante del equipo	X		X		X		
4	El líder reconoce con facilidad los problemas que se presentan en tu equipo	X		X		X		
5	Escuchan la opinión de los integrantes del equipo	X		X		X		
6	Te comunican de forma individual cuando algo sale mal y lo solucionan en equipo	X		X		X		
Estimulación intelectual		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aportas tus conocimientos para solucionar los problemas presentado	X		X		X		
8	El líder desarrolla la estimulación para genera nuevas ideas	X		X		X		
9	Fomentas la innovación para mejorar productos	X		X		X		
10	Estimulas la creatividad para generar nuevos productos	X		X		X		
11	Desarrollan habilidades intelectuales conjuntas en el equipo de trabajo	X		X		X		
12	Aceptan cuando cuestionan y aportes en las ideas del equipo	X		X		X		
Motivación / Inspiración		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Eres motivado al cumplimiento de metas personales	X		X		X		
14	Te motiva el crecimiento constante y superior	X		X		X		
15	Te motiva cumplir con los objetivos o metas organizaciones	X		X		X		
16	El líder te compromete a cumplir con la misión	X		X		X		
17	Mi sacrificio es recompensado ante los demás	X		X		X		
18	Me motiva trabajar en mi área de trabajo	X		X		X		

Influencia idealizada		Si	No	Si	No	Si	No
19	Soy influyente en las mejoras que se tienen en el equipo	X		X		X	
20	El líder te inspira hacer una persona de bien	X		X		X	
21	Te integras al equipo de trabajo con facilidad cuando hay problemas para solucionar	X		X		X	
22	El líder fomenta la soluciones de los problemas	X		X		X	
23	Influyes con confianza y optimismo para realizar alguna actividad	X		X		X	
24	Eres una persona de confianza con influencia al compromiso	X		X		X	
Tolerancia psicológica		Si	No	Si	No	Si	No
25	Reconoces los problemas emocionales presentados en el equipo	X		X		X	
26	Eres empático (a) con el equipo de trabajo	X		X		X	
27	Comprendes a tus compañeros cuando tienen problemas	X		X		X	
28	Enfrentas los errores y los conviertes en nuevas alternativas	X		X		X	
29	Asumes y solucionas los problemas con calma junto al equipo de trabajo	X		X		X	
30	Te incomoda cuando en tu equipo de trabajo realiza las tareas con errores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

08 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos** DNI: 40086182

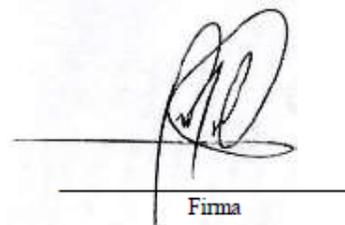
Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo y temático**

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Transformacional

Ítems	Dimensiones	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
Consideración individual		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibes atención personalizada ante cualquier situación particular o laboral	X		X		X		
2	Te consideran como parte importante de la organización	X		X		X		
3	Facilitan la capacitación a cada integrante del equipo	X		X		X		
4	El líder reconoce con facilidad los problemas que se presentan en tu equipo	X		X		X		
5	Escuchan la opinión de los integrantes del equipo	X		X		X		
6	Te comunican de forma individual cuando algo sale mal y lo solucionan en equipo	X		X		X		
Estimulación intelectual		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aportas tus conocimientos para solucionar los problemas presentado	X		X		X		
8	El líder desarrolla la estimulación para genera nuevas ideas	X		X		X		
9	Fomentas la innovación para mejorar productos	X		X		X		
10	Estimulas la creatividad para generar nuevos productos	X		X		X		
11	Desarrollan habilidades intelectuales conjuntas en el equipo de trabajo	X		X		X		
12	Aceptan cuando cuestionan y aportes en las ideas del equipo	X		X		X		
Motivación / Inspiración		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Eres motivado al cumplimiento de metas personales	X		X		X		
14	Te motiva el crecimiento constante y superior	X		X		X		
15	Te motiva cumplir con los objetivos o metas organizaciones	X		X		X		
16	El líder te compromete a cumplir con la misión	X		X		X		
17	Mi sacrificio es recompensado ante los demás	X		X		X		
18	Me motiva trabajar en mi área de trabajo	X		X		X		

Influencia idealizada		Si	No	Si	No	Si	No
19	Soy influyente en las mejoras que se tienen en el equipo	X		X		X	
20	El líder te inspira hacer una persona de bien	X		X		X	
21	Te integras al equipo de trabajo con facilidad cuando hay problemas para solucionar	X		X		X	
22	El líder fomenta la solución de los problemas	X		X		X	
23	Influyes con confianza y optimismo para realizar alguna actividad	X		X		X	
24	Eres una persona de confianza con influencia al compromiso	X		X		X	
Tolerancia psicológica		Si	No	Si	No	Si	No
25	Reconoces los problemas emocionales presentados en el equipo	X		X		X	
26	Eres empático (a) con el equipo de trabajo	X		X		X	
27	Comprendes a tus compañeros cuando tienen problemas	X		X		X	
28	Enfrentas los errores y los conviertes en nuevas alternativas	X		X		X	
29	Asumes y solucionas los problemas con calma junto al equipo de trabajo	X		X		X	
30	Te incomoda cuando en tu equipo de trabajo realiza las tareas con errores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

08 de junio del 2021

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mgtr. Desmond Mejia Ayala

DNI: 42219339

Especialidad del evaluador: Temático - Mg. Gestión de Operaciones y Logística

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma

Ítems	Dimensiones	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		1		2		3		
Consideración individual		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Recibes atención personalizada ante cualquier situación particular o laboral	X		X		X		
2	Te consideran como parte importante de la organización	X		X		X		
3	Facilitan la capacitación a cada integrante del equipo	X		X		X		
4	El líder reconoce con facilidad los problemas que se presentan en tu equipo	X		X		X		
5	Escuchan la opinión de los integrantes del equipo	X		X		X		
6	Te comunican de forma individual cuando algo sale mal y lo solucionan en equipo	X		X		X		
Estimulación intelectual		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aportas tus conocimientos para solucionar los problemas presentado	X		X		X		
8	El líder desarrolla la estimulación para genera nuevas ideas	X		X		X		
9	Fomentas la innovación para mejorar productos	X		X		X		
10	Estimulas la creatividad para generar nuevos productos	X		X		X		
11	Desarrollan habilidades intelectuales conjuntas en el equipo de trabajo	X		X		X		
12	Aceptan cuando cuestionan y aportes en las ideas del equipo	X		X		X		
Motivación / Inspiración		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Eres motivado al cumplimiento de metas personales	X		X		X		
14	Te motiva el crecimiento constante y superior	X		X		X		
15	Te motiva cumplir con los objetivos o metas organizaciones	X		X		X		
16	El líder te compromete a cumplir con la misión	X		X		X		
17	Mi sacrificio es recompensado ante los demás	X		X		X		
18	Me motiva trabajar en mi área de trabajo	X		X		X		

Anexo 6: Confiabilidad de variables

Variable	Inteligencia emocional																												TT							
	Autoconocimiento							Autorregulación							Motivación							Empatía								Habilidades sociales						
Dim.	1	2	3	4	5	6	D1	1	2	3	4	5	6	D2	1	2	3	4	5	6	D3	1	2	3	4	5	6	D4	1	2	3	4	5	6	D5	
1	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	5	5	26	5	5	3	4	4	4	25	3	4	4	4	4	23	123	
2	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	3	4	19	104
3	5	5	3	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	5	27	5	3	3	5	4	5	25	3	3	4	4	4	3	21	125
4	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	133
5	3	4	2	1	2	1	13	2	2	2	3	1	2	12	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	2	2	1	13	2	2	2	3	2	3	14	67
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	24	128
7	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	3	4	3	23	133
8	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	4	28	129
9	2	3	2	2	2	2	13	2	3	3	3	2	2	15	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	1	1	10	64
10	4	4	3	4	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	125
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150
12	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	5	22	4	4	3	4	3	4	22	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	3	21	109
13	5	3	3	5	5	5	26	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	142
14	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	117
15	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	3	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	125
16	3	4	3	3	5	5	23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	3	4	4	23	112
17	4	5	4	5	3	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	4	5	28	137
18	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	5	3	24	109
19	2	3	3	2	2	3	15	4	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	3	15	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	19	83
20	5	4	3	4	5	5	26	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	28	139

Variable	Liderazgo transformacional																																			
Dim.	Consolidación individual							Estimulación intelectual						Motivación inspiración						Influencia idealizada						Tolerancia psicológica						TT				
EIP	1	2	3	4	5	6	D1	1	2	3	4	5	6	D2	1	2	3	4	5	6	D3	1	2	3	4	5	6	D4	1	2	3	4	5	6	D5	
1	4	3	5	4	3	5	24	4	4	4	3	4	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25	5	3	3	3	3	5	22	124
2	3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	3	4	21	3	5	4	3	4	3	22	102
3	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	3	25	125	
4	3	4	3	4	4	5	23	4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	27	128
5	3	3	2	1	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	2	1	2	12	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	3	14	68
6	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	5	4	4	24	5	4	5	5	5	4	28	123
7	4	4	4	3	4	4	23	3	4	5	4	4	4	24	5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	4	4	4	26	3	4	4	5	5	3	24	124
8	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	4	5	3	25	136
9	2	2	2	2	1	1	10	3	3	1	1	1	2	11	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	17	66
10	4	4	5	5	5	3	26	4	5	5	5	4	3	26	4	5	5	4	5	3	26	4	5	5	3	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	128
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	148
12	3	3	4	3	4	5	22	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	3	4	5	22	3	3	4	3	3	4	20	108
13	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	139
14	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	117
15	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	4	28	3	4	4	4	4	3	22	4	5	5	3	4	4	25	127
16	3	3	3	5	5	4	23	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	108
17	3	5	3	5	5	5	26	5	4	5	5	5	4	28	5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	1	26	133
18	4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	110
19	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	3	4	3	21	2	2	3	3	3	3	16	98
20	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	5	4	5	26	3	4	5	4	4	5	25	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	28	135

Encuesta en línea de Inteligencia emocional

Cuestionario de Inteligencia Emocional

Preguntas Respuestas 100



Cuestionario de Inteligencia Emocional

Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario, tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en su centro de trabajo. Los datos obtenidos de la encuesta son anónimos, confiable, responda con sinceridad según sus experiencias de su entorno laboral, es de forma personal y empleada para fines académicos.

Lea, analice e interprete con atención y conteste con veracidad a cada una de las preguntas, marcando a la respuesta correcta del cuadrado, como se muestra en el cuestionario.

Escala de medición:
Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Cuestionario de Inteligencia Emocional

Preguntas Respuestas 100

Autoconocimiento

Reconozco con facilidad mis sentimientos

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Identifico con facilidad mis emociones

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Expreso mis emociones hacia otras personas

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Me siento valorado (a) como persona

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

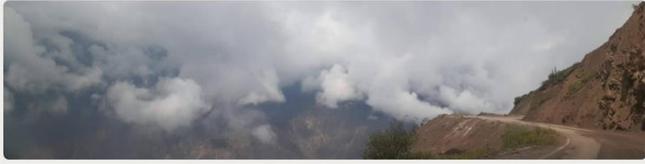
Casi siempre

Siempre

Encuesta en línea de Liderazgo transformacional

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Preguntas Respuestas 100



Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Estimado (a) colaborador (a), el presente cuestionario, tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en su centro de trabajo. Los datos obtenidos de la encuesta son anónimos, confiable, responda con sinceridad según sus experiencias de su entorno laboral, es de forma personal y empleada para fines académicos.

Lea, analice e interprete con atención y conteste con veracidad a cada una de las preguntas, marcando a la respuesta correcta del cuadrado, como se muestra en el cuestionario.

Escala de medición:
Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Preguntas Respuestas 100

Consideración individual

Recibes atención personalizada ante cualquier situación particular o laboral

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Te consideran como parte importante de la organización

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Facilitan la capacitación a cada integrante del equipo

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

El líder reconoce con facilidad los problemas que se presentan en tu equipo

Nunca

Casi nunca

Algunas veces

Casi siempre

Siempre

Base de datos

Variable	Inteligencia emocional																															TT				
	Dim.	Autoconocimiento						Autorregulación						Motivación						Empatia						Habilidades sociales										
		E/P	1	2	3	4	5	6	D1	1	2	3	4	5	6	D2	1	2	3	4	5	6	D3	1	2	3	4	5	6	D4	1		2	3	4	5
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	4	5	25	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	30	141	
2	4	5	4	5	5	4	27	4	3	4	3	5	4	23	5	5	5	4	5	5	29	4	3	4	4	5	4	24	4	4	3	3	4	5	23	126
3	5	5	3	4	5	5	27	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	145
4	4	3	4	4	4	4	23	5	3	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	120
5	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	2	4	21	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	4	22	105
6	4	4	3	4	5	5	25	4	5	5	3	4	4	25	5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	5	5	28	4	3	4	4	5	3	23	129	
7	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	144	
8	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	5	5	26	5	5	3	4	4	25	3	4	4	4	4	4	23	123	
9	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	4	3	24	121	
10	5	5	3	5	5	4	27	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	26	3	3	4	4	4	4	22	126	
11	5	5	4	5	4	5	28	3	4	5	4	4	4	24	5	4	4	3	5	5	26	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	3	24	128	
12	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	28	4	4	5	4	5	4	26	140	
13	4	4	4	5	5	4	26	3	3	5	3	4	4	22	5	4	3	3	5	3	23	4	4	3	3	4	22	3	3	3	3	3	4	19	112	
14	5	5	5	2	4	3	24	3	1	2	4	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	28	3	4	3	3	5	4	22	122	
15	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	3	4	24	112	
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	5	5	26	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	4	5	26	4	3	4	4	4	4	23	128	
17	5	5	3	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	5	27	5	3	3	5	4	25	3	3	4	4	4	3	21	125	
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150	
19	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	144	
20	5	4	3	5	5	5	27	4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	128	
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	145	
22	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	3	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	5	4	28	140	
23	4	4	3	5	4	4	24	4	3	3	4	4	5	23	5	5	3	4	5	5	27	4	4	5	4	5	26	4	4	3	4	4	4	23	123	
24	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24	133	
25	5	5	4	5	4	4	27	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25	132	
26	3	3	2	3	4	4	19	4	4	4	2	4	4	22	4	3	3	3	5	5	23	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	111	
27	3	4	2	1	2	1	13	2	2	2	3	1	2	12	2	3	3	2	2	3	15	3	2	3	2	2	1	13	2	2	2	3	2	14	67	
28	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	4	27	4	4	5	5	5	4	27	137	
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	24	128	
30	4	4	3	4	3	5	23	3	3	2	3	4	3	18	3	5	4	4	5	5	26	4	3	3	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	109	
31	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	5	29	143	
32	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	2	4	3	20	3	3	4	3	5	4	22	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	4	20	104	
33	5	5	3	5	5	5	28	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	146	
34	3	3	3	3	2	5	19	3	3	5	3	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	28	4	5	5	5	4	5	28	129	
35	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	4	26	4	5	4	3	4	3	23	133	
36	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	139	
37	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	4	28	129	
38	3	2	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	115	
39	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	3	5	5	26	5	5	4	5	5	5	29	4	3	5	5	5	27	5	4	4	4	5	5	27	139	
40	4	4	3	5	5	5	26	4	5	4	3	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	26	3	4	4	4	3	22	128		
41	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	3	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	5	26	135	
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	4	5	27	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	144	
43	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	143	
44	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	25	144	
45	1	3	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4	4	25	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	4	5	25	3	3	4	4	3	3	20	109	
46	4	4	3	4	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	125	
47	3	3	2	3	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	3	4	23	3	4	4	3	5	3	22	111	
48	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	5	29	144	
49	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	3	4	24	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	3	3	21	114	
50	5	5	2	5	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	145	
51	4	3	4	4	5	5	25	4	3	5	4	4	3	23	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	29	3	4	4	5	4	3	23	129	
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150	
53	5	5																																		

61	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	149	
62	4	4	4	4	4	3	23	4	3	5	3	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	3	24	3	3	3	2	3	4	18	113
63	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	148
64	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	2	4	4	20	4	4	4	4	4	5	26	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	24	110	
65	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	24	117		
66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30	141	
67	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	4	28	144	
68	5	4	3	5	4	4	25	4	4	5	3	5	5	26	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	5	24	132	
69	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	5	27	140	
70	5	5	3	3	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	4	5	3	27	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25	125	
71	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	3	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	24	125		
72	5	5	3	4	5	5	27	4	3	5	3	3	3	21	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	3	24	4	5	3	4	3	5	24	126	
73	2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	3	14	3	2	1	2	3	3	14	70	
74	5	4	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	2	4	2	4	5	4	21	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	4	22	103	
75	5	4	3	5	4	4	25	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	24	134		
76	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	4	4	25	137		
77	3	4	3	3	5	5	23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	3	4	4	23	112	
78	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	5	4	5	26	132	
79	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27	147	
80	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	150	
81	4	4	5	5	5	5	28	5	5	4	3	4	4	25	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	141	
82	4	5	4	5	3	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	26	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	28	137		
83	5	5	4	5	5	4	28	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	5	5	28	4	3	3	3	5	4	22	132	
84	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	4	24	131		
85	5	5	3	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	5	26	127		
86	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	3	5	5	27	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	29	143		
87	5	4	4	5	5	4	27	4	3	4	3	5	4	23	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	4	4	25	130		
88	5	5	4	5	5	5	29	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	3	5	5	27	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	3	26	138	
89	4	3	3	4	3	4	21	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	4	23	109
90	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	23	115		
91	3	2	1	3	2	2	13	4	3	5	5	4	4	25	4	3	4	3	3	5	22	4	4	4	5	4	25	2	2	2	3	2	3	14	99	
92	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23	109	
93	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	3	4	5	25	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	5	4	26	135	
94	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	5	3	3	23	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	3	3	21	113	
95	5	4	3	4	5	5	26	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	28	139	
96	3	4	4	5	3	4	23	3	3	4	5	5	5	25	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	5	27	3	4	3	3	4	5	22	126	
97	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	3	4	5	27	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	3	4	26	4	5	5	5	5	5	29	140	
98	5	5	4	4	3	4	25	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	3	28	137	
99	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	3	5	5	27	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	29	144	
100	5	5	4	5	5	5	29	3	4	5	3	5	5	25	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	29	142		

Variable	Liderazgo transformacional																									TT										
Dim.	Consolidación individual					Estimulación intelectual					Motivación inspiración					Influencia idealizada					Tolerancia psicológica															
E/P	1	2	3	4	5	6	D1	1	2	3	4	5	6	D2	1	2	3	4	5	6	D3	1	2	3	4	5	6	D4	1	2	3	4	5	6	D5	
1	4	5	4	5	4	4	26	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	5	4	27	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	29	137	
2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	24	122	
3	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	5	4	4	26	139
4	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	3	4	4	24	4	5	5	4	2	4	24	3	4	4	4	5	5	25	3	5	4	4	4	3	23	119
5	3	4	3	3	3	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	3	3	3	4	3	20	3	5	3	4	3	3	21	4	5	3	3	3	2	20	103
6	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	5	28	132	
7	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	4	4	28	142	
8	4	3	5	4	3	5	24	4	4	4	3	4	5	24	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	25	5	3	3	3	3	5	22	124	
9	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	5	5	3	24	3	5	5	4	3	5	25	3	4	4	4	4	5	24	5	5	4	4	4	3	25	120
10	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	2	4	22	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	24	123	
11	3	4	5	5	5	3	25	4	5	5	4	3	4	25	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	5	4	4	26	3	5	5	3	4	5	25	125
12	3	5	3	4	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	3	26	137	
13	3	4	3	3	5	3	21	4																												

26	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	5	3	23	3	3	3	3	3	2	17	110
27	3	3	2	1	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	1	2	12	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	2	2	3	14	68	
28	3	5	5	5	4	4	26	3	4	5	5	4	26	5	5	5	4	5	28	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	4	25	133		
29	4	5	4	4	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	5	4	4	24	5	4	5	5	5	4	28	123
30	3	3	4	3	3	4	20	4	3	3	3	2	4	19	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21	104
31	4	5	4	5	5	3	26	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	142	
32	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	4	3	4	22	4	4	4	3	4	3	22	3	2	4	3	5	5	22	4	3	4	4	4	3	22	106
33	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	29	142	
34	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	5	4	28	133	
35	4	4	4	3	4	4	23	3	4	5	4	4	4	24	5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	4	4	26	3	4	4	5	5	3	24	124	
36	4	3	5	4	5	4	25	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	5	5	4	28	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	3	27	131	
37	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	5	3	25	136	
38	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	5	4	23	3	2	3	3	3	4	18	3	4	4	4	3	5	23	4	4	4	4	3	23	110	
39	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	3	4	25	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	3	27	135	
40	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	4	4	5	27	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	129	
41	3	5	4	4	5	4	25	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	5	4	5	29	5	3	4	4	5	3	24	4	5	4	5	5	28	132	
42	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	2	27	143	
43	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27	139	
44	4	5	4	4	3	4	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28	140		
45	2	3	3	3	3	2	16	4	2	4	4	4	3	21	4	4	4	4	3	5	24	3	3	4	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	106	
46	4	4	5	5	5	3	26	4	5	5	5	4	3	26	4	5	5	4	5	3	26	4	5	5	3	4	5	26	4	4	4	4	4	24	128	
47	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	4	4	3	22	4	4	5	4	3	4	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	3	2	21	108	
48	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	5	5	4	27	3	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	30	139		
49	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	5	23	110	
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	5	24	144	
51	5	5	4	4	5	3	26	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	5	24	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	27	132	
52	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	148		
53	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	3	4	23	134	
54	2	4	3	4	4	3	20	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	5	3	25	121	
55	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27	143		
56	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	3	4	4	23	4	5	5	4	3	26	4	4	4	4	4	5	24	124	
57	3	3	4	3	4	5	22	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	4	3	3	3	4	5	22	3	3	4	3	3	4	20	108
58	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	125	
59	4	4	3	3	3	4	21	5	3	3	4	3	3	21	4	4	4	3	2	4	21	4	3	4	3	4	4	22	5	4	5	5	2	25	110	
60	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	139	
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	146		
62	3	3	4	4	4	5	23	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	4	4	5	23	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	3	3	19	109	
63	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	148		
64	4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	5	4	23	4	3	3	3	4	5	22	5	3	3	4	3	4	22	5	3	3	3	4	21	109	
65	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	25	117	
66	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	5	27	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	4	25	138	
67	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	3	4	27	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	30	143		
68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	25	5	5	5	5	5	30	132		
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	24	5	3	3	3	3	5	22	5	5	5	5	5	5	30	136	
70	3	4	5	4	3	4	23	4	5	4	4	3	3	23	5	4	4	4	5	5	27	4	5	4	5	4	26	4	3	5	4	4	5	25	124	
71	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	4	28	3	4	4	4	3	22	4	5	5	3	4	4	25	127	
72	4	3	4	5	3	4	23	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	4	5	3	24	4	3	4	4	5	4	24	5	5	5	4	4	27	122	
73	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	2	2	14	2	2	2	2	3	3	14	1	3	3	2	3	14	67		
74	3	4	3	3	4	2	19	3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	1	19	5	4	3	3	3	3	21	4	4	3	3	3	21	102	
75	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	4	27	5	4	5	5	4	27	133		
76	5	5	5	4	5	4	28	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	5	29	4	5	5	4	4	3	25	136	
77	3	3	3	5	5	4	23	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	18	108		
78	4	4	3	3	4	5	23	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	5	26	130		
79	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	27	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	5	29	143		
80	4	5	5	4	5																															

Anexo 7: Cargado y resultados SPSS

Cargado de datos

	AR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5	VAR1	VAR2
1	30,00	25,00	28,00	28,00	30,00	141,00	137,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	27,00	23,00	29,00	24,00	23,00	126,00	122,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	27,00	28,00	30,00	30,00	30,00	145,00	139,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	23,00	24,00	24,00	25,00	24,00	120,00	119,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	18,00	22,00	21,00	22,00	22,00	105,00	103,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
6	25,00	25,00	28,00	28,00	23,00	129,00	132,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
7	29,00	28,00	30,00	28,00	29,00	144,00	142,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
8	26,00	23,00	26,00	25,00	23,00	123,00	124,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	21,00	21,00	26,00	29,00	24,00	121,00	120,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	27,00	23,00	28,00	26,00	22,00	126,00	123,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
11	28,00	24,00	26,00	26,00	24,00	128,00	125,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
12	28,00	28,00	30,00	28,00	26,00	140,00	137,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
13	26,00	22,00	23,00	22,00	19,00	112,00	109,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
14	24,00	18,00	30,00	28,00	22,00	122,00	119,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
15	22,00	21,00	19,00	26,00	24,00	112,00	108,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
16	24,00	26,00	29,00	26,00	23,00	128,00	128,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
17	27,00	25,00	27,00	25,00	21,00	125,00	125,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
18	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	150,00	145,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
19	28,00	28,00	28,00	30,00	30,00	144,00	136,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	27,00	23,00	29,00	24,00	25,00	128,00	125,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21	30,00	30,00	30,00	30,00	25,00	145,00	140,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	28,00	27,00	29,00	28,00	28,00	140,00	135,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
23	24,00	23,00	27,00	26,00	23,00	123,00	119,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Visible: 24 de 24 variables

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	DIM2.1	DIM2.2	DIM2.3	DIM2.4	DIM2.5	var	var	var	var	var
1	26,00	27,00	27,00	28,00	29,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
2	23,00	24,00	26,00	25,00	24,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
3	29,00	29,00	28,00	27,00	26,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
4	23,00	24,00	24,00	25,00	23,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
5	20,00	22,00	20,00	21,00	20,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00					
6	27,00	27,00	26,00	24,00	28,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
7	29,00	26,00	30,00	29,00	28,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
8	24,00	24,00	29,00	25,00	22,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00					
9	22,00	24,00	25,00	24,00	25,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
10	23,00	30,00	22,00	24,00	24,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00					
11	25,00	25,00	24,00	26,00	25,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
12	24,00	30,00	28,00	29,00	26,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
13	21,00	22,00	23,00	21,00	22,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00					
14	23,00	24,00	24,00	25,00	23,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
15	25,00	18,00	23,00	21,00	21,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00					
16	25,00	24,00	23,00	27,00	29,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
17	28,00	24,00	24,00	24,00	25,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
18	28,00	29,00	29,00	29,00	30,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
19	26,00	25,00	28,00	29,00	28,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
20	26,00	22,00	26,00	27,00	24,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00					
21	28,00	27,00	26,00	30,00	29,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
22	23,00	27,00	29,00	28,00	28,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
23	24,00	24,00	24,00	23,00	24,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	DIM1	Numérico	8	2	Dimensión auto...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
9	DIM2	Numérico	8	2	Dimensión auto...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
10	DIM3	Numérico	8	2	Dimensión moti...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
11	DIM4	Numérico	8	2	Dimensión emp...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	DIM5	Numérico	8	2	Dimensión habi...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR1	Numérico	8	2	Variable intelig...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR2	Numérico	8	2	Variable lideraz...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00008	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00009	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00010	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00011	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00012	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	DIM2.1	Numérico	8	2	Dimensión con...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
21	DIM2.2	Numérico	8	2	Dimensión esti...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
22	DIM2.3	Numérico	8	2	Dimensión moti...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
23	DIM2.4	Numérico	8	2	Dimensión influ...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
24	DIM2.5	Numérico	8	2	Dimensión Tole...	{1,00, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resultados SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estadísticos

	Dimensi o autoconocimiento	Dimensi o autorregulación	Dimensi o motivación	Dimensi o empatía	Dimensi o habilidades sociales	Variable inteligencia emocional	Variable liderazgo transformacional
N	100	100	100	100	100	100	100
Voido Perdidos	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

Dimensi o autorregulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje voido	Porcentaje acumulado
Voido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	17	17.0	17.0	19.0
	Alto	81	81.0	81.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dimensi o motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje voido	Porcentaje acumulado
Voido	Bajo	1	1.0	1.0	1.0
	Medio	10	10.0	10.0	11.0
	Alto	89	89.0	89.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | H: 180, W: 406

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Logaritmo
Frecuencias
Títulos
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Títulos
Dimensión auto
Dimensión mot
Dimensión emp
Dimensión hab
Variable intelige
Variable lideraz
Gráfico de barras
Títulos
Dimensión auto
Dimensión auto
Dimensión mot
Dimensión emp
Dimensión hab
Variable intelige
Variable lideraz
Logaritmo
Correlaciones no param
Títulos
Notas
Correlaciones
Logaritmo
Correlaciones no param
Títulos
Notas
Correlaciones
Logaritmo
Correlaciones no param
Títulos

Dimensi emp

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e vido	Porcentaje acumulado
Vido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	8	8.0	8.0	10.0
	Alto	90	90.0	90.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Dimensi habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e vido	Porcentaje acumulado
Vido	Bajo	3	3.0	3.0	3.0
	Medio	19	19.0	19.0	22.0
	Alto	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Variable inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e vido	Porcentaje acumulado
Vido	Bajo	2	2.0	2.0	2.0
	Medio	10	10.0	10.0	12.0
	Alto	88	88.0	88.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 180, W: 406 p

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Variable inteligencia Variable liderazgo tr

Logaritmo

Correlaciones no paramétric

Títulos

Notas

Correlaciones

Correlaciones no paramétric

Títulos

Notas

Correlaciones

Logaritmo

Logaritmo

Frecuencias

Títulos

Correlaciones

			Dimensi ↕ autoconocimiento	Variable liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Dimensi↕ autoconocimiento	Coefficiente de correlaci↕	1.000	.610**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci↕	.610**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlaci↕ es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Dimensi ↕ autorregulaci↕	Variable liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Dimensi↕ autorregulaci↕	Coefficiente de correlaci↕	1.000	.583**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci↕	.583**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 82, W: 1097

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Variable inteligencia Variable liderazgo tr

Logaritmo

Correlaciones no paramétric

Títulos

Notas

Correlaciones

Logaritmo

Correlaciones no paramétric

Títulos

Notas

Correlaciones

Logaritmo

Correlaciones no paramétric

Títulos

Notas

Correlaciones

Logaritmo

Frecuencias

Títulos

Notas

Conjunto de datos activo

Estadísticos

Correlaciones

			Dimensi motivaci	Variable liderazgo transforma cional
Rho de Spearman	Dimensi	Coefficiente de correlaci	1.000	.545**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci	.545**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlaci es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Dimensi empat	Variable liderazgo transforma cional
Rho de Spearman	Dimensi	Coefficiente de correlaci	1.000	.508**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci	.508**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** . La correlaci es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Correlaciones

			Dimensi habilidad es sociales	Variable liderazgo transform acional
Rho de Spearman	Dimensi habilidades sociales	Coefficiente de correlaci	1.000	.635**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci	.635**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** La correlaci es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Variable inteligenc ia emocion al	Variable liderazgo transform acional
Rho de Spearman	Variable inteligencia emocional	Coefficiente de correlaci	1.000	.586**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Variable liderazgo transformacional	Coefficiente de correlaci	.586**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

** La correlaci es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 26, W: 1097