

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL
TIPO DE LIDERAZGO DE LOS INGENIEROS COMERCIALES DE LA PROVINCIA
DEL GUAYAS

AUTORA:

Ing. Com. Diana Priscilla Jiménez García

Previo a la obtención del título:

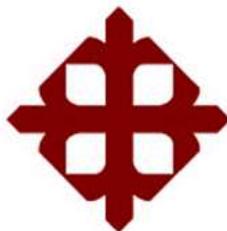
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TUTOR:

Eco. Gutiérrez Candela, Glenda, Mgs

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ingeniera Comercial, Diana Priscilla Jiménez García**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Administración de Empresas**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Econ. Glenda Gutiérrez Candela, Mgs.

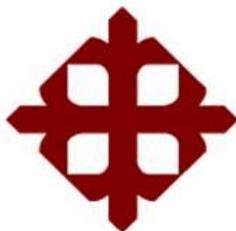
REVISORA

Mgs. Cecilia Vélez Barros, PhD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, PhD.

Guayaquil, 27 de enero de 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Diana Priscilla Jiménez García

DECLARO QUE:

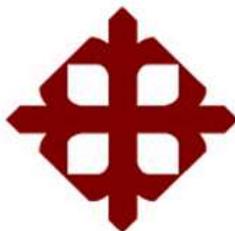
El Proyecto de Investigación "LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL TIPO DE LIDERAZGO DE LOS INGENIEROS COMERCIALES DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS" previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 27 de enero de 2023

LA AUTORA

Ing. Com. Diana Priscilla Jiménez García



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Diana Priscilla Jiménez García

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación** titulada: "**LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL TIPO DE LIDERAZGO DE LOS INGENIEROS COMERCIALES DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS**", cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 27 de enero de 2023

LA AUTORA

Ing. Com. Diana Priscilla Jiménez García

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres, por acompañarme, apoyarme y siempre confiar en mí durante todo este proceso, que no ha sido de dos años únicamente, ha sido una escalera con múltiples peldaños, unos fáciles y otros difíciles que me han permitido llegar hasta aquí.

A mi esposo por apoyarme día a día a con su cariño y paciencia, a mi hija por esperarme siempre con infinito amor y una sonrisa cautivante.

A mi tía Norma por confiar en mí, a mi equipo de maestría, a mis maestros de posgrado, a mi tutora Econ. Glenda Gutiérrez Candela, Mgs. a todos quienes pusieron su granito de arena en el proceso de desarrollo de esta tesis.

A mi universidad, donde crecí y aprendí mucho y hoy me permite tener un logro más; al equipo de posgrado en especial a la Econ. María del Carmen Lapo Maza, PhD. quien siempre con una sonrisa nos indicó el camino.

Muchas gracias a todos

Diana Jiménez García

DEDICATORA

Dedico esta Tesis con todo cariño a mis padres Jorge Jiménez López y Patricia García Andrade, a mi esposo Iván Martínez Betancourt y a mi Hija Diana Cristina Martínez Jiménez.

Diana Jiménez García

ÍNDICE GENERAL

Resumen	XIV
Abstract	XV
Introducción	1
Antecedentes.....	3
Problema de la Investigación.....	5
Formulación del Problema.....	7
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.	7
Objetivos Específicos.....	7
Variables de Investigación.....	8
Variable Dependiente:.....	8
Variable Independiente:	8
Hipótesis.	8
Justificación.	8
Capítulo I.....	10
Marco Teórico.	10
Inteligencia Emocional.	10
Motivación.....	13
Habilidades Sociales.....	14
Empatía.	16
Diferencias de Género.	17
El modelo utilizado para medir la Inteligencia Emocional. (TMMS -24).....	18
Liderazgo.	19
Tipos de Liderazgo.	21
Liderazgo Transformacional.....	21
Liderazgo Transaccional.....	22
Rasgo Laissez-faire.	26
Modelos utilizados para determinar el tipo de liderazgo.....	26
Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 6-S.	28

Capítulo II	30
Marco Referencial.	30
Análisis de los estudios realizados.	30
Colegio de Ingenieros Comerciales C.I.C.O.G.	35
Reseña Histórica.	35
Misión.	36
Beneficios.	36
Conclusión del Capítulo.	36
Capítulo III	38
Metodología y Resultados de La Investigación.	38
Métodos Aplicados.	38
Población y Muestra.	39
Desglose de variables.	40
Encuestas.	41
Descripción del Instrumento 1.....	41
Evaluación.	41
Evaluación de Puntuación de Atención.	42
Evaluación de Puntuación de Claridad.	42
Evaluación de Puntuación de Reparación.....	43
Escala Likert	43
Descripción del Instrumento 2.....	44
Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-6S.	46
En la presente tabla se observa la manera en que debe ser interpretado cada factor del MLQ-6s.	46
Tratamiento de la Información.	47
Confiabilidad.	47
Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	47
Chi Cuadrado.....	48
Técnica de Recolección de datos.....	48
Resultados.....	49
Cuestionario TMMS -24.....	53
Análisis y Conclusión del Capítulo.	64
Conclusión del Capítulo.	69

Capítulo IV	71
Propuesta	71
Recomendaciones.	85
Conclusiones.....	87
Referencias	91

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Modelos de inteligencia emocional.....	13
Tabla 2. Dimensiones de la inteligencia emocional.	19
Tabla 3. Modelos para determinar el tipo de liderazgo.	27
Tabla 4. Evaluación de atención.....	42
Tabla 5. Evaluación de puntuación de claridad.....	42
Tabla 6. Evaluación de Puntuación de Reparación.	43
Tabla 7. Escala de Likert.	43
Tabla 8. Factores de Liderazgo para medir MLQ-6S.....	45
Tabla 9. Rango de puntaje para medir MLQ-6S.	46
Tabla 10. Interpretación de factores del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-6S.	46
Tabla 11. Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 12. Genero del Encuestado.....	50
Tabla 13. Estado civil.....	51
Tabla 14. Sector de trabajo.....	51
Tabla 15. Relación de trabajo.....	51
Tabla 16. Antigüedad laboral.	52
Tabla 17. Jefatura	52
Tabla 18. Alfa de Cronbach TMMS -24.	53
Tabla 19. Alfa de Cronbach MLQ- 6S.	53
Tabla 20. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Atención de sentimientos.	54
Tabla 21. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Claridad de sentimientos.	54
Tabla 22. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Reparación de sentimientos.....	55
Tabla 23. Factor 2 - Motivación inspiracional vs Atención de sentimientos.	55

Tabla 24. Factor 2 - Motivación inspiracional vs claridad de sentimientos.....	56
Tabla 25. Factor 2 - Motivación inspiracional vs Reparación de sentimientos.	56
Tabla 26. Factor 3 - Estimulación intelectual vs Atención de sentimientos.	57
Tabla 27. Factor 3 - Estimulación intelectual vs Claridad de sentimientos	57
Tabla 28. Factor 3 - Estimulación Intelectual vs Reparación de sentimientos.....	58
Tabla 29. Factor 4 - Consideración individualizada vs Atención de sentimientos.	58
Tabla 30. Factor 4 - Consideración individualizada vs Claridad de sentimientos.	59
Tabla 31. Factor 4 - Consideración individualizada vs Reparación de sentimientos.....	59
Tabla 32. Factor 5.- Recompensa contingente vs Atención de sentimientos.	60
Tabla 33. Factor 5.- Recompensa contingente vs Claridad de sentimientos.....	60
Tabla 34. Factor 5.- Recompensa contingente vs Reparación de sentimientos.	61
Tabla 35. Factor 6.- Gestión por excepción y Atención de sentimientos.....	61
Tabla 36. Factor 6.- Gestión por excepción y Claridad de sentimientos.	62
Tabla 37. Factor 6.- Gestión por excepción y Reparación de sentimientos.	62
Tabla 38. Factor 7.- Laissez – Faire vs Atención de Sentimientos.	63
Tabla 39. Factor 7.- Laissez – Faire vs Claridad de Sentimientos.	63
Tabla 40. Factor 7.- Laissez – Faire vs Claridad de Sentimientos.	64
Tabla 41. Influencia Idealizada y factores de TMMS-24.....	64
Tabla 42. Motivación Inspiracional y Factores del TMMS-24.....	65
Tabla 43. Estimulación Intelectual y Factores del TMMS-24	66
Tabla 44. Consideración Individualizada y Factores del TMMS-24.	66
Tabla 45. Recompensa Contingente y Factores del TMMS -24	67
Tabla 46. Gestión por excepción y Factores del TMMS-24.	67
Tabla 47. Laissez-Faire y Factores del TMMS-24.....	68
Tabla 48. Cronograma de talleres.....	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Figura 1. Modelo completo de liderazgo.	28
Figura 2. Resultados de la muestra encuestada en el presente estudio.....	50

Resumen

El presente estudio utiliza un modelo cuantitativo con un corte transversal, se buscó conocer el efecto de diferentes tipos de liderazgo y su relación con la inteligencia emocional, con un total de 385 ingenieros comerciales de la provincia del Guayas encuestados. Se realizó la investigación mediante la encuesta, los instrumentos utilizados para el estudio y recolección de datos fueron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-6S) compuesto por 21 preguntas de Bass & Avolio (1992) se utilizó la adaptación a la realidad ecuatoriana de Suarez (2017) y la escala de rasgos Meta Mood (TMMS-24) de Fernández Berrocal (2004). Los datos se analizaron con el programa Statistical Package Social Science (SPSS) en su versión 15.0.y con MS Excel 2007. Se realizó el análisis de la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó un análisis univariado, de frecuencias, regresiones y correlaciones. Para comprobar la hipótesis se utilizó el método Chi-cuadrado. Los resultados indicaron que ambos instrumentos tenían un nivel de confianza aceptable. Se concluyó determinando que el liderazgo transformacional depende principalmente de la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la motivación inspiracional en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas; y estos se relacionan directamente con las tres dimensiones de la inteligencia emocional. Existe una relación entre el liderazgo transaccional en su factor laissez faire con las tres dimensiones de los niveles de inteligencia emocional, dada la relevancia que el hecho de mejorar sus niveles de inteligencia emocional podría permitir también cambiar su estilo de liderazgo y satisfacer su necesidad de poder.

Palabras claves:

Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez – faire e inteligencia emocional

Abstract

The present study uses a quantitative model with a cross-section, it was sought to know the effect of different types of leadership and their relationship with emotional intelligence. The dimensions were established using an explanatory, cross-sectional model with a total of 385 commercial engineers from the province of Guayas surveyed. The sample collection technique was through the survey, the instruments used for the study and data collection were the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-6S) composed of 21 questions from Bass & Avolio (1992), the adaptation to the Ecuadorian reality of Suarez (2017) and the Meta Mood feature scale (TMMS-24) by Fernández Berrocal (2004). The data were analyzed with the Statistical Package Social Science (SPSS) in its version 15.0. and with MS Excel 2007. The reliability analysis of the instruments was performed using the Cronbach alpha coefficient. A univariate analysis of frequencies, regressions and correlations was performed. To test the hypothesis, the Chi-square method was used. The results indicated that both instruments had an acceptable level of confidence. It is concluded by determining that transformational leadership depends mainly on idealized influence, intellectual stimulation and inspirational motivation in commercial engineers in the province of Guayas; and these relate directly to the three dimensions of emotional intelligence. There is a relationship between transactional leadership in its laissez faire factor with the three dimensions of emotional intelligence levels, given the relevance that improving their levels of emotional intelligence could also allow them to change their leadership style and satisfy their need for power.

Keywords: Transformational leadership, transactional leadership, laissez - faire and emotional intelligence

Introducción

La inteligencia emocional es un constructo muy popularizado hoy en día ya que es fundamental en el desarrollo del ser humano, sin embargo, existen algunas teorías y modelos en la parte investigativa. El presente estudio muestra las teorías basadas en el modelo de habilidades de Salovey y Mayer (1997) quienes definieron la inteligencia emocional como *“La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional; y, la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual”* (Mayer y Salovey, 1997; citado Fernández-Berrocal y Extremera, 2005, p.68).

El objetivo será analizar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el tipo de liderazgo para determinar una propuesta de mejora de liderazgo a través del fortalecimiento de la Inteligencia Emocional.

La inteligencia emocional según Goleman (2009) se definió como *“La habilidad para ser capaz de motivar y permitir persistir frente a las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanza”* (p.24). De igual manera, la capacidad para leer los sentimientos, controlar los impulsos, razonar y permanecer tranquilos y optimistas cuando nos vemos confrontados a ciertas pruebas y mantenernos a la escucha del otro.

En el liderazgo existe una acción voluntaria de los seguidores, quienes se comportan en consecuencia del carisma, personalidad y credibilidad del líder afirmó D' Alessio (2015). Una de las mayores contribuciones de Burns (1978) es lo que denomino liderazgo transformacional y transaccional. Asevero que el liderazgo transformacional eleva tanto al líder como a sus seguidores a niveles mayores de motivación y moralidad mientras el liderazgo transaccional está regido por el intercambio de votos, el líder trabaja dentro del marco de los intereses de una organización.

Actualmente existen varias investigaciones que coinciden en que no es suficiente tener un alto coeficiente intelectual para alcanzar el éxito personal y profesional, debido a esto hace ya varios años se viene desarrollando un tema que antes era considerado inexplicable, la inteligencia emocional; la misma que unida a la inteligencia cognitiva dan como resultado una inteligencia integral. Los primeros en ofrecer teorías acerca de la IE fueron los autores Salovey y Mayer, quienes establecieron el primer modelo sobre la IE, además se considera como capacidad de interpretar los sentimientos y emociones propias y ajenas así controlar las reacciones y emociones sin perder el control. En la actualidad la inteligencia emocional y el liderazgo son temas de interés tanto para los investigadores como para la parte administrativa de las organizaciones sea cual fuere la actividad. Es así que el objetivo del presente trabajo fue determinar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y los tipos de liderazgos en el contexto de los Ingenieros Comerciales de la provincia del Guayas

El presente trabajo relata los antecedentes con los cuales se sustentó el trabajo de investigación y se logró determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y los tipos de liderazgo en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, además se logró validar la hipótesis que solicita determinar si la Inteligencia Emocional está asociada al tipo de Liderazgo en los Ingenieros Comerciales de la provincia del Guayas

Capítulo I, se realizó una revisión teórica de la literatura relacionada con los tipos de liderazgos, la inteligencia emocional y la importancia de enriquecer este tema de estudio.

Capítulo II, se expuso trabajos realizados por otros autores enriqueciéndonos de la literatura y los resultados obtenidos en investigaciones similares en otros países y con diferentes poblaciones.

Capítulo III, se describe el método de investigación utilizada en el presente trabajo, donde se analizan datos de los encuestados a fin de conocer el tipo de liderazgo predominante en la población analizada y su relación con la inteligencia emocional

Capítulo IV, muestra la propuesta recomendación y conclusiones del capítulo donde se recomienda trabajar en grupos primarios y escuelas de liderazgo, así como de comunicación y manejo de grupos para líderes. Y se concluye que los tipos de liderazgo están relacionados directamente en su mayoría de factores con las dimensiones de la inteligencia emocional. Se espera que a futuro existan nuevas investigaciones sobre el tema ya que es un tema donde no existen muchos estudios en español de las dos variables en particular.

Antecedentes.

Se ha indagado sobre el tema de Liderazgo e Inteligencia Emocional (IE) en repositorios de las universidades, Scielo y otros buscadores académicos, los cuales han servido de mucho enriqueciendo las bases de esta investigación, también se notó que no existen muchos estudios acerca de estas dos variables conjuntas y específicas y que en Ecuador no es un tema muy desarrollado aún, sin embargo, se ha tomado en cuenta los de países cercanos como referentes.

Debido a la creciente demanda de las organizaciones de buscar que su personal logre los resultados deseados se está llevando a cabo este trabajo para determinar que tanto influye el nivel de IE de los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, con el tipo de liderazgo que se ejerce en las empresas.

Zarate (2012) en su estudio realizado sobre Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas determino la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y las cinco prácticas de liderazgo expuestas por Kouzes y Posner. Concluyó que en Colombia existe relación entre la IE y las cinco prácticas de liderazgo, que los empleados y líderes colombianos utilizan su inteligencia para definir las prácticas de liderazgo que no solo deben tener ellos sino también los líderes de sus sectores.

En el estudio se comprobaron que la IE contribuye en el desarrollo de las cualidades de compromiso que tienen los líderes, lo cual los ayudara a organizar, analizar y utilizar la información de una manera efectiva Anand y Udaya Suriyan (2010).

Entre algunas de sus determinaciones podemos destacar que existen relaciones positivas entre la IE y el género, donde se concluye que las mujeres tienen más conciencia de sus propias emociones y de las demás emociones que los hombres.

Sinsalema (2019) en su investigación realizada en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de Ambato – Ecuador, detectó que se han reportado dificultades en la comunicación y relación entre jefes y trabajadores, los cuales presentaron diferencias con las relaciones interpersonales, emocionales y el liderazgo, además de falta de autocontrol y manejo de emociones y mala comunicación. Como resultados obtuvo se obtuvo que todos los jefes poseen varios tipos de liderazgos, es decir no existe uno que prevalece. Así mismo se encontró que en los trabajadores existe una estadística alta en cuanto a Inteligencia Emocional.

López (2013) en su estudio sobre el fenómeno psicosocial del liderazgo, centró su estudio en un grupo empresarial conformados por varios centros de trabajo, pero todos dirigidos por los mismos directivos, llamado Montana Colors, empresa española dedicada a la fabricación de pintura, baso el trabajo de campo en el departamento de marketing. Utilizo un instrumento para definir el tipo de liderazgo que se ejerce en su mayoría en dicho departamento en base a la percepción que tienen de su líder formal y un segundo test para determinar si existe el liderazgo informal el cual no lidera bajo un cargo jerárquico lo hacen más bien ejerciendo liderazgo en los demás de manera natural. Llego a la conclusión que no existe un estilo específico de liderazgo ya que los estilos democráticos y liberales están casi a la par. Además, indica que los medios informáticos no son el mejor medio para liderar bien un equipo ya que impiden el acercamiento entre personas. El test de Kurt – Lewin, permitió

concluir que no existe un tipo de liderazgo ideal y pese a que todos se sienten agradecidos de la buena relación que mantienen piden más autoridad. Según los resultados existe la posibilidad de que no diferencien entre liderar y dirigir pese a que sea en la misma persona.

Problema de la Investigación.

Una baja inteligencia emocional y un inadecuado tipo de liderazgo provocan falta de comunicación en el grupo, deserción de personal, bajos rendimientos y podrían dar paso a un mal clima organizacional inclusive hasta a síndromes laborales como, el burn – out, en caso que no se gestiona a tiempo un cambio o feed back en todo el equipo. Por tal motivo se considera pertinente el estudio de las variables inteligencia emocional y tipos de liderazgos, tomando en cuenta que el tipo de liderazgo es considerado una fuente de poder que motiva y genera compromisos. Avolio (1997) señaló que, para ser una organización sustentable en el emergente siglo XXI, es necesario reformar estrategias para el desarrollo humano, considerando a la institución y el nivel educativo del individuo, es decir hallar personal con los estudios necesarios para el cargo solicitado; el capital humano puede tomar decisiones oportunas, ser flexible y llegar a desarrollar una autonomía dentro de la organización.

Bennis (1992) y Avolio (1997) identificaron que la relación líder – seguidor está redefiniéndose en las instituciones norteamericanas, donde se estimula a participar a los colaboradores en base al liderazgo que se maneje. Es así que bajos o altos índices de Inteligencia emocional relacionados con el tipo de liderazgo que se aplique en la empresa podrían llevar a una empresa al éxito o al fracaso, quizás no financiero, pero si a la pérdida de un buen clima organizacional. Las emociones generan predisposición para actuar y tienen relación con el desempeño, son contagiantes, van de acuerdo con la situación y pueden afectar al entorno. Por tales motivos mediante una observación preliminar a Ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, a quienes se ha entrevistado y en su mayoría expresan que cuando la jefatura no ejerce un correcto liderazgo el grupo cae ya que se vuelve escasa la

comunicación y empieza a existir miedo más no compromiso generándose así baja de productividad.

Las empresas u organizaciones, están en búsqueda continua de mejorar el rendimiento de su personal a fin de lograr ventajas competitivas, y teniendo en cuenta que el mercado laboral sería insostenible sin contar con el recurso humano, este se convierte en el eje principal para el cumplimiento de funciones y crecimiento de empresas y del país en sí. El individuo laboralmente adopta conductas, las cuales influyen determinantemente en su lugar de trabajo sea organización, empresa, de manera dependiente o independiente. La forma de pensar, actuar y reaccionar son parte de la IE, lo que se convierte en un condicionante en la vida de cada individuo. La capacidad del ser humano para dominar, conocer y expresar sus emociones es la Inteligencia emocional, además de la capacidad de aceptar, entender y tolerar las emociones de su entorno, lo cual es esencial para tener relaciones y ambientes sanos inclusive un índice mayor de productividad.

Dentro del ámbito laboral y en la posición de líder la IE es la habilidad de, entender, percibir y aplicar de manera correcta el poder que tienen las emociones propias y ajenas transformándolas en fuente de información, energía y poder para de esta manera desarrollar y manejar asuntos laborales con productividad. La mayoría de personas pasamos más tiempo trabajando que realizando otras actividades por lo que la gestión emocional juega un rol importante en la vida laboral y en todos los aspectos diferentes de la vida.

En el ámbito empresarial el tipo de liderazgo es una fuente de poder para generar un trabajo productivo emitiendo compromisos y motivando constantemente al colaborador para que mejore su desempeño.

Los resultados de otras investigaciones apoyan la importancia de la investigación de las variables y su relación a fin de tener una visión más clara de la posible problemática y permitirnos hacer propuestas de mejoras.

Formulación del Problema.

En las instituciones por lo general se exige productividad, pero esto dependerá de factores como la IE y el tipo de liderazgo como clave fundamental del éxito de una empresa y del crecimiento de la misma, es así que surge el interés de determinar la influencia que ejerce como variable la IE con el tipo de liderazgo, a consecuencia de este estudio podremos generar propuestas que permitan mejorar el recurso humano y contribuir al crecimiento.

Reconociendo la importancia de las variables nace la interrogante investigativa ¿Cuál es la relación entre la Inteligencia Emocional y el Tipo de Liderazgo en los Ingenieros comerciales de la provincia del Guayas?

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

- Analizar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el tipo de liderazgo para determinar una propuesta de mejora de liderazgo a través del fortalecimiento de la Inteligencia Emocional.

Objetivos Específicos.

- Realizar una revisión de literatura a través de fuentes secundarias para diseñar el marco teórico.
- Revisar la situación actual en la literatura para diseñar el marco referencial
- Realizar un análisis de técnicas a través del uso de artículos científicos para definir la metodología adecuada para el proyecto.
- Analizar La Inteligencia Emocional y su relación con el Tipo de Liderazgo a través de técnicas inferenciales.

Variables de Investigación.

Variable Dependiente:

Tipo de Liderazgo.

Variable Independiente:

La Inteligencia Emocional en los Ingenieros Comerciales de la provincia del Guayas

Hipótesis.

La investigación plantea la siguiente hipótesis:

H-1 La Inteligencia Emocional está asociada al tipo de Liderazgo en los Ingenieros Comerciales de la provincia del Guayas

Justificación.

El presente estudio contribuye y apoya la teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1995) donde afirmo que la falta de la misma puede arruinar una carrera. La IE nos permite tomar conciencia de nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás. Así mismo ayuda a tolerar presiones y frustraciones del trabajo, aumentando la capacidad de trabajo en equipo.

Por su valor teórico, la investigación busca enriquecer las líneas de investigación de la Maestría en Administración de Empresas específicamente en: relaciones laborales y Cultura Organizacional. Así como Sinsalema (2019) en su análisis realizado en la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de Ambato – Ecuador sobre la inteligencia emocional y su relación con los tipos de liderazgos, se realizó un estudio exhaustivo para determinar si la IE está relacionada con los tipos de liderazgos en una muestra determinada. Así se determinó si en los ingenieros comerciales graduados de la ciudad de Guayaquil existió algún tipo de correlación positiva o negativa de estas dos variables a fin de sugerir a los departamentos de

recursos humanos, medirlas mediante los instrumentos aplicados en esta investigación, antes de incorporar a un miembro a la institución a fin de que las organizaciones tengan personal con las mismas orientaciones y que sea adaptable al grupo y a la organización. De esta manera los objetivos serán cumplidos y existirá armonía de equipos de trabajo.

En la actualidad la inteligencia emocional es un tema de interés tanto para los investigadores como para la parte administrativa de las organizaciones sea cual fuere la actividad ya que, hoy en día se busca lograr una inteligencia integral, está demostrado que no basta con tener un Coeficiente Intelectual (CI) alto ya que esto no siempre lleva al éxito laboral.

La IE permite manejar a los grupos y orientarlos hacia un objetivo común. La investigación es conveniente debido a que de esta manera se les permitirá a los administradores tener una visión más clara en el momento del manejo del personal. La IE y el tipo de Liderazgo son temas intrínsecamente relacionados ya que son rasgos y características del comportamiento humano, determinar su relación nos permite lograr tener líderes y equipo con características homogéneas y alineadas a la filosofía de la empresa.

Por su relevancia social se busca contribuir a los departamentos de recursos humanos de las organizaciones y así se beneficiarán los líderes, los equipos de trabajo y las empresas, se sugiere aplicar estos instrumentos al momento de la selección de personal o al momento de un reclutamiento interno que incorpore a un individuo a cierto equipo de trabajo. Evidentemente se ha buscado aportar con el presente estudio como base a futuras investigaciones.

Gracias a los motivos detallados consideramos el estudio pertinente y valioso a la hora de integrar miembros al equipo o buscar mejorías en el mismo. La relación entre IE y tipos de liderazgos no se ha estudiado en profundidad en Ecuador, el presente estudio pretende abordar esta correlación y ser referente.

Capítulo I

Marco Teórico.

En la fundamentación teórica se hizo referencia sobre la importancia de la Inteligencia Emocional y a su etimología además en que se basa la teoría de la IE, sus beneficios al saber manejarla, su importancia en el desarrollo organizacional y como lo definieron los pensadores y los diferentes modelos de IE propuestos, todos los pensadores los definieron de manera diferente sin embargo todos señalaron que es un constructo y que tiene que ver con el manejo de las emociones. Por otro lado, se hizo una revisión de literatura del Liderazgo ya que es otra de las variables de estudio la cual nos llevó a diseñar una propuesta de mejora en el ámbito de clima organizacional. Se realizó una revisión de fundamentación teórica en papers, documentos, libros, reportes y todo tipo de documentación digital en repositorios y buscadores académicos. Dichos estudios nos permitieron tener una perspectiva real del tipo de propuestas de mejora, que realizaron, ya que estos estudios fueron sometidos a comprobación previa.

Inteligencia Emocional.

Con la llegada de la pandemia provocada por el covid -19 se ha puesto en evidencia la debilidad de los sistemas sanitarios y su efecto en el resto de las estructuras sociales, políticas y empresariales. En el ámbito educativo los procesos han dado un gran giro, demandando novedosas estrategias para adecuarse a una educación virtual y optimizar el servicio de la educación en los países del globo terráqueo, siguiendo estándares de calidad que exige el mundo moderno según Rodríguez Machuca, G. O. (2022).

Así mismo, Mamani Quispe, N. (2022). en el ámbito empresarial, las industrias que han logrado continuar dentro del mundo competitivo son quienes han logrado que el talento

humano sea altamente eficaz y eficiente, convirtiéndose en el reto de los CEO administrar correctamente las emociones personales conocidas también como inteligencia emocional lo cual permitió sobrellevar la crisis económica debido a la pandemia. Vemos que grandes empresas lograron ampliar sus mercados y lograron mejorar sus ingresos económicos con el fortalecimiento del talento humano y la tecnología. (p.1).

Siendo una de las variables de estudio de la presente investigación y de acuerdo a la revisión de la literatura de los pensadores y estudios previamente realizados por otros autores partimos de que la Inteligencia Emocional (IE) es un constructo que nace formalmente en el siglo XX y en congruencia con algunos autores viene de la Inteligencia Social propuesta por Thorndike (1920) quien definió la inteligencia social como la habilidad de entender y manejar a las personas y actuar sabiamente en las relaciones humanas.

La IE se considera una habilidad centrada en el procesamiento de la información emocional que unifica las emociones y el razonamiento, nos permite utilizar y monitorear nuestras emociones para facilitar un razonamiento efectivo y pensar de manera más inteligente sobre nuestra vida emocional seleccionar entre estos y usar esta información para guiar los pensamientos y acciones (Salovoy & Mayer, 1990).

Chopra y Kanji (2010) indicaron que para definir la inteligencia emocional se debe definir antes dos términos de los cuales se compone que son inteligencia y emociones. Ambos investigadores convergen en que el término en compuesto es una paradoja ya que los dos términos son opuestos y que la inteligencia es objetiva y las emociones subjetivas. Sin embargo, definen inteligencia como, entender, porque de acuerdo con estos autores, inteligencia proviene del latín *intelligere*. Mientras que al término emociones lo definen como un estado mental y psicológico, inclusive para Goleman (1995) en las emociones hay algo que nos incita a movernos.

Anand y Suritan (2010) mencionaron que la inteligencia emocional “empodera a los gerentes con la habilidad de intuir lo que los demás necesitan y quieren y desarrollan estrategias para suplir dichas necesidades y deseos”. Felman (2006) indicó que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que sustentan la evaluación, regulación y expresiones precisas de las emociones, es así que impulsa la capacidad de llevarse bien con su entorno.

De igual manera, las teorías psicológicas han creado una amplia gama de suposiciones y conceptos acerca de la inteligencia emocional, las cuales van desde las biológico-neurológicas hasta las cognitivas. Las primeras, se basan en el estudio de los indicios de sensibilidad y control de los estímulos emocionales, mientras que la segunda pretende entender el significado de los eventos emocionales (Gabel, 2005).

Por su parte Goleman (2009) popularizó este término en su libro “La inteligencia emocional, por qué es más importante que el cociente intelectual”, donde menciona la importancia de un equilibrio entre emoción e inteligencia, dejar de medir el éxito de una persona a través de su coeficiente intelectual, haciendo énfasis en que los seres humanos cuentan con dos mentes, una que piensa y otra que siente.

Harrison (1997) indica que la IE está en el centro del desarrollo de las ventajas competitivas de las organizaciones. Otra definición es la que plantea Martínez (1997) al decir que es un grupo de habilidades no cognitivas, capacidades y competencias que influyen las habilidades personales para cumplir con las necesidades y presiones del medio.

Las teorías existentes sobre la inteligencia emocional se clasifican en diferentes modelos dependiendo de sus características, sin embargo, se destaca que los estudios de Salovey y Mayer han sido el punto inicial para un gran número de estudios (Romero, 2008).

Tabla 1. Modelos de inteligencia emocional.

Tipos de Modelos	Características	Principales Teorías
Modelos Mixtos	Determina a la IE como un conjunto de rasgos y características estables de personalidad, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y varias habilidades cognitivas.	Modelo de Goleman (1995) Modelo de Baron (1997-2000)
Modelo de Habilidades	Determina a la IE como habilidades específicas necesarias para comprender, regular y experimentar las emocionales de manera más adaptable	Modelo de Salovey y Mayer (1990,1997)

Nota. Tomado de Romero (2008).

Varios estudios han logrado demostrar que la IE es un buen indicador del ajuste psicológico, ya que la falta de estas habilidades emocionales, podrían afectar a la salud física y mental, dando cabida al consumo de drogas, a malas relaciones interpersonales, conducta agresiva, inclusive en el rendimiento laboral Extremera y Berrocal (2013).

Finalmente, es importante saber que diversos estudios han demostrado que la IE es un buen indicador del ajuste psicológico.

Motivación.

La motivación desempeña un papel básico tanto en el reconocimiento de las emociones como en el control de las mismas, es la encargada de realizar la construcción emocional sobre el estímulo que recibimos. La motivación dirige a la persona en relación con la información emocional que debe procesar y establece el grado en el que ésta se vincula con la misma (Ybarra, Kross y Sánchez Burks, 2013).

El individuo desmotivado o solamente motivado en cierto aspecto podrá despreciar información emocional que los demás proveen, en consecuencia, aquel individuo que no ésta conforme con las tareas asignadas, esta menos motivado, por lo que controlaran sus emociones con mayor dificultad (Ybarra, Kross y Sánchez Burks, 2013). Pese a que la motivación y la IE se encuentran intensamente relacionadas, se debe considerar que cuando un individuo tiene un nivel bajo de IE, es complicado distinguir si los fracasos son a consecuencia de una falta de motivación, falta de habilidades o de ambas cualidades (Ybarra, Kross y Sánchez Burks, 2013).

Habilidades Sociales.

Indico Oberst y Lizeretti (2004) que los modelos de habilidades tienen origen en las teorías sobre la inteligencia; ellos concibieron la IE como las habilidades cognitivas referentes a las emociones con baja relación a factores de la personalidad (p.5). Es claro que para ser cualquier tipo de líder es imprescindible tener habilidades sociales es así que Roca, Et al. (2014) definieron las habilidades sociales son un conjunto de hábitos en nuestra conducta, pero también en nuestros pensamientos y emociones, que nos permiten comunicarnos con los demás en forma eficaz, mantener relaciones interpersonales satisfactorias, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que las otras personas no nos impidan lograr nuestro objetivo. Los individuos socialmente hábiles buscan conseguir su propio interés, pero sin descuidar los intereses y sentimientos del entorno, cuando entran en conflicto tratan de mediar obteniendo satisfacción para todos.

Las relaciones interpersonales son principal fuente de bienestar, pero también pueden ser mayor causa de estrés si existe un déficit de habilidades sociales.

Afirmó Michelson (1993) que cuando se habla de habilidades sociales, se refiere a la destreza para actuar socialmente, compartiendo el movimiento y el cambio de una cultura o una sociedad concreta dentro de la realidad.

Las habilidades sociales son como un conjunto de habilidades y capacidades variadas como específicas para el contacto interpersonal y la situación de problemas de índole interpersonal, así como socioemocional, desde actividades de carácter básico hacia otras características avanzadas e instrumentales (Goldstein, 1980).

Se considera a las habilidades sociales conductas que se pueden observar y han sido aprendidas y utilizadas en la sociabilización a fin de obtener un objetivo específico.

Una habilidad es “una rutina cognitiva o conductual concreta que forma parte de una estrategia más amplia” (Trianes, de la Morena y Muñoz, 1999, p. 18).

Para ser competentes en el desempeño social se pone a prueba factores de respuesta como: habilidad de defender los propios derechos, habilidad de hacer peticiones, habilidad de decir no. Thorndike (1920, p. 228) definió la inteligencia social como “la habilidad para comprender y dirigir hombres y mujeres, niños y niñas, y actuar prudentemente en las relaciones humanas”. La concepción de la inteligencia social de Thorndike ha fundamentado varios estudios en el área y en esencia es una de las más utilizadas; sin embargo, actualmente, se considera que la inteligencia social no consiste en una habilidad única.

Indico (Lepore, Ragan y Scout, 2000; Pennebaker, 1995) Las habilidades sociales tienden a ser recíprocas, de tal manera que las personas que las desarrollan y poseen tienden a tener unas competencias sociales adecuadas y es más probable que reciban una buena consideración y un buen trato por la otra parte, sin olvidar que el apoyo social ayuda a regular el impacto negativo de los estresores cotidianos.

Empatía.

Los líderes de cualquier tipo deben tener empatía para lograr inducir a sus seguidores, la empatía, la simpatía y las respuestas emocionales indirectas relacionadas son conceptos importantes en el desarrollo de esta investigación, es así que Charbonneau & Nicol (2002) describieron la empatía como un componente central del funcionamiento social normal, que proporciona una base para el comportamiento prosocial manteniendo además las relaciones sociales (Noller y Ruzzene, 1991), y mejora la psicología y el Bienestar (Musick y Wilson, 2003). En vista de esto, el valor de ser capaz de conceptualizar y evaluar la empatía de forma fiable y válida parece claro (Lawrence, Shaw, Baker, Baron-Cohen, y David, 2004).

En los últimos años, el consenso teórico sobre una concepción multidimensional de la empatía que comprende tanto componentes cognitivos como afectivos tiene sustancialmente un aumento (Kerem, Fishman, y Josselson, 2001; Thornton y Thornton, 1995).

A lo largo de los años, se han desarrollado varias medidas de empatía de auto informe, y actualmente, el índice de reactividad interpersonal de Davis (IRI; Davis, 1980) es la escala más utilizada para medir las diferencias individuales en tendencias empáticas (Pulos, Elison, y Lennon, 2004). Su popularidad se atribuye a varias cualidades deseables. Primero, esta escala es la única que se basa en una conceptualización multidimensional de la empatía. Segundo, el IRI es considerado como la medida más completa de las disposiciones empáticas auto notificadas.

Finalmente, esta escala es relativamente corta y, por lo tanto, fácil de administrar. Basado en un enfoque multidimensional de la empatía, el IRI fue diseñado para evaluar un conjunto de tendencias empáticas, relacionadas en el sentido de que todas tienen que ver con las tendencias disposicionales a ser sensibles a los demás, pero también claramente discriminables de cada uno.

Para evaluar estas diferentes disposiciones empáticas, se crearon cuatro escalas de siete ítems:

- (a) Toma de perspectiva (PT), la tendencia adoptar la perspectiva psicológica de otro,
- (b) Fantasía (FS), la tendencia para identificarse fuertemente con personajes ficticios,
- (c) preocupación empática (EC), la tendencia a experimentar sentimientos de calidez, simpatía y preocupación

Hacia los demás.

- (d) angustia personal (PD), la tendencia a tener sentimientos de incomodidad y preocupación al presenciar las experiencias negativas de otros (Davis, 1994).

Las escalas PD y EC evalúan los componentes afectivos, mientras que las escalas PT

Según Long y Shultz (1973) los líderes con cualidades de empatía inspiran profundamente la autoexploración de sus seguidores y el apoyo interpersonal incrementa en sus seguidores percepciones positivas de líder.

Mientras se han desarrollado varios instrumentos para evaluar la empatía (Eisenberg y Lennon, 1983), el instrumento más utilizado es el índice de reactividad interpersonal. El IRI (índice de reactividad interpersonal) consta de cuatro escalas, cada una de las cuales mide un componente distinto de la empatía:

1. Preocupación empática.
2. Sentir preocupación emocional por los demás.
3. Fantasía, identificación emocional con personajes en libros, películas, etc./
4. Angustia personal, sentimientos negativos en respuesta a la angustia de los demás.

Diferencias de Género.

De acuerdo a la revisión de literatura revisada se considera pertinente el análisis del género ya que, la empatía se considera una creencia de género (Shields, 1995) eso implica el supuesto de que las mujeres son más emocionales y más cuidadosas que los hombres (Zahn-Waxler, Cole, y Barrett, 1991). De acuerdo con esta opinión las mujeres con frecuencia obtienen puntuaciones significativamente más altas que los hombres en auto informes de

empatía (Eisenberg y Miller, 1987). Más específicamente, las mujeres generalmente obtienen una puntuación más alta en las cuatro escalas IRI (por ejemplo, Davis, 1980) En consecuencia, un método para evaluar la validez de constructo es examinar el género, ante todo. Munduate, L (2003).

Sánchez, Retana & Carrasco (2008) indicaron que el estudio que realizaron para saber si existe una diferencia notable entre la IE de los hombres y mujeres, ya que se estima que las mujeres son más frágiles emocionalmente, indicaron que las mujeres son mejores en el momento de percibir emociones, atribuyéndolo a que la mujer esta biológicamente preparada para tener emociones, desde la gestación con cuidados como protección.

El modelo utilizado para medir la Inteligencia Emocional. (TMMS -24)

Siendo uno de los propósitos de la investigación medir la IE se puntualiza brevemente el instrumento a utilizar y sus dimensiones. Si bien es cierto que la IE es un constructo el cual según el mismo Goleman (1996) señaló que no existe al momento ninguna prueba que pueda calificarla o medirla y que quizás nunca existirá mientras otros autores como Martínez (1997) señalaron que probablemente la retroalimentación de jefes y subordinados sea la manera más apropiada de medirlo, antes de medir con papel y lápiz. Sin embargo, si existen pruebas de auto informe con los cuales se puede identificar el nivel del manejo de las emociones tales como el Trait Meta-Mood Scale (TMMS; Salovey y Mayer 1989-90) adaptado al castellano por Fernández Berrocal, Extremera y Ramos (1998); contiene tres dimensiones de la IE: Atención Emocional, Claridad Emocional y Reparación Emocional.

Tabla 2. Dimensiones de la inteligencia emocional.

Dimensión	Definición
Atención	Soy capaz de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada Grado en que las personas creen prestar atención a sus sentimientos
Claridad	Comprendo bien mis estados emocionales. Percepción emocional que cree tener una persona.
Reparación	Soy capaz de regular los estados emocionales correctamente. Creencia del sujeto en su capacidad para interrumpir y regular estados emocionales negativos y prolongar los positivos.

Nota. Tomado de Fernández Berrocal (2014).

En la tabla 2 se observan las dimensiones de la inteligencia emocional y el significado de cada una.

Liderazgo.

El liderazgo se volvió fundamental para lograr salir de los tiempos de crisis, del líder siempre se espera mucho es así que Ferrer y Cortés (2020). afirmaron que en tiempos de crisis también existe un límite para ellos. El papel principal de un líder es restablecer la dirección, identificar y resolver el problema, es necesario gestionar el tiempo para decidir cuál será la siguiente acción y saber cómo actuar. Asimismo, indicaron que es necesario meditar sobre la adecuada inversión de tiempo y recursos, materiales y humanos, ya que el recurso humano tiende a padecer de desgaste emocional y cansancio físico y esto podría poner en riesgo la seguridad de los trabajadores. (p.3).

Considerada una de las bases de la presente investigación se considera las siguientes aseveraciones como la de Etling (2008) donde indico que liderazgo es un término que define a una persona que logra influir sobre los demás, es decir que un líder es una persona que se describe como inteligente, persuasivo, emprendedor y sobre todo con poder de convencimiento. Es decir, resulta un rasgo que algunas personas han desarrollado como resultado de la interrelación de distintas situaciones a lo largo de su vida. En congruencia con Luthe (2006) los líderes se forman desde temprana edad y cualquier programa de liderazgo debe considerar los antecedentes personales y las experiencias que han logrado facilitar o inhibir el desarrollo de esta capacidad.

Koontz y Wehrich (1990) indican que el liderazgo es el arte de influir en las personas para que se esfuercen con disposición y entusiasmo hacia la consecución de metas grupales. Según Noriega (2008), el termino liderazgo podría analizarse desde dos puntos de vista: como cualidad personal del líder o como función dentro de la organización o empresa; siendo el último punto de vista el que más se estudia gracias a que puede generar beneficios en las empresas.

A consecuencia de esto el liderazgo se ha definido de distintas maneras, pese a esto la mayoría de investigaciones destacan que es un proceso de influencia que ocurre entre líder y seguidores (Lupano y Castro, 2008; Rozo y Abaunza, 2010). De igual forma, se hace énfasis en que la finalidad del liderazgo es que los denominados seguidores alcancen objetivos comunes que beneficien a la empresa (Noriega, 2008). La verdadera importancia de un líder radica en como impulsa y genera valor agregado para una empresa. Además, es vital ya que existe la posibilidad de contar con los mejores recursos, administración de calidad, pero si no existe un líder apropiado es difícil que la organización sobreviva (Noriega, 2008).

Tipos de Liderazgo.

Liderazgo Transformacional.

Siendo uno de los tipos de liderazgo a analizar se debe mencionar que el Liderazgo transformacional tiene sus inicios desde la sociología y la política según Weber (1927) ya que es la evolución del liderazgo carismático. La teoría del liderazgo transformacional, nos indica que el líder transformacional es capaz de distinguir el estilo apropiado de acuerdo con el medio y realiza acciones que se ajusten al mismo, ya que posee un gran repertorio de conductas. Según Bass (1999) indico que: “ El liderazgo transformacional parece estimular la conciencia de los individuos, quienes aceptan y se comprometen en alcanzar la misión de la organización, dejando en segundo plano sus intereses personales, para poder enfocarse en los intereses del grupo “. Se considera un proceso que ayuda sacar el potencial del recurso humano.

El estilo transformacional constituye una categoría que caracteriza a quien lo posee como persona carismática, en el sentido de que es capaz de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de sus subordinados.

De acuerdo con García, Romerosa y Llorens (2007), este estilo de liderazgo favorece el logro de mejores resultados organizacionales, ya que transmite carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada hacia otras personas.

Bass, sostiene que el liderazgo transformacional es afectado directamente por la personalidad del líder, indica que el rol de las diferencias individuales y valores representan un moderador para el tipo de liderazgo que emerge en una situación dada (Bass, 1985). Estudios empíricos señalaron que características como: la aptitud física, autoestima, habilidades cognitivas, y emocionales están relacionadas a la emergencia y efectividad del liderazgo transformacional (Atwater, Dionne, Avolio, Camobreco y Lau, 1999, Bass y Avolio, 1994).

La literatura refiere que la capacidad moral de un líder influenciará las relaciones entre personas, con base en los criterios morales que se manejen en el ambiente de la organización y en el reconocimiento, por parte del líder, de situaciones que impliquen dilemas morales (May, Hodges, Chan y Avolio, 2003). Según (Rozo y Abaunza, 2010) tiene mayor importancia al liderazgo transformacional, ya que se considera más adecuado socialmente.

El estilo de liderazgo transformacional está centrado en el papel del líder como un factor para que se den cambios, promoviendo el compromiso y motivando al grupo; sacando ventaja de cualidades intangibles en el personal, busca generar relaciones mediante valores. Además, Bass (1985) señala que las personalidades más activas, proactivas y con mayor iniciativa están más relacionadas con conductas de Motivación Inspiraciones y estimulación intelectual.

Liderazgo Transaccional.

Según Vinger y Cilliers (2006) el liderazgo transaccional se refiere a intercambios que se basan en líderes que discuten sus requisitos de rol con sus seguidores y especifican las recompensas que recibirán si cumplen los requisitos (Bass y Avolio, 1994)

Burns define el liderazgo transaccional como intercambio entre líder y sus seguidores, donde reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass afirma la existencia de una relación costo – beneficio (Bass, 1999).

El liderazgo transaccional está basado en modelos tradicionales, donde el líder utiliza el poder, se recompensa o sanciona según el caso a los colaboradores en función de su rendimiento, no suele ir más allá de hacer cumplir tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la empresa, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013). Indico Varela (2010) que el líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por

medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder.

Bass también identifico dentro del liderazgo transaccional dos tipos de subdimensiones:

1) Recompensa contingente

Implica un proceso de intercambios entre líderes y seguidores de recompensas o sanciones por esfuerzos de los seguidores. El líder se esfuerza por obtener lo acordado con el seguidor acerca de lo que debe de hacerse, acompañado del apropiado pago (Northouse, 2001). Los seguidores esperan que el líder los delegue para lograr un resultado favorable, y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass, 1990) Además, planteo las siguientes fases en el ciclo de intercambio o transacción entre líder y subordinado:

1. Líder y seguidor perciben cada uno, que el otro tiene un potencial instrumental para el cumplimiento de sus necesidades o la terminación de una tarea.
2. El líder aclara al seguidor qué es lo que debe hacer para obtener la recompensa material o psicológica, o para satisfacer sus necesidades. Por otra parte, si la tarea no es completada exitosamente el líder tomará acción correctiva.
3. El empleado recibe una recompensa o evita el castigo, lo que es contingente con el desempeño acordado.

Blanchard y Johnson (1982, en Bass, 1990), mencionaron algunas reglas para la aplicación del Reforzamiento o recompensa Contingente:

- 1- Establecer la meta con el subordinado, incluyendo la conducta correcta para lograrla, revisar su conducta a fin de que vaya de acuerdo con la meta.
- 2- En caso de la meta ser alcanzada, alabar el correcto desempeño del colaborador de manera inmediata, exaltando lo que hizo bien si la meta es alcanzada, alabar el

desempeño del subordinado tan pronto como sea posible, acotándose lo que específicamente hizo bien (Recompensa Contingente), indicándole cómo su accionar es útil para los demás y para la organización.

- 3- En caso que la meta no sea alcanzada y el desempeño no es el esperado, reprender (Castigo Contingente) inmediatamente luego de la falla, indicando el líder que el empleado sigue siendo de su agrado sin embargo su desempeño no.
- 4- El éxito del colaborador puede llevar a la colocación de una nueva meta, así mismo el fracaso de este puede requerir un replanteamiento de metas, revisión y aclaración de puntos.

En el Liderazgo Transaccional se utilizan dos formas de Recompensa para motivar a los empleados (Bass, 1985, 1990):

1. Reforzamiento Contingente Positivo (Recompensa Contingente); donde el líder recompensa al seguidor si logra el desempeño acordado. La Recompensa Contingente puede aparecer en forma de felicitaciones por un trabajo bien hecho, recomendaciones para bonos, aumentos de sueldo, promociones, incluyendo reconocimiento público por desempeño sobresaliente.
2. Reforzamiento Contingente Aversivo (Castigo Contingente); en el cual el líder reacciona ante el fracaso de un empleado en alcanzar el desempeño acordado por ambos. Este tipo de reforzamiento, señala la necesidad de detener el descenso en la rapidez o la precisión en el desempeño del subordinado, para modificar o cambiar la conducta de este último. Además de apuntar a aclarar que debe hacerse y como debe hacerse, el reforzamiento contingente aversivo puede tomar varios escenarios, por ejemplo: El líder puede llamar la atención al subalterno sobre la desviación, siendo útil para los subordinados sin experiencia, sobre todo cuando la retroalimentación negativa

se acompaña con aclaraciones de lo que se espera del subordinado. Además, el castigo contingente puede aplicarse en forma de multas, suspensión sin pago, pérdida de apoyo del líder, sin embargo, son aquellas que tienen menos probabilidades de promover efectividad.

2) Administración por excepción (activa y pasiva)

Implica correctivos, críticas, retroalimentaciones negativas y refuerzos negativos (Northouse, 2001). Se da cuando el líder interviene, únicamente, para hacer correcciones en la conducta de los seguidores, que, por lo regular se da mediante críticas negativas (Lupano y Castro, 2008; Molero, Recio y Cuadrado, 2010; Rozo y Abaunza, 2010).

Contreras y Barbosa (2013) afirmaron que este tipo de liderazgo resulta funcional y efectivo en el contexto de empresas tradicionales, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias garantizando el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados.

Al existir una dirección por excepción en la dirección implica que los líderes tomaran decisiones correctivas únicamente cuando exista una falla o desviación en el curso normal del desempeño. Básicamente se trata de reforzamiento aversivo contingente, ya que los líderes intervienen solo en caso de que algo ande mal (Bass, 1985,1990).

En la administración por excepción activa, algunos líderes buscan activamente desviaciones y fallas, colocan estándares y monitorean constantemente el desempeño del personal a su cargo, a fin de saber si se está cumpliendo con los objetivos. Por el contrario, la administración por excepción pasiva, esperan ser informados sobre errores y desviaciones antes de tomar alguna decisión, solicitando no más de lo esencial para lograr el trabajo realizado (Hater y Bass, 1988 en Bass, 1990).

Rasgo Laissez-faire.

El liderazgo Laissez – faire es un tipo de no liderazgo, donde un líder abdica su responsabilidad y evita tomar decisiones (Bass, 1998). Este liderazgo describe a líderes que evitan influenciar a sus subordinados, evitan sus responsabilidades de supervisión, y no confían en su habilidad para dirigir. Dejan mucha responsabilidad sobre los empleados, no ponen metas claras y no ayudan a su grupo a tomar decisiones, evitándolas (Bradford y Lippitt, 1945, en Bass, 1990). Katz, Maccoby, Gurin, y Floor (1951, en Bass, 1990) encontraron que los grupos eran improductivos si sus supervisores evitaban ejercer el rol de liderazgo, abandonándolo a miembros del grupo de trabajo.

De la misma forma, un experimento de Murnighan y Leung (1976, en Bass, 1990) encontró que participantes de pregrado bajo la supervisión de líderes no involucrados, resolvieron menor cantidad de problemas, mostraron soluciones de más baja calidad, y presentaron menos satisfacción en comparación a participantes que fueron guiados por líderes involucrados. Pelz (1956, en Bass, 1990), en una investigación organizacional, reportó que el patrón de Liderazgo Laissez-Faire estuvo negativamente relacionado a productividad. También se ha observado disminución de la cohesión de grupo (Baumgartel, 1957, en Bass, 1990), escasa motivación en la tarea, e insatisfacción con el supervisor (Aspegren, 1963, en Bass, 1990).

Modelos utilizados para determinar el tipo de liderazgo.

Según D'Alessio (2015) expuso cuatro instrumentos validados como pruebas de liderazgo. Sin embargo, también indico que el MLQ es el instrumento más ampliamente utilizado tal como lo expone en su libro.

Tabla 3. Modelos para determinar el tipo de liderazgo.

Cuestionario Multifactorial De Liderazgo (MLQ) (5X) Corto	Inventario De Competencias de Liderazgo (LCI)	Inventario De Liderazgo Global Ejecutivo (GELI)	Índice De Liderazgo De Campbell (CLI)
Este cuestionario es usado para determinar el grado en el cual los líderes exhiben su nivel de liderazgo transformacional y transaccional y el grado en el cual sus seguidores están satisfechos con sus líderes, y la efectividad de sus líderes	Este cuestionario mide el uso que hace una persona de las cuatro competencias esenciales para un liderazgo efectivo.	Este instrumento fue diseñado para entrenadores, recursos humanos, practicantes y profesionales de capacitación que están buscando desarrollar programas de liderazgo que mejoren el desempeño individual, del equipo y de la organización.	El ILC ayuda a medir las características personales que son directamente relacionadas a la naturaleza de las demandas del liderazgo
Autores: B.J. Avolio & B.M. Bass	Autor: Hay Group	Autor: Manfred F.R. Kets de Vries	Autor: David Campbell
Áreas: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, resultados	Áreas: búsqueda de información, pensamiento conceptual, orientación estratégica, servicio al cliente y orientación.	Áreas: visionar, dar poder, energizar, diseñar y alinear, recompensar y retroalimentar, construcción de equipos, orientación desde afuera, perspectiva global, tenacidad, inteligencia emocional, balance de la vida y resistencia al estrés.	Áreas: liderazgo, energía, amabilidad, fiabilidad y resistencia.
Ítems: 45	Ítems: 38	Ítems: 100	Ítems: 16 ítems complementarios pueden ser añadidos a la encuesta.

Nota. Tomado de D'Alessio (2015) liderazgo y atributos gerenciales.

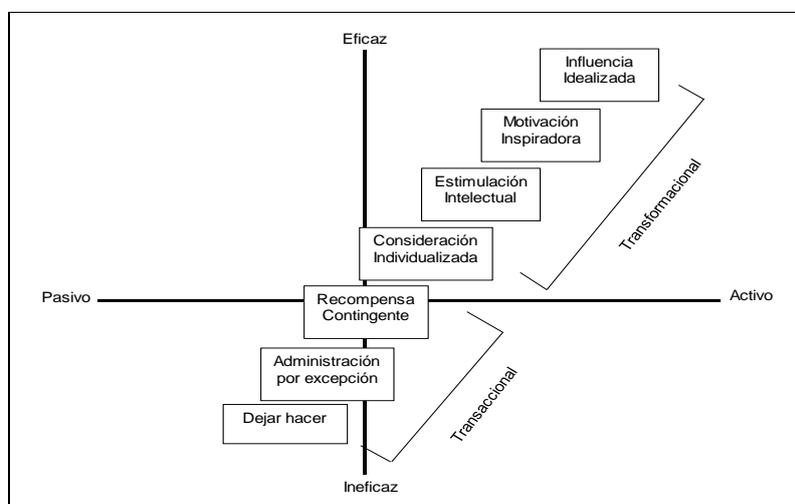
En la tabla 3 podemos ver claramente cuatro tipos de modelos para determinar los tipos de liderazgos, de distintos autores lo que podría enfocarnos en uno u otro instrumento siempre dependiendo de las necesidades de los investigadores.

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 6-S.

Vinger y Cilliers (2006) demostraron su estudio utilizando el cuestionario de Liderazgo Multifactorial, formulario 6-S desarrollado por Bass y Avolio (1992). El MLQ 6S se conoce como el instrumento de liderazgo más frecuente y mejor utilizado del mundo (Tejada, 2001) y es aplicado en una amplia gama de entornos organizativos, así como a líderes de diferentes entornos culturales (Bass, 1998). Es utilizado para medir sistemáticamente el estilo de liderazgo transformacional (Northouse, 2001). Las escalas de liderazgo transformacional comprenden los siguientes factores: influencia idealizada, consideración individualizada, estimulación intelectual y motivación inspiradora (Tejada, 2001), mientras que las escalas transaccionales abarcan recompensas contingentes y gestión por excepción (activa y pasiva). Además de una escala que se encarga de medir el liderazgo laissez – faire.

Figura 1. Figura 1. Modelo completo de liderazgo.

Modelo completo de Liderazgo,



Nota. Tomado de Robin & Juge (2013).

En la figura 1 se muestran los siete factores para medir el liderazgo, los cuales Suarez (2017) adaptó a la realidad ecuatoriana, el instrumento MLQ- 6S tiene sus bases teóricas en los pensamientos de Bass quien indica la existencia de dos clases de liderazgos el transformacional y el transaccional

El MLQ viene siendo utilizado hace más de dos décadas, este instrumento permite identificar que estilo de liderazgo predomina en el tema psicología organizacional. Este instrumento es la creación fundamentada en las teorías de Bass (1985).

Sin embargo, también indico que Bass es un defensor de lo que llama la transformación / continuo transaccional, donde indico que los dos estilos de liderazgos deben ser vistos como un continuo único en vez de considerarse independientes (Yammarino, 1993). El liderazgo transformacional no resta necesariamente valor al liderazgo transaccional, por el contrario, se basa en él, ampliando de esta manera los efectos del líder sobre el esfuerzo y el rendimiento (Bass, 1998). El mismo líder puede usar ambos estilos en diferentes modelos y en diferentes situaciones (Bass y Avolio, 1992; Yukl, 1998) o en diferentes cantidades (Bass, 1985). Los líderes pueden actuar tanto de manera transformacional o transaccionalmente (Conger y Kanungo, 1998).

Capítulo II

Marco Referencial.

En el presente capítulo se realizó una revisión teórica acerca de estudios realizados en otros países con las mismas variables, a fin de verificar que tipos de resultados se obtuvieron según el problema que se plantearon los autores, además una revisión sobre la IE y los tipos de Liderazgo a fin de notar si en algún momento en otros escenarios se han encontrado resultados positivos o negativos por parte de otros estudios y de qué manera lo plantean diversos autores. La relación de estos dos constructos se ha estudiado en últimos años de manera teórica y de manera empírica, así se ha demostrado mediante diversos estudios que muestran que la correlación entre la IE y los tipos de liderazgo esta corroborada y es moderadamente significativa. Al finalizar el capítulo se detallará el significado de ciertos términos para facilidad del lector. No se ha considerado pertinente desarrollar marco legal, debido a que no existen autoridades fiscales o leyes que regulen los temas de cultura organizacional desde este enfoque, sin embargo, al existir un Colegio de Ingenieros comerciales del Guayas, el investigador ha considerado la importancia de la información que dicha institución nos facilitó.

Análisis de los estudios realizados.

Mirón et. Al. (2019) Los investigadores en su estudio se basaron en los mismos instrumentos que se han utilizado en la presente investigación y determinaron que, la inteligencia emocional y el liderazgo son dos elementos básicos en las competencias y habilidades de los docentes, su objetivo comprobó las propiedades psicométricas del TMMS-24 y el MLQ-5x en docentes, describieron la competencia de inteligencia emocional y de liderazgo de éstos y lograron establecer las relaciones de éstas con el tipo de enseñanza que imparten. Utilizaron una muestra de 160 docentes de toda España de 137 Centros Educativos, en un estudio de tipo descriptivo y de corte transversal, exaltaron como uno de los principales

resultados el perfecto ajuste de estos dos instrumentos, así como su fiabilidad siendo adecuadas para el conjunto de docentes de enseñanzas regladas. Lograron demostrar dentro del marco de la Inteligencia Emocional que la regulación y comprensión de emociones son las más valoradas mientras que en cuanto al liderazgo los de tipo transformacionales y transaccionales presentan cifras muy similares. En cuanto al ámbito de las relaciones únicamente se encontró asociación entre el liderazgo transformacional y el tipo de enseñanza impartida encontrando una mayor capacidad de cambio en el contexto universitario, sin embargo, en primaria y en ciclos formativos el liderazgo transformacional no es tan importante.

El estudio reveló que el modelo que mejor ajuste presenta es el formado por cuatro factores: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo correctivo o por excepción activo y liderazgo pasivo/evitador, por lo que resulta este modelo de estudio teóricamente coherente y aplicable. Concluyeron indicando que la configuración del cuestionario TMSS-24 presentó un perfecto ajuste en sus propiedades psicométricas, esto coincide con lo aportado por Ortega et. al. (2015) en un trabajo similar enmarcado en el ámbito de la educación de la inteligencia emocional y satisfacción vital de futuros docentes. En el MLQ-5X se obtuvo un buen ajuste, obteniéndose cifras similares a las del estudio de Molero et al. (2010), que también agregaron otras alternativas para concluir que es uno de los instrumentos más utilizados para medir el liderazgo en el campo de Psicología Organizacional (Avolio y Bass, 2004).

Por otro lado, Torres (2018) abordó dos elementos claves para las organizaciones, la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, analizó la interacción de ambas variables con el bienestar psicológico en el trabajo. Lograron la intervención con distintos directivos pertenecientes a centros públicos y concertados de Educación Primaria de la provincia de Jaén – España.

El primer instrumento utilizado fue el de La escala de Inteligencia emocional Grupal (Weip- S; Jordan, Murray y Lawrence, 2009; adaptación al español por López – Zafra, Pulido – Martos, Berrios y Augusto, 2012). Dicho instrumento se ha utilizado debido a que mide las cuatro habilidades de la inteligencia emocional: Comprensión emocional propia, regulación emocional propia, comprensión emocional de los demás, consta de 16 ítems, medidas en una escala tipo Likert de 7 puntos, la fiabilidad del instrumento señalo una fiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.9 en su versión original.

El segundo instrumento fue el cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ; Bass, 1985; adaptación al español de López-Zafra y cols., 2014) su objetivo fue evaluar la percepción de liderazgo que tiene el propio líder de sí mismo y la percepción de los demás sobre el LTF de su líder, consta de 22 ítems medidos en escala tipo Likert de 5 puntos que midieron los tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y *laisse – faire*, cada ítem ha evaluado específicamente un estilo y en este estudio se ha utilizado únicamente los 13 ítems que están relacionados con el LTF, donde se miden sus cuatro dimensiones: carisma, motivación individual, estimulación intelectual y consideración individualizada, además se midió únicamente el liderazgo transformacional auto informado por tratarse de participantes que son directores de diferentes centros educativos. Considerado un instrumento totalmente fiable debido a su coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.97

Como tercer instrumento utilizo la escala de bienestar Psicológico (Pwbs; Ryff, 1989; adaptación española de Díaz y cols., 2006) cuyo objetivo ha sido medir el bienestar y la felicidad en el trabajo. El instrumento está compuesto por 39 ítems agrupados, medidos en una escala Likert de 6 puntos, sin embargo, el investigador utilizó una nueva versión reducida de 29 ítems donde midio6 factores: auto- aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito de vida, y crecimiento personal, la fiabilidad del instrumento mediante su coeficiente de Alfa de Crombach es igual o mayor a 0.70

Los hallazgos muestran que las emociones se expresan de forma menos intensa y más duradera en las actividades laborales, desarrollando las habilidades para percibir, identificar y expresar las emociones. Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y la repercusión de ambos constructos en la felicidad y el bienestar en contextos organizacionales.

Bustamante y Kawakami (2010), en su estudio realizado acerca de la Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios de Perú, mediante la participación de 102 gerentes bancarios quienes respondieron el cuestionario de BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra. Ugarriza y el cuestionario MLQ 5x versión corta, para medir los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, pasivo - evocativo) y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción) concluyeron que se encontró una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes que colaboraron con el estudio. Inclusive, no se encontró una relación notable entre la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional. Por último, se encontró una relación negativa baja entre la inteligencia emocional y el estilo pasivo-evitativo. La investigación también arrojó como resultados que existe una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo. No se evidenciaron diferencias de género en las mediciones de inteligencia emocional y de los tres estilos de liderazgos y menos en la medición de los nueve factores de liderazgo.

En otro estudio que aplicó el TMMS-24 y el MLQ (Fernández, 2016) se determinó la relación que existe entre la percepción de IE percibida y la variable Liderazgo transformacional en un contexto universitario, la investigadora utilizó una muestra de 167 docentes de una universidad de Lima Metropolitana, con un diseño no experimental transaccional de tipo correlación, se ha utilizado una adaptación peruana del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Avolio, para medir los niveles de liderazgo

transformacional, considerando únicamente la subescala liderazgo transformacional. Los resultados revelaron que existe correlación significativa entre ambas variables de estudio, especialmente en la dimensión de Dirección de personas con atención a los propios sentimientos con atención a los propios sentimientos y claridad de sentimientos. Además, también existe una correlación positiva y significativa entre motivación inspiracional y atención a los propios sentimientos.

Finalmente, D'Alessio (2015), enriqueció la investigación aportando que Gardner y Stough (2002) estudiaron la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional entre gerentes seniors utilizándola prueba de inteligencia emocional de la Universidad de Swinburne [Swinburne University Emotional Intelligence Test (SUEIT)] (Palmer y Stough, 2001). Los instrumentos se enviaron a 250 directores de alto nivel. Con un total de 110 respuestas, 76 hombres y 30 mujeres (cuatro personas no identificaron género), su edad promedio fue 42.7 años, 45% tenían posgrado, y 69 de las personas que respondieron fueron gerentes senior. Se analizaron cinco factores, expresión y reconocimiento emocional, conocimiento directo de las emociones, entendimiento de las emociones externas, gerencia o manejo de emociones y control de emociones. Gardner y Stough (2002) finalizaron el estudio concluyendo lo siguiente:

“Los líderes efectivos fueron identificados como aquellos que reportaron comportamientos transformacionales más que transaccionales. La inteligencia emocional se correlaciona altamente con todos los componentes del liderazgo transformacional, con los componentes del entendimiento de las emociones externas y con la gerencia emocional, como los mejores predictores de este estilo de liderazgo. Se discute la utilidad de la evaluación de la inteligencia emocional en la selección y desarrollo del liderazgo”. (p.68).

Colegio de Ingenieros Comerciales C.I.C.O.G.

El colegio de Ingenieros del Guayas, CICOG, es un gremio de profesionales que agrupa a las ramas de la ingeniería comercial, administración, marketing en general, Gestión Empresarial, Finanzas, Ciencias Empresariales, Comercio Exterior, Tributación, Sistemas Administrativos Computarizados y otros relacionados con las áreas administrativas. Tiene jurisdicción en la provincia del Guayas y es parte de la Federación Nacional de Administradores profesionales, FEDAP. Son una agrupación que busca elevar el nivel técnico e intelectual de sus socios y a la vez defender y garantizar el ejercicio profesional de sus asociados de apego a la ética profesional. Así como cooperar con las diferentes instituciones públicas y privadas para el mejoramiento en la calidad de sus procesos administrativos.

El C.I.C.O.G. actualmente cuenta con:

- Socios registrados: 3500 socios
- Activos: 1400 socios
- Inactivos y Vitalicios: 2100 socios

Reseña Histórica.

A principios del año 1977 convocaron a un equipo de profesionales para proponerse, y lo consiguieron, formar un colegio que aglutinara a los Ingenieros Comerciales egresados tanto de las Universidades locales como de otros centros de estudios del País y del exterior. Es así que el 12 de febrero de 1977 a las 20h00 en el club de Leones de Guayaquil, Fersenth León invito a varios de sus colegas a reunirse, lograron reunir a 30 colegas y lograron designar como director a Fersenth León, luego de barajarse varios nombres se designó a la institución naciente como Colegio de Ingenieros Comerciales es así que el gremio quedo bautizado con el gentilicio de: Colegio de Ingenieros Comerciales del Guayas. El 22 de febrero de 1977 se designó una directiva provisional donde se designó a Elizabeth Matamoros y Boanerges Estrella, como secretaria y tesorero, respectivamente y como vocales fueron

elegidos: Jacinto Lucio, Catalina Gómez y Marlene Cortés. Además, se eligió una comisión encargada de la elaboración del Estatuto que la presidió José Nebot, acompañado de Santiago Coral, Rosa Triviño, Magaly Naranjo y Aracely Rugel. El 16 de marzo de 1978 fue inscrito el registro oficial fecha en la cual empieza la existencia legal del Colegio de Ingenieros Comerciales del Guayas según su acta de fundación.

Misión.

Promover el bienestar y desarrollo de sus socios, y, contribuir con el desarrollo del país mediante su pensamiento crítico y propositivo en los diferentes sectores donde se desarrollan sus socios.

Beneficios.

- Registro Profesional (Credencial).
- Respaldo Institucional y asesorías.
- Complejos deportivos: Vía Salitre y Vía a la costa
- Convenios académicos, como cursos de actualización de Niff entre otros que se encuentren al momento en demanda académica para las ramas que acoge el C.I.C.O.G.
- Salón de conferencias, eventos y salas de juegos.
- Fiestas cumpleaños mensuales
- Fondo mortuario por \$12,000.00

Conclusión del Capítulo.

Como conclusión del capítulo se ha podido identificar que el uso de los dos instrumentos a validar en el presente trabajo son considerados en los estudios analizados, como pertinentes y fiables ya que todos los investigadores han analizado mediante el coeficiente alfa de Cronbach su confiabilidad y todos presentan rangos aceptables y similares, lo cual nos dio la apertura y la seguridad de ejecutar estos instrumentos, el MLQ ha

sido sometido a evaluaciones psicométricas (Avolio, Bass & Jung, 1999; Antonakis, Avolio & Sivasubramaniam, 2003) demostrando validez y confiabilidad adecuadas. Además, concluyeron aseverando que la Inteligencia emocional y los tipos de liderazgo son constructos relacionables entre sí, inclusive los investigadores afirmaron que el TMMS -24 y el MLQ-6s son aplicables para mediciones en el ámbito educativo, organizacional entre otros, ya que son instrumentos validados por profesionales en el campo de la psicología. El colegio de Ingenieros Comerciales del Guayas ampara a los profesionales de ingeniería comercial y algunas otras ramas otorgando un registro profesional y ofreciendo varios beneficios.

Capítulo III

Marco Metodológico

En la metodología de investigación, se desarrollaron las herramientas necesarias para la recopilación de datos, análisis y conclusión de los Ingenieros Comerciales de la provincia del Guayas, a fin de determinar si en esta muestra existe una relación entre la Inteligencia Emocional y el tipo de liderazgo, tal como Moguel (2013), indico en la metodología investigativa se informa sobre los procesos que se utilizaron a fin de definir un resultado para el problema planteado, basándonos en este concepto se desarrolló en este capítulo las formas de recolección de datos para obtener la información. Se obtuvo información a través de encuestas enviadas por Google form, a ingenieros comerciales graduados según el colegio de ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, con los resultados de las encuestas se desarrolló el capítulo IV, en el cual se realiza una propuesta. En este punto se muestra la metodología que se aplicó en el presente trabajo de titulación.

Metodología y Resultados de La Investigación.

Métodos Aplicados.

Metodológicamente, el estudio se encuentra sustentado con un enfoque de estudio cuantitativo con un corte transversal, medidas descriptivas, técnicas de inferencia estadística, técnicas multivariantes de la dependencia y técnicas multivariantes de interdependencia Estudio analítico, cuantitativo de asociación y correlación. La técnica de recopilación de información se efectúa por medio de la aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ- 6S) de Avolio y Bass (1992) y del TMMS-24 de Fernández-Berrocal et Al. (2004) del Trait Meta-Mood Scale (TMMS -48) de Salovey et Al. (1995) en una muestra heterogénea ya que será aplicada de manera voluntaria e indistinta a profesionales de la provincia del Guayas.

Al momento que se realizó el análisis estadístico se pasó por las siguientes etapas:

- Realización de cuestionarios
- Recopilación de datos
- Orden y presentación de datos
- Tratamiento y exploración de datos.

El cuestionario de la encuesta fue el instrumento seleccionado para el presente estudio, siendo el adecuado para recopilar los datos e información necesarios sobre los temas de estudio. El instrumento de encuesta proporciona un método para adquirir datos sobre grupos de personas determinados, predeterminados mediante el uso de una muestra seleccionada que representa a una población, centrándose en la recopilación de datos numéricos sobre eventos actuales, hacer preguntas, tabular y analizar respuestas Leedy, P. and Ormrod, J. (2010).

Población y Muestra.

La población es un universo específico de individuos que se pueden censar que según Tamayo y Tamayo (1997), indicaron que las unidades de población tienen características comunes por lo tanto proveen los datos para la investigación. Además, Villegas (2012) aseveró que el concepto de población es el conjunto de elementos que deben ser homogéneos, mediante los cuales se recopilan datos a fin de solucionar un problema o determinar algo específico. El presente estudio cuantitativo y de correlación de corte transversal se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas en línea a graduados de Ingeniería Comercial de la ciudad de Guayaquil.

La población total a encuestar es difícil de determinar con exactitud, por lo que se infiere que la población es desconocida. La fórmula que se utilizó de población infinita, adaptada a este tema es la siguiente:

Desglose de variables.

n = Tamaño de muestra

α = Desviación estándar de la población, al no tener su valor exacto se asumirá 0.5

Z= Nivel de confianza, cuando no se tiene el valor se estima en relación al 95% de NC que equivale al 1.96 o en relación al 99% de NC que equivale al 2.58 (quedará a criterio del evaluador). En este estudio se tomó 1.96 para el cálculo de la muestra.

e = Limite considerado de error de muestra, cuando se desconoce el valor se utiliza valores variantes entre 1% (0.01) y 9% (0.09) el cual quedará a criterio del evaluador. En el presente estudio se consideró un valor de 5% como margen de error.

$$n = \frac{\alpha^2 z^2}{e^2}$$

$$n = (0.5)^2(1.96)^2/(0.05)^2$$

$$n = 385$$

Encuestas.

Descripción del Instrumento 1.

El cuestionario utilizado es el TMMS-24 basado en Trait Meta-Mood Scale (TMMS) perteneciente al grupo de Salovey y Mayer, el cual permite evaluar la Inteligencia Emocional. La escala original es el TMMS-48 que es una escala rasgo que define el Meta conocimiento de las emociones y la capacidad para regularlas.

El TMMS - 24 es la versión validada en España del TMMS -48, (Fernández – Berrocal et al., 2004) está basada en tres dimensiones principales de la IE con ocho ítems cada una.

1. **Atención Emocional:** Capacidad de sentir y expresar lo que siento de forma adecuada.
2. **Claridad de Sentimientos:** Comprendo bien mis sentimientos y emociones.
3. **Reparación Emocional:** Capacidad de regular las emociones correctamente.

Al instrumento se suman variables sociodemográficas como edad, sexo, estado civil y las variables laborales tipo de relación laboral y sector laboral.

Evaluación.

Para la obtención de la puntuación de cada factor, se suman los ítems del 1 al 8 para determinar el factor de atención emocional, los ítems del 9 al 16 determinan el factor de claridad emocional y del 17 al 24 para evaluar el factor reparación de las emociones.

Posteriormente se debe ver la puntuación en cada uno de los resultados.

Se detalla los puntos de corte para hombres y mujeres por las diferencias existentes. La evaluación depende de la sinceridad al responder el cuestionario.

*Evaluación de Puntuación de Atención.**Tabla 4. Evaluación de atención*

	Puntuación Hombres	Puntuación Mujeres
Dimensión	Debe mejorar su atención	Debe mejorar su atención
	- Presta poca atención	- Presta poca atención
	Menor a 21	Menor a 24
Atención	Adecuada Atención	Adecuada Atención
	22 a 32	25 a 35
	Debe mejorar su atención	Debe mejorar su atención
	- Presta demasiada atención	- Presta demasiada atención
	Mayor a 33	Mayor a 36

Nota. Tomado de Fernández-Berrocal (2004).

La presente tabla se muestra los parámetros con los que se debe evaluar la Atención de sentimientos.

*Evaluación de Puntuación de Claridad.**Tabla 5. Evaluación de puntuación de claridad.*

	Puntuación Hombres	Puntuación Mujeres
Dimensión	Debe mejorar su claridad	Debe mejorar su claridad
	Menor a 25	Menor a 23
Claridad	Adecuada claridad	Adecuada claridad
	26 a 35	24 a 34
	Excelente claridad	Excelente claridad
	Mayor a 36	Mayor a 35

Nota. Tomado de Fernández-Berrocal (2004).

La presente tabla muestra los parámetros con los que se evaluaron los ítems referentes a la Claridad de Sentimientos.

Evaluación de Puntuación de Reparación.

Tabla 6. Evaluación de Puntuación de Reparación.

	Puntuación Hombres	Puntuación Mujeres
Dimensión	Debe mejorar su reparación	Debe mejorar su reparación
	Menor a 23	Menor a 23
Reparación	Adecuada reparación	Adecuada reparación
	24 a 35	24 a 34
	Excelente reparación	Excelente reparación
	Mayor a 36	Mayor a 35

Nota. Tomado de Fernández – Berrocal (2004).

En la presente tabla se observan los rangos de puntuación a considerar en la Reparación de sentimientos.

Los resultados se analizaron según la puntuación que se obtuvo de cada dimensión, se consideró el sexo, la edad, la antigüedad laboral y el cargo desglosado en jefatura o mandos medios. A la muestra se le pide evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo de cada uno de los ítems dentro de una escala tipo Likert de cinco puntos que van de la siguiente manera:

Tabla 7. Escala de Likert.

Escala Likert	
1	Nada de Acuerdo
2	Algo de Acuerdo
3	Bastante de Acuerdo
4	Muy de Acuerdo
5	Totalmente de Acuerdo

Nota. Tomado de Fernández – Berrocal (2004).

En la presente tabla se observa el tipo de escala utilizada para medir el grado de acuerdo o desacuerdo del análisis.

Descripción del Instrumento 2.

A fin de utilizar el instrumento idóneo para medir los tipos de liderazgos Agha., et al. (2019) determinaron que el cuestionario de liderazgo (MLQ) es el instrumento ampliamente conocido que mide el liderazgo transformacional, el mismo que se ha empleado en estudios de estilos de liderazgos arrojando mejores resultados en comparación con otros instrumentos. Para medir el liderazgo transformacional (Variable dependiente) se empleó la versión corta de los cuestionarios de liderazgo multifactorial MLQ – 6S desarrollada por Bass y Avolio (1990). Tejada et al. (2001) sostuvieron que el MLQ 6S es considerado uno de los instrumentos de medición del liderazgo más validados frecuentemente utilizados en el campo de la ciencia organizacional, recalando que esta medida es aplicable para ser utilizada no solo en entornos organizacionales sino también en diferentes contextos culturales. D´ Alessio (2015) indicó que este es un cuestionario adecuado para medir los tipos de liderazgos. El instrumento fue creado por Bruce J. Avolio y Bernard M. Bass. Con el objetivo de definir el grado en el cual los líderes exhiben comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional y determinan el grado en el cual sus seguidores se encuentran satisfechos con sus líderes y su efectividad.

La prueba ha sido sometida a varios cambios y revisiones en los últimos veinte años es así que existen varias versiones como, el MLQ versión normal que consta de 84 ítems, el MLQ versión corta 5X que contiene 45 ítems, y la última versión que es el MLQ 6s que consta de 21 ítems, todos contienen escala tipo Likert, pueden ser autocalificados, es una prueba 360 grados y cubre las nueve áreas del liderazgo.

El MLQ- S6 consta de 21 preguntas con 7 factores de liderazgo que miden los comportamientos de liderazgo transformacional, transaccional y de *laissez – faire*, utilizando una escala de Likert empezando con “poco frecuente”, “de vez en cuando”, “a veces”, “con frecuencia” y “frecuentemente”.

En la presente investigación se utilizó la versión adaptada al contexto ecuatoriano de Suarez (2017); el instrumento fue traducido al español por un traductor profesional para ser revisado por 8 expertos nacionales e internacionales del país a fin de poder realizar la adaptación al contexto ecuatoriano según el estudio del referido.

Cada factor está compuesto por 3 elementos:

Liderazgo Transformacional (TFL)

- Influencia Idealizada
- Motivación Inspiradora
- Consideración individualizada
- Estimulación Intelectual

Liderazgo Transaccional (TAL)

- Recompensa Contingente
- Gestiona por excepción

Laissez – Faire

Tabla 8. Factores de Liderazgo para medir MLQ-6S.

#	Factor	Ítems
1	Influencia Idealizada.	1,8 y 15
2	Motivación Inspiracional.	2,9, y 16
3	Estimulación Intelectual.	3,10 y 17
4	Consideración Individualizada.	4,11 y 18
5	Recompensa Contingente.	5,12 y 19
6	Gestión por excepción.	6,13 y 20
7	Laissez- Faire.	7, 14 y 21

Nota. Tomado de Suarez (2017).

En la presente tabla se observa cual factor corresponde a cada ítem a fin de tener los resultados del test.

Tabla 9. Rango de puntaje para medir MLQ-6S.

Nivel	Puntaje
Alto	912
Moderado	58
Bajo	4

Nota. Tomado de Suarez (2017).

En la presente tabla se observa el rango de puntaje para considerar el nivel del MLQ-6S.

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-6S.

Tabla 10. Interpretación de factores del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-6S.

#	Factor	Concepto
1	Influencia Idealizada.	Factor donde indican si Ud. tiene la confianza de sus subordinados, si logra mantener su fe y respeto, mostrando dedicación a ellos actuando como su modelo a seguir.
2	Motivación Inspiracional.	Permite determinar el grado en el que Ud. Proporciona visión a su personal a cargo o a su entorno, mediante símbolos que permitan ayudar a otros a fijarse netamente en su trabajo y lograr que los demás sientan que realizan un trabajo significativo.
3	Estimulación Intelectual.	Determina el grado en el que alienta a otros para ser creativos examinando viejos casos a fin de lograr mejoras o verlo en distintos escenarios, creando ambiente tolerante para posiciones visiblemente extremas impulsando a las personas para que cuestionen sus propios valores y creencias de los de la organización.
4	Consideración Individualizada.	Logra determinar el grado en que muestra interés en el bienestar de los demás, prestando atención en quienes parecen menos involucrados en el grupo.
5	Recompensa Contingente.	Permite determinar el grado en que expresa a los demás que hacer para ser recompensados, enfatizando lo que espera de ellos y reconociendo sus logros.
6	Gestión por excepción.	Evalúa si es claro con los demás exponiendo los requisitos y si están satisfechos con el rendimiento estándar y creen en “si no es así roto, no lo arregles”
7	Laissez- Faire.	El termino francés laissez – faire significa “dejar - hacer”, Silva (2010) menciona que dicho estilo de liderazgo manifiesta un comportamiento evasivo de responsabilidades de supervisión, sin presentar objetivos claros, evita responsabilidades permitiendo a los subordinados hacer lo que consideren conveniente, siendo así sus propuestas limitadas en la dirección Niveló (2018).

Nota. Tomado de B. M. Bass y B.J. Avolio (1992).

En la presente tabla se observa la manera en que debe ser interpretado cada factor del MLQ-6s.

Tratamiento de la Información.

La información que se obtuvo de los cuestionarios aplicados mediante encuestas On – line y mediante encuestas físicas, se trabajó con el programa Statistical Package Social Science (SPSS) en su versión 15.0.y con MS Excel 2007. Se realizó el análisis de la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó un análisis univariado, de frecuencias, regresiones y correlaciones. Además, para comprobar la hipótesis se utilizó el método Chi – cuadrado.

Confiabilidad.

Según Anastasia (1982) y Aiken (1995) se trata de la exactitud con la que un test determinó lo que pretende medir en una muestra o población determinada y la necesidad de aplicarlo. Suarez (2017) indico que lograda la validez se procede a establecer la confianza del instrumento aplicado, es así que se utilizara el coeficiente de Alfa de Cronbach a fin de determinar la consistencia de las correlaciones existentes entre los ítems válidos para analizar. Kimberlin & Winterstein (2008) indicaron que la validez requiere que un instrumento sea confiable, sin embargo, un instrumento puede ser confiable sin ser válido.

Coefficiente de Alfa de Cronbach.

Meneses, et Al, (2013) indico que el coeficiente expresa la consistencia de un instrumento mediante la correlaciona que existe entre sus ítems, tomado valores entre 0 y 1, donde el valor que se obtuvo más cercano a la unidad representara una mayor confiabilidad.

Tabla 11. Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach**Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach**

Coeficiente Alfa	Interpretación
Alfa > 0.9	Excelente
Alfa > 0.8	Bueno
Alfa > 0.7	Aceptable
Alfa > 0.6	Cuestionable
Alfa > 0.5	Pobre
Alfa < 0.5	Inaceptable

Nota. Tomado de Criterio de Alfa de Cronbach de George y Mallery (2003).

En la presente tabla se observan los valores de los coeficientes de Alfa de Cronbach, permitiéndonos interpretarlos. Tomado del criterio del criterio de Alfa de Cronbach de George y Mallery.

Chi Cuadrado.

Según Tinoco (2008) indico que, para analizar la relación de dependencia o independencia entre dos variables cualitativas, se puede usar la prueba Chi Cuadrado de Independencia, la cual permite saber si existe una relación entre dos variables cualitativas. Además, esta prueba indica si existe o no una relación entre las variables sin embargo no señala el tipo de relación, o la variable que causa la influencia. (p.74)

Rodríguez (2004) afirmó que Chi Cuadrado de Pearson es un estadístico no paramétrico y además una de las mejores herramientas para pruebas de significación de la hipótesis nula de independencia estadística entre variables categóricas en tablas de contingencia. (p.1).

Técnica de Recolección de datos.

Debido a la investigación descriptiva que se planteó al inicio del actual capítulo, se desarrollan las técnicas de recolección de datos utilizada en la presente investigación entre las cuales se destaca: la encuesta la cual en forma general nos describe la situación de la muestra y la observación. La encuesta en línea fue una selección óptima para el estudio ya que

aumenta la posibilidad de capturar un gran volumen de respuestas debido al gran aumento que tiene el acceso en línea, sin restricciones significativas en términos de tiempo y ubicación.

Lee, G., Benoit-Bryan, J. and Johnson, T.P. (2012).

Se eligió una conocida herramienta de encuesta en línea (Formato de Google) gracias a su buena reputación en proporcionar sistemas de encuestas avanzadas y seguras ya que permiten a los usuarios generar y transmitir encuestas además de analizar y evaluar resultados a fin de ser utilizados en la recopilación de datos de las personas invitadas, es fácil de usar y no requiere mucho tiempo para responder. Además de encuestas físicas y encuestas telefónicas.

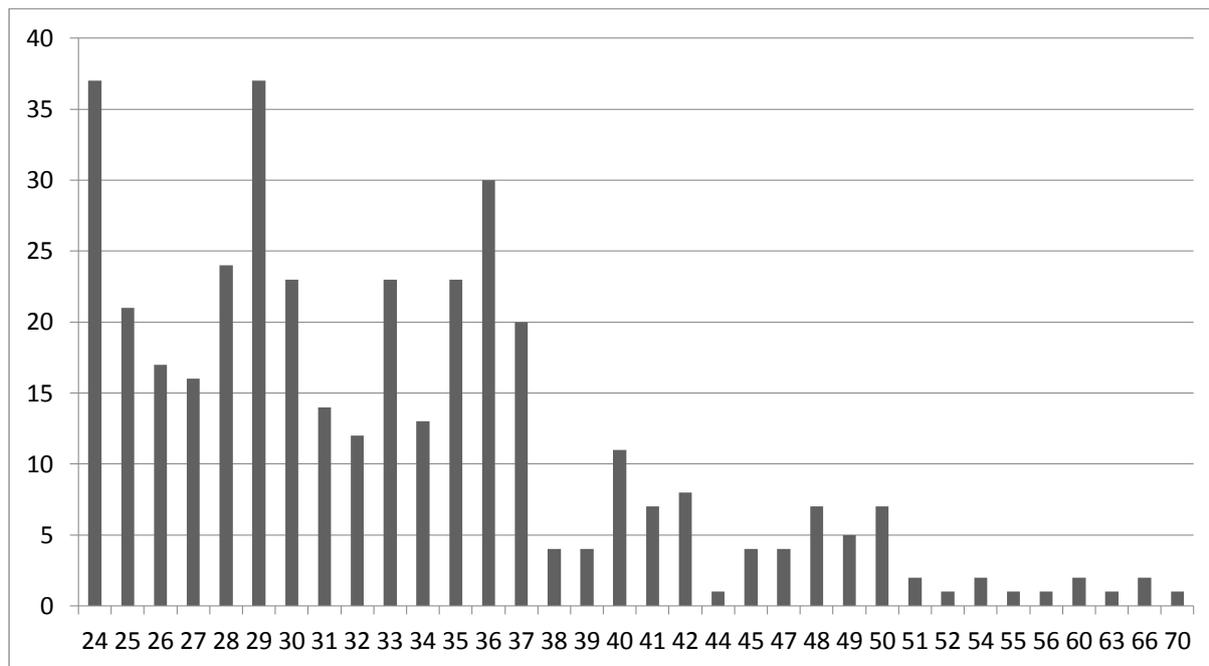
Resultados.

Los resultados van encaminados al objetivo planteado en los inicios de la investigación del presente estudio: Analizar la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el tipo de liderazgo para determinar una propuesta de mejora.

La discusión se concentra en la hipótesis planteada que desea determinar si la Inteligencia Emocional está asociada al tipo de Liderazgo en los Ingenieros Comerciales de la provincia de Guayas. Los resultados se desglosarán en dos partes lo cual permitirá cumplir con el objetivo general de la investigación. La muestra es heterogénea a fin de lograr una investigación de mayor importancia, el MLQ-6S y el TMMS-24 fue realizado en la provincia del Guayas obteniendo como resultados la (Muestra n= 385), por lo tanto, los resultados obtenidos son los detallados a continuación:

Edad del Encuestado.

En la figura del grafico 2 nos permite observar la edad de los encuestados y la frecuencia con la que han sido encuestados personas de su misma edad, dándonos una idea global de la muestra que se ha considerado para el presente estudio. Podemos observar que la mayoría de encuestados tienen 24 y 29, en segundo lugar, entre 36 y 37 años.

Figura 2. Resultados de la muestra encuestada en el presente estudio

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Genero del Encuestado.

Tabla 12. Genero del Encuestado.

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	145	37.7	37.7
Femenino	240	62.3	100.0
Total	385	100.0	

La tabla 12 nos permite observar que los instrumentos utilizados para el presente estudio se aplicaron a 240 personas del sexo femenino y 145 personas del género masculino, lo cual podría señalarnos que existen un porcentaje mayor de mujeres profesionales en la rama de ingeniería comercial dentro de la provincia del Guayas.

Estado civil.**Tabla 13. Estado civil.**

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	203	52.7	52.7
Casado	118	30.6	83.4
Divorciado	53	13.8	97.1
Unión libre	5	1.3	98.4
Viudo	6	1.6	100.0
Total	385	100.0	

La tabla 13 nos muestra que la mayoría de encuestados son personas solteras y casadas lo cual es un resultado congruente con los resultados de edad.

Sector de trabajo.**Tabla 14. Sector de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Público	38	9.9	9.9
Privado	347	90.1	100.0
Total	385	100.0	

En la tabla 14 podemos apreciar que la mayoría de encuestados trabajan dentro del sector privado lo cual no indica que existen más plazas de trabajo en el sector privado que en el público para esta profesión.

Relación de trabajo.**Tabla 15. Relación de trabajo.**

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Dependiente	352	91.4	91.4
Independiente	33	8.6	100.0
Total	385	100.0	

La tabla 15 muestra que la mayoría de los encuestados trabajan en relación de dependencia, lo cual nos permite saber que pocos profesionales de la rama se han decidido a tener independencia laboral.

Antigüedad laboral.

Tabla 16. Antigüedad laboral.

Rango de Edades	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 0 A 2 años.	93	24.2	24.2
De 3 A 5 años.	109	28.3	52.5
De 6 A 8 años.	64	16.6	69.1
De 9 A 14 años.	92	23.9	93.0
Más de 15 años.	27	7.0	100.0
Total	385	100.0	

En la tabla 16 se aprecia que la mayoría de encuestados tienen una antigüedad laboral en un rango de 3 a 5 años lo cual está relacionado con la mayoría de los encuestados que tuvieron un rango de 24 y 29 años, y la minoría tienen más de 15 de antigüedad laboral, lo cual nos permite ver que existen pocos profesionales Ingenieros comerciales de la provincia del Guayas que logran permanecer estables laboralmente.

Jefatura

Tabla 17. Jefatura

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	115	29.9	29.9
No	270	70.1	70.1
Total	385	100.0	100.0

En la tabla 17 podemos observar que 115 personas del total de encuestados han logrado posiciones de jefatura mientras que 270 personas no, sin embargo, esto se debe a la edad de las personas encuestadas, ya que por lo general las personas que ocupan cargos de jefatura son personas con mayor experiencia lo cual en ciertas ocasiones lo da la edad.

Cuestionario TMMS -24.

Mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach se ha podido determinar el nivel de confiabilidad de uno de los instrumentos aplicados en la presente investigación. Logrando obtener porcentajes superiores a 0.82% lo cual nos indica la confiabilidad del test. George y Mallery (2003) sugieren que para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach se debe tener en consideración el criterio para su interpretación.

Tabla 18. Alfa de Cronbach TMMS -24.

Variables	Alfa de Cronbach	# de Elementos
Atención de Sentimientos	.854	8
Claridad de Emociones	.878	8
Reparación Emocional	.821	8

La tabla 18 demuestra que dentro del análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de los tres elementos que miden la inteligencia emocional se encuentran dentro de un margen aceptable superior a 0.70 lo cual nos demuestra la confiabilidad del instrumento.

Tabla 19. Alfa de Cronbach MLQ- 6S.

Variables	Alfa de Cronbach	# de Elementos
Influencia Idealizada	0.971	3
Motivación inspiradora	0.938	3
Estimulación Intelectual	0.79	3
Consideración Individualizada	0.907	3
Recompensa Contingente	0.97	3
Gestión por Excepción	0.945	3
Liderazgo Laissez-Faire	0.914	3

La tabla 19 demuestra que el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach de los 7 factores que conforman el MLQ-6s se encuentra dentro del margen aceptado, indicándonos que es un instrumento confiable.

Tablas Cruzadas factor 1.

Tabla 20. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Atención de sentimientos.

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Total
Influ_	Poco frecuente		0.3%		0.3%
Idea	Aveces	3.4%	2.3%	2.6%	8.3%
Factor 1	Casi –frecuentemente	4.4%	28.1%	18.2%	50.6%
	Frecuentemente	3.1%	14.3%	23.4%	40.8%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 20 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (28.1%) estar bastante de acuerdo con prestar atención a los sentimientos, y consideran la presencia Influencia idealizada de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran bastante de acuerdo la atención de sentimientos y poco frecuente el factor influencia idealizada.

Tabla 21. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Claridad de sentimientos.

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo	Total
Influ_	Poco frecuente			0.3%		0.3%
Idea_	Aveces	0.3%	1.0%	6.8%	0.3%	8.3%
Factor 1	Casi- frecuentemente	1.8%	18.2%	30.6%		50.6%
	Frecuentemente	1.8%	5.7%	33.2%		40.8%
Total		3.9 %	24.9%	70.9%	0.3%	100.0%

Dentro de la tabla 21 se puede apreciar que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (33.2%) estar “Muy de acuerdo” con la claridad de sentimientos, y consideran la presencia del factor Influencia idealizada de forma “frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran “Poco frecuente” la claridad de sentimientos y poco frecuente el factor influencia idealizada.

Tabla 22. Factor 1 - Influencia Idealizada vs Reparación de sentimientos.

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De acuerdo	Total
Influencia idealizada Factor 1	Poco frecuente			0.3%	0.3%
	A veces	0.3%	1.0%	7.0%	8.3%
	Casi-frecuentemente		10.4%	40.3%	50.6%
	Frecuentemente	1.0%	3.4%	36.4%	40.8%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 22 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (40.3%) estar “Muy de acuerdo” con la reparación de sentimientos, y consideran la presencia Influencia idealizada de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Muy de acuerdo” con la reparación de sentimientos y poco frecuente el factor influencia idealizada.

Tablas Cruzadas factor 2.

Tabla 23. Factor 2 - Motivación inspiracional vs Atención de sentimientos.

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Total
Motivación inspiracional Factor 2	Poco frecuente		0.3%		0.3%
	De vez en cuando	0.5%			0.5%
	A veces	2.3%	7.8%	3.9%	14.0%
	Casi-frecuentemente	6.2%	28.1%	26.0%	60.3%
Total		1.8%	8.8%	14.3%	24.9%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 23 nos permite observar que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (28.1%) estar “Bastante de acuerdo” con la

atención de sentimientos, y consideran la presencia del factor Motivación Inspiracional de forma “casi - frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Bastante de acuerdo” con la atención de sentimientos y “poco frecuente” el factor influencia Idealizada.

Tabla 24. Factor 2 - Motivación inspiracional vs claridad de sentimientos.

En la tabla 24 podemos observar que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (42.1%) estar “Muy de acuerdo” en la

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo	Total
Motiv	Poco frecuente			0.3%		0.3%
_	De vez en cuando		0.5%			0.5%
insp_	Aveces	1.8%	6.2%	6.0%		14.0%
Factor	Casi-	2.1%	16.1%	42.1%		60.3%
2	frecuentemente					
	Frecuentemente		2.1%	22.6%	0.3%	24.9%
Total		3.9%	24.9%	70.9%	0.3%	100.0%

claridad de sentimientos, y consideran la Motivación inspiracional de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Muy de acuerdo” con la claridad de sentimientos y poco frecuente el factor de Motivación inspiracional.

Tabla 25. Factor 2 - Motivación inspiracional vs Reparación de sentimientos.

		Aveces	Muy De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo	Total
Motiv_	Poco frecuente			0.3%	0.3%
Insp_	De vez en cuando		0.5%		0.5%
Factor 2	Aveces		4.9%	9.1%	14.0%
	Casi-frecuentemente	1.3%	7.3%	51.7%	60.3%
	Frecuentemente		2.1%	22.9%	24.9%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 25 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 51.7% estar “Totalmente de acuerdo” con la reparación de

sentimientos, y consideran la Motivación inspiracional de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Totalmente de acuerdo” con la reparación de sentimientos y poco frecuente con el factor Motivación inspiracional.

Tablas Cruzadas factor 3.

Tabla 26. Factor 3 - Estimulación intelectual vs Atención de sentimientos.

		Algo De acuerdo	Bastante De acuerdo	Muy De acuerdo
Estimu_Intel_	De vez en cuando	0.3%		
Factor 3	Aveces	4.2%	5.5%	6.0%
	Casi-frecuentemente	4.9%	29.6%	25.5%
	Frecuentemente	1.6%	9.9%	12.7%
Total		10.9%	44.9%	44.2%

La tabla 26 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 29.6% estar “Bastante de acuerdo” con la atención de sentimientos, y consideran la presencia Influencia idealizada de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Algo de acuerdo” con la atención de sentimientos y “De vez en cuando” consideran el factor Estimulación intelectual.

Tabla 27. Factor 3 - Estimulación intelectual vs Claridad de sentimientos

		Algo De Acuerdo	Bastante De acuerdo	Muy De acuerdo	Totalmente De acuerdo	Total
Estimu	De vez en cuando			0.3%		0.3
Intel						%
Factor 3	Aveces	2.3%	3.9%	9.4%		15.6
	Casi-frecuentemente	1.6%	19.7%	38.7%		60.0
	Frecuentemente		1.3%	22.6%	0.3%	24.2
Total		3.9%	24.9%	70.9%	0.3%	100.
						0%

La tabla 27 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría 38.7% estar “Muy de acuerdo” con la claridad de sentimientos, y consideran la Estimulación intelectual de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Muy de acuerdo” con la claridad de sentimientos y “De vez en cuando” el factor Estimulación intelectual.

Tabla 28. Factor 3 - Estimulación Intelectual vs Reparación de sentimientos.

		Algo De Acuerdo	Bastante De Acuerdo	Muy De Acuerdo	Total
Estimu_	De vez en cuando			0.3%	0.3%
intel_	Aveces		2.9%	12.7%	15.6%
Factor 3	Casi-frecuentemente	1.3%	9.1%	49.6%	60.0%
	Frecuentemente		2.9%	21.3%	24.2%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

En la tabla 28 podemos notar que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en su mayoría (49.6%) estar “Muy de acuerdo” con la reparación de sentimientos, y consideran la presencia Estimulación Intelectual de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Muy de acuerdo” con la reparación de sentimientos y “de vez en cuando” el factor Estimulación Intelectual.

Tablas Cruzadas factor 4.

Tabla 29. Factor 4 - Consideración individualizada vs Atención de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Conside_	Aveces	3.1%	8.6%	1.6%	13.2%
Indiv_	Casi-frecuentemente	6.5%	28.3%	26.5%	61.3%
Factor 4	Frecuentemente	1.3%	8.1%	16.1%	25.5%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 29 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 28.3% estar “Bastante de acuerdo” con la Atención de sentimientos, y consideran que la Consideración individualizada es “casi frecuentemente”,

mientras que un porcentaje mínimo del 1.6% consideran estar “Muy de acuerdo” con la atención de sentimientos y “Aveces” con el factor Consideración individualizada

Tabla 30. Factor 4 - Consideración individualizada vs Claridad de sentimientos.

		Aveces	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Conside	Aveces	2.1%	6.5%	4.7%	13.3%
Indiv	Muy de acuerdo	0.8%	15.8%	44.6%	61.2%
Factor 4	Totalmente de acuerdo	1.0%	2.6%	21.9%	25.5%
Total		3.9%	24.9%	71.2%	100.0%

La tabla 30 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 44.7% estar “totalmente de acuerdo” con la claridad de sentimientos, y piensan que la Consideración individualizada en un nivel “Muy de acuerdo”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.8% consideran estar “Aveces” de acuerdo con la claridad de sentimientos y “Muy de acuerdo” con el factor Consideración individualizada.

Tabla 31. Factor 4 - Consideración individualizada vs Reparación de sentimientos.

		Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Conside_	Aveces	0.3%	3.6%	9.4%	13.2%
Indiv_	Casi-frecuentemente		9.4%	51.9%	61.3%
Factor 4	frecuentemente	1.0%	1.8%	22.6%	25.5%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 31 nos indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 51.9% estar “Muy de acuerdo” con la reparación de sentimientos, y creen que la Consideración individualizada es percibida de forma “casi frecuente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3% consideran estar “Algo de acuerdo” con la reparación de sentimientos y “Aveces” con el factor Consideración individualizada.

Tablas Cruzadas factor 5.

Tabla 32. Factor 5.- Recompensa contingente vs Atención de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Recomp_	De vez en cuando	0.5%			0.5%
Cont_	Aveces	2.9%	9.4%		12.2%
Factor 5	Casi-frecuentemente	4.4%	18.2%	29.9%	52.5%
	frecuentemente	3.1%	17.4%	14.3%	34.8%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 32 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 29.9% estar “Algo de acuerdo” con la Atención de sentimientos, y consideran que la Recompensa contingente es percibida de forma “casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.5 % consideran estar “Algo de acuerdo” con la atención de sentimientos y “De vez en cuando” con el factor Recompensa contingente.

Tabla 33. Factor 5.- Recompensa contingente vs Claridad de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Recomp_	De vez en cuando		0.5%			0.5%
Cont_	Aveces	2.1%	4.4%	5.7%		12.2%
Factor 5	Casi- frecuentemente	0.8%	14.0%	37.4%	0.3%	52.5%
	frecuentemente	1.0%	6.0%	27.8%		34.8%
Total		3.9%	24.9%	70.9%	0.3%	100.0%

La tabla 33 indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 37.4% estar “Muy de acuerdo” en tener Claridad de sentimientos, y consideran que la Recompensa contingente es percibida de forma “casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Totalmente de acuerdo” con la Claridad de sentimientos y “Casi frecuentemente” con el factor Recompensa contingente.

Tabla 34. Factor 5.- Recompensa contingente vs Reparación de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Recomp_	De vez en cuando		0.5%		0.5%
Cont_	Aveces		4.2%	8.1%	12.2%
Factor 5	Casi-frecuentemente	0.3%	6.5%	45.7%	52.5%
	Frecuentemente	1.0%	3.6%	30.1%	34.8%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 34 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 45.7% estar “Muy de acuerdo” con la Reparación de sentimientos, y consideran que la Recompensa contingente es percibida de forma “casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Algo de acuerdo” con la Reparación de sentimientos y “Casi - Frecuentemente” con el factor Recompensa contingente.

Tablas Cruzadas factor 6.

Tabla 35. Factor 6.- Gestión por excepción y Atención de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Gestión_	Poco frecuente		0.3%		0.3%
Excep_	de vez en cuando	0.3%			0.3%
Factor 6	Aveces	2.9%	11.2%	6.8%	20.8%
	Casi-frecuentemente	3.9%	12.5%	19.0%	35.3%
	Frecuentemente	3.9%	21.0%	18.4%	43.4%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 35 indica que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 21.0% estar “Bastante de acuerdo” con la Atención de sentimientos, y consideran que la Gestión por excepción es percibida de forma “Frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Bastante de acuerdo” con la Atención de sentimientos y consideran “Poco frecuente” el factor Recompensa contingente.

Tabla 36. Factor 6.- Gestión por excepción y Claridad de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Gestión	Poco frecuente			0.4%		0.4%
Excep_	De vez en	0.3%				0.3%
Factor 6	cuando					
	Aveces	2.0%	4.3%	14.1%		20.4%
	Casi- frecuentemente	1.5%	7.8%	26.0%		35.3%
	Frecuentemente		12.8%	30.4%	0.4%	43.6%
	Total	3.9%	24.9%	70.9%	0.4%	100.0 %

En la tabla 36 podemos analizar que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 30.4% estar “Muy de acuerdo” con la Claridad de sentimientos, y consideran que la Gestión por excepción es percibida de forma “Frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Algo de acuerdo” con la Claridad de sentimientos y “De vez en cuando” con el factor Gestión por excepción.

Tabla 37. Factor 6.- Gestión por excepción y Reparación de sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Gestión_	Poco frecuente			0.3%	0.3%
Excep_	De vez en cuando	0.4%			0.4%
Factor 6	Aveces		3.8%	16.9%	20.7%
	Casi-frecuentemente frecuentemente	1.0%	5.7%	28.6%	35.3%
			5.2%	38.2%	43.4%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 37 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 38.2 % estar “Muy de acuerdo” con la Reparación de sentimientos, y consideran que la Gestión por excepción es percibida de forma “Frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Muy de acuerdo” con la Reparación de sentimientos y “Poco frecuente” en relación con el factor de Gestión por excepción.

Tablas Cruzadas factor 7.

Tabla 38. Factor 7.- Laissez – Faire vs Atención de Sentimientos.

		Algo de acuerdo.	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Laissez_	Poco frecuente	0.5%	0.3%		0.8%
Faire_	De vez en cuando	2.9%	2.6%		5.5%
Factor 7	A veces	2.6%	14.8%	13.0%	30.4%
	Casi-frecuentemente	4.4%	11.7%	18.7%	34.8%
	Frecuentemente	0.5%	15.6%	12.5%	28.6%
Total		10.9%	44.9%	44.2%	100.0%

La tabla 38 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 18.7% estar “Muy de acuerdo” con la Atención de sentimientos, y se puede observar que el factor Laissez – Faire es percibido de forma “Casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Bastante de acuerdo” con la atención de sentimientos y “Poco frecuente” con el factor Laissez – Faire.

Tabla 39. Factor 7.- Laissez – Faire vs Claridad de Sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy De Acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Laissez_	Poco frecuente			0.8%		0.8%
Faire_						
Factor 7	De vez en cuando	0.5%		4.9%		5.5%
	A veces	0.3%	12.2%	17.7%	0.3%	30.4%
	Casi- frecuentemente	0.3%	9.6%	24.9%		34.8%
	Frecuentemente	2.9%	3.1%	22.6%		28.6%
Total		3.9%	24.9%	70.9%	0.3%	100.0%

La tabla 39 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 24.9% estar “Muy de acuerdo” con la Claridad de sentimientos, y consideran que el factor Laissez – Faire es percibido de forma “Casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Totalmente de Acuerdo” con la Claridad de sentimientos y “A veces” con el factor Laissez – Faire.

Tabla 40. Factor 7.- Laissez – Faire vs Claridad de Sentimientos.

		Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Total
Laissez_	Poco frecuente			0.8%	0.8%
Faire_	de vez en cuando			5.5%	5.5%
Factor 7	Aveces		3.6%	26.8%	30.4%
	Casi frecuentemente	0.3%	6.2%	28.3%	34.8%
	Frecuentemente	1.0%	4.9%	22.6%	28.6%
Total		1.3%	14.8%	83.9%	100.0%

La tabla 40 muestra que los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas consideran en un 28.3% estar “Muy de acuerdo” con la Reparación de sentimientos, y consideran que el factor Laissez – Faire es percibido de forma “casi frecuentemente”, mientras que un porcentaje mínimo del 0.3 % consideran estar “Algo de acuerdo” con la reparación de sentimientos y “Casi frecuentemente” con el factor Laissez – Faire.

Análisis y Conclusión del Capítulo.

Tabla 41. Influencia Idealizada y factores de TMMS-24.

		Variables	x2	P. Valué	Ho:
Factor 1	Influencia idealizada - Atención de sentimientos		50.084 ^a	0	Influencia idealizada y atención de sentimientos son variables independientes.
	Influencia idealizada - Claridad de sentimientos		4.871 ^a	0.56	Influencia idealizada y claridad emocional son variables independientes
	Influencia Idealizada - Reparación de sentimientos.		15.326 ^a	0.018	Influencia idealizada y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 41 se puede observar que con un nivel de significancia del 5% se rechaza hipótesis nula que indica que Influencia idealizada y atención de sentimientos son variables independientes, por lo tanto, se la influencia idealizada y la atención a sentimientos son variables dependientes. Por otro lado, también se pudo determinar que por ser mayor al nivel de significancia del 5% la Influencia idealizada y la claridad emocional son variables independientes. Mientras la Influencia idealizada y la reparación de sentimientos son variables dependientes por tener un valor p menor al nivel de significancia.

Tabla 42. Motivación Inspiracional y Factores del TMMS-24.

	Variabes	χ^2	P. Valúe	Ho:
Factor 2	Motivación Inspiracional - Atención de sentimientos	30.935 ^a	0	Motivación inspiracional y atención de sentimientos son variables independientes
	Motivación Inspiracional - Claridad de sentimientos	55.246 ^a	0	Motivación inspiracional y claridad de sentimientos son variables independientes
	Motivación Inspiracional - Reparación de sentimientos	37.130 ^a	0	Motivación Inspiracional y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 42 todas las hipótesis nulas se rechazan ya que tienen un valor p cero, indicándonos que la motivación inspiracional y todas las variables del TMMS son dependientes la una de la otra.

Tabla 43. Estimulación Intelectual y Factores del TMMS-24

	Variables	x ²	P. Valué	Ho:
Factor 3	Estimulación Intelectual - Atención de sentimientos	29.857 ^a	0	Estimulación Intelectual y atención de sentimientos son variables independientes
	Estimulación Intelectual - Claridad de sentimientos	56.370 ^a	0	Estimulación Intelectual y claridad de sentimientos son variables independientes
	Estimulación Intelectual - Reparación de sentimientos	36.508 ^a	0	Estimulación Intelectual y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 43 se reflejan en las tres pruebas un valor p de cero lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula por lo tanto se determina que la Estimulación Intelectual y atención de sentimientos, Estimulación Intelectual y claridad de sentimientos, y Estimulación Intelectual y reparación de sentimientos son variables dependientes

Tabla 44. Consideración Individualizada y Factores del TMMS-24.

	Variables	x ²	P. Valué	Ho:
Factor 4	Consideración Individualizada - Atención de sentimientos	39.144 ^a	0	Consideración Individualizada y atención de sentimientos son variables independientes
	Consideración Individualizada - Claridad de sentimientos	57.657 ^a	0	Consideración Individualizada y claridad de sentimientos son variables independientes
	Consideración Individualizada - Reparación de sentimientos	19.883 ^a	0.001	Consideración Individualizada y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 44 se puede determinar que se rechaza la hipótesis nula de las tres pruebas por tener un valor p menor al 5% por lo tanto el factor Consideración Individualizada y los 3 Factores del TMMS-24 son dependientes en su totalidad.

Tabla 45. Recompensa Contingente y Factores del TMMS -24

	Variables	x2	P. Valué	Ho:
Factor 5	Recompensa Contingente - Atención de sentimientos	69.194 ^a	0	Recompensa Contingente y atención de sentimientos son variables independientes
	Recompensa contingente - Claridad de sentimientos	42.253 ^a	0	Recompensa contingente y claridad de sentimientos son variables independientes
	Recompensa contingente - Reparación de sentimientos	32.498 ^a	0	Recompensa contingente y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 45 se puede observar con un nivel de significancia del 5% se rechaza la hipótesis nula de la variable Recompensa Contingente y los 3 factores del TMMS -24, lo que nos permitió determinar que son dependientes totalmente.

Tabla 46. Gestión por excepción y Factores del TMMS-24.

	Variables	x2	P. Valué	Ho:
Factor 6	Gestión por excepción - Atención de sentimientos	20.579 ^a	0.008	Gestión por excepción y atención de sentimientos son variables independientes
	Gestión por excepción - Claridad de sentimientos	43.015 ^a	0	Gestión por excepción y claridad de sentimientos son variables independientes
	Gestión por excepción - Reparación de sentimientos	84.694 ^a	0	Gestión por excepción y reparación de sentimientos son variables independientes

La tabla 46 demuestra que la variable Gestión por excepción y los tres factores del TMMS-24 son dependientes ya que se rechazan las tres hipótesis nulas por tener valores p menores al nivel de significancia del 5% lo cual nos indica que las variables son dependientes entre sí.

Tabla 47. Laissez-Faire y Factores del TMMS-24.

	Variables	χ^2	P. Valué	Ho:
Factor 7	Laissez - faire - Atención de sentimientos	71.018 ^a	0	Laissez - faire y atención de sentimientos son variables independientes
	Laissez - faire - Claridad de sentimientos	52.003 ^a	0	Laissez - faire y claridad de sentimientos son variables independientes
	Laissez - faire - Reparación de sentimientos	13.678 ^a	0.091	Laissez - faire y reparación de sentimientos son variables independientes

En la tabla 47 se puede observar que en la variable Laissez - faire y la variable atención de sentimientos se rechaza la hipótesis nula por tener un valor p menor al nivel de significancia del 5% lo cual nos indica que son variables dependientes, por otro lado también se rechaza la hipótesis nula de Laissez - faire y claridad de sentimientos, determinando que son variables dependientes, sin embargo en la última prueba de las variables Laissez - faire y reparación de sentimiento se determina que son variables independientes por tener un valor p de 0.091.

Conclusión del Capítulo.

Aplicando una investigación no experimental, de tipo cuantitativo, se permitió conocer los criterios de los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas. Los mismos que afirmaron que si dependen los tipos de liderazgos con la inteligencia emocional, concluyendo según los análisis que hay ciertos factores que tienen mayor porcentaje de dependientes entre sí y otros que son menos dependientes, pero sin embargo son menos determinantes en el tipo de liderazgo. Es así que se observó que:

- En cuanto al liderazgo transformacional en su factor de influencia idealizada se puede concluir que este depende principalmente de la atención de sentimientos y con la reparación de sentimientos mientras no se registra una asociación con la claridad de sentimientos.
- El liderazgo transformacional en su factor motivación inspiracional se asocia con la dimensión atención de sentimientos con el de claridad de sentimientos y con el de relación de sentimientos, de tal manera que podemos concluir que el liderazgo transformacional se asocia directamente con la inteligencia emocional
- El liderazgo transformacional en su factor estimulación intelectual depende en su totalidad de la inteligencia emocional de los profesionales en ingeniería comercial de la provincia del Guayas ya que en sus tres dimensiones son dependientes de la estimulación intelectual.
- Existe una relación positiva y directa entre el liderazgo transformacional en su factor de consideración individualizada con respecto a las tres dimensiones que respectan a la inteligencia emocional, por lo tanto, son dependientes la una de la otra.
- El liderazgo transaccional en su factor recompensa contingente es dependiente de la inteligencia emocional en todas sus dimensiones.

- El liderazgo transaccional en su factor recompensa contingente está relacionado positivamente con las tres dimensiones de la inteligencia emocional, y son dependientes las dos variables.
- Existe una relación entre el liderazgo transaccional en su factor laissez faire con las tres dimensiones de los niveles de inteligencia emocional, dada la relevancia que el hecho de mejorar sus niveles de inteligencia emocional les podría permitir también cambiar su estilo de liderazgo.

Capítulo IV

Propuesta

Se propone un plan de actividades al finalizar la jornada laboral, una hora más, ciertas actividades tomaran más de un día en realizarse a fin de que los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, no se sientan sobre cargados y lo vean como un ejercicio dinámico.

La interacción de los miembros de los grupos dará oportunidad al desarrollo integral, promoverá conocimientos, valores adquiridos con integridad, interacción positiva democrática y social (Yildizbas, 2017).

Se propone realizar dos talleres:

1. Taller de liderazgo

Objetivo

Generar una propuesta de mejora del liderazgo para los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, desarrollando actividades para ser un buen líder.

Metodología

Dinámicas individuales y grupales

Actividades:

- *El comunicador*

En la presente actividad se incita a probar las destrezas de comunicación. Un individuo del grupo, efectuara un gráfico, que los demás no podrán ver (imágenes, líneas o figuras geométricas). Posteriormente instruirá al equipo para que cada uno realice su propio dibujo, para finalizar se expondrán todos los dibujos realizados, las diferencias de las distintas percepciones que llevaron a realizar los dibujos generara un razonamiento sobre el hablar, escuchar e interpretar.

- ***Emociones en marcha.***

El objetivo del ejercicio es capacitar a una persona del equipo para que haga el papel de un cliente, el mismo que debe simular que va a la empresa a realizar una queja en una notoria exacerbación de emociones (melancolía, ira, alegría, etc.).

El resto de individuos del grupo deben pretender entenderlo y enfocarlo hacia un objetivo.

Con este ejercicio se busca ejercitar la percepción y la gestión de emociones en el ambiente laboral.

- ***La espalda del tiempo.***

La actividad busca generar dos equipos, los mismos que deben concursar a fin de completar en determinado tiempo una actividad como rompecabezas, creación de un sketch o alguna actividad manual, con la complejidad de la presión del tiempo ya que por lo general marca los problemas de los equipos para autoorganizarse, ya que suelen presentarse conflictos por el liderazgo y procesos de negociación.

- ***Colaboración digital tiempo.***

En esta tarea los colaboradores sin hablarse únicamente vía mail o chat, deberán crear un blog o página colaborativa, como por ejemplo una página para guiar a los clientes en determinado proceso, enumerar las ventajas de la empresa o diseñar un folleto. Esta herramienta permite entrenar las cualidades de interacción digital, detectando problemas de una comunicación efectiva.

- ***El equipo ideal.***

Para realizar esta actividad utilizaremos tarjetas de un color, cada jugador tendrá que enlistar cinco fortalezas individuales. En una tarjeta de otro color, deberá enunciar cinco cualidades de las personas con las que hace un buen equipo. Luego se unen todas las tarjetas del juego y se analiza al equipo “real” vs al “equipo ideal”. Puede bosquejarse o escribir las características de cómo es cada uno, intercambiar ideas acerca de las diferencias. Este ejercicio permite

reflexionar acerca de las fortalezas y debilidades de los participantes y la necesidad de unirse en equipo para optimizar recursos.

Beneficios del taller de liderazgo.

Los talleres de liderazgo ayudan a la mejora de proyectos por lo tanto contribuyen al alcance del éxito de una empresa siendo cuatro los aspectos en los que se hacen visibles sus beneficios.

Más confianza en los empleados

Al reconocer un líder sienten mayor confianza en su potencial y ponen a disposición sus atributos para alcanzar objetivos propios y del grupo. En un ambiente donde existe una participación activa de todos los participantes se puede nutrir de opiniones y acciones al proyecto, de esta manera los líderes pueden enfocarlas de manera estratégica para beneficio de la empresa.

Ideas completas en los talleres

Los líderes logran obtener del grupo una participación activa, de esta manera obtienen ideas del equipo de trabajo las mismas que conducen a mejorar el flujo de trabajo, esto mejora la integración y la responsabilidad ya que la toma de decisiones no está centrada del todo en el líder, ya que ha sido un trabajo en equipo.

Mayor competitividad

Al reforzar conocimientos y habilidades aplicables a liderar un grupo de trabajo, los participantes de un taller empiezan a sentirse más seguros y esto les permite asumir sus funciones sin temor a enfrentar a la competencia, de esta manera se logra una mayor presencia de la empresa.

Motivación

La motivación propia, es uno de los aspectos en lo que los líderes fundamentalmente deben trabajar, pese a que se podría asumir que su función es mantener motivado al grupo lo que también es cierto. Al tener más conocimientos, habilidades y técnicas para asumir responsabilidades, los retos y buscar innovaciones empieza a ser una necesidad de los líderes lo que les ayuda a permanecer motivados constantemente.

2. Taller de inteligencia emocional.

Objetivo.

Generar una propuesta de mejora en inteligencia emocional para los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, desarrollar habilidades para mejorar el autocontrol emocional, la autoestima, las habilidades sociales y la empatía.

Metodología.

Actividades grupales

Actividades.

1. Actividades de autoconocimiento.

- **Examen de autoconciencia:** Busca evaluar el desarrollo respecto al autoconocimiento. Se les solicita a los participantes que se defina a sí mismos, por medio de un examen de autoconciencia. Dentro de la actividad es indispensable hacer preguntas como:

¿Soy consciente de mis emociones?

¿Se regular mis emociones?

¿Cómo me relaciono con los demás?

Con este ejercicio, tras repetirlo con el paso del tiempo, se puede evaluar si el participante ha mejorado en algún aspecto que tenga relación a su autoconocimiento o no.

- **Definición de sentimientos:**

El objetivo del ejercicio es encontrar una homogeneización de los conceptos definidos como sentimientos. Para esto los participantes deben definir el concepto de sentimientos de cada uno. Una vez se encuentren definidos los conceptos de sentimientos de manera grupal, se pide a los participantes que enumeren cuáles de ellos han experimentado y bajo qué circunstancias. Esta segunda parte de la actividad se desarrolla de manera individual, para realizar una introspección libremente.

2. Mejorar la autoestima.

El árbol de mi autoestima: Esta actividad tiene como objetivo reforzar los aspectos positivos que los participantes perciban de sí mismos. La tarea consiste en dibujar un árbol que ocupe toda una hoja de papel bond. En las raíces de este árbol, deben escribir las cualidades que creen tener, mientras tanto en el tronco deben escribir aquello que hacen bien. Para finalizar se solicita a los participantes que escriban en la copa los logros que han conseguido.

Fotomatón: La tarea es explorar la autoestima de cada uno. Para ello se arman parejas entre los participantes y se pide que se dibujen mutuamente. Mientras se realizan preguntas sobre su grado de autoestima. Luego, se dialogará acerca de su pareja delante de todo el taller, destacando sus aspectos positivos que estos perciben de sí mismo.

3. Desarrollando empatía.

La importancia de ponerse en el lugar del otro: mediante esta actividad se favorece la comprensión de una situación, desde diferentes puntos de vista. Para ello, se agrupa en pares a los jugadores y se les reparten varias situaciones hipotéticas. Así, se busca que expongan como ellos suponen que la otra persona se ha sentido en esa situación.

Las urnas: Con esta actividad se busca enriquecer el conocimiento que los participantes tienen unos de otros. Las urnas irán etiquetadas con uno de los siguientes títulos respectivamente: Me arrepiento de, un problema que tengo es, me gustaría superar. Se solicita a los participantes que escriban unos papelotes, de manera anónima, donde completen las frases de cada una. Tras depositar las papeletas en la urna correspondiente, se dará lectura en voz alta. Para concluir la actividad, se solicita al grupo que aporte soluciones a cada problema.

Beneficios que trae desarrollarla inteligencia emocional.

El desarrollo de la inteligencia emocional aporta a los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, como a todas las personas en general, ya que representan un conjunto de habilidades que nos ayudaran a lo largo de nuestras vidas. A continuación, tratamos algunos de los principales beneficios que podemos obtener gracias a él:

Mejora el autoconocimiento y la toma de decisiones.

Tiene un efecto positivo sobre la autoestima y sobre la confianza en uno mismo y en distintas situaciones. Además, permite que las personas evalúen su sistema de valores y sus creencias, permite detectar las fortalezas y debilidades para poder mejorar y así tomar mejores decisiones.

Mejora el rendimiento laboral.

La inteligencia emocional aplicada al trabajo es beneficiosa en varios aspectos. Mejora la productividad de los empleados, mejora la salud laboral, las relaciones sociales, etc.

Protege a las personas del estrés y lo evita.

La correcta gestión de emociones es indispensable para proteger del estrés como para no provocarlo.

Mejora las relaciones interpersonales.

El conocer y entender tus propias emociones y las de los demás te ayuda a llevar una mejor toma de decisiones, algo que resulta inevitable cuando convivimos con otras personas.

Favorece el desarrollo personal.

La inteligencia emocional y el desarrollo personal van de la mano, pues el desarrollo personal de un individuo se regula con el correcto autoconocimiento y la gestión de las propias emociones.

Otorga capacidad de influencia y liderazgo.

La inteligencia emocional es una competencia que todo líder debe tener. El autocontrol emocional del líder o el saber entender a los demás muestran plenas habilidades de liderazgo.

Aumenta la motivación y ayuda a canalizar las metas.

La inteligencia emocional nos protege en situaciones adversas ya que el autoconocimiento nos permitirá mantenernos a flote incluso cuando querernos abandonar la misión.

Cronograma de talleres.

Tabla 48. Cronograma de talleres.
Cronograma de talleres.

		Semana 45 (nov 07 - nov 13)						Semana 46 (nov 14 - nov 20)							
		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Actividades primera semana		Actividades nov 7 a nov 13 * 5 días													
El comunicador	nov-07	■													
Emociones en marcha	nov-08		■												
La escala del tiempo	nov-09			■											
Colaboración digital tiempo	nov-10				■										
El equipo ideal	nov-11					■									
Actividades segunda semana								Actividades nov 14 a nov 20 * 5 días							
Autoconocimiento	nov 14-15								■	■					
Mejora de autoestima	nov 16-17										■	■			
Desarrollando empatía	nov-18											■			

Plan de Actividades taller de liderazgo.

Sesión	Objetivo	Descripción	Material es	Tiempo
Examen de autoconciencia.	Busca evaluar el desarrollo respecto al autoconocimiento	<p>Se les solicita a los participantes que se defina a sí mismos, por medio de un examen de autoconciencia. Dentro de la actividad es indispensable hacer preguntas como:</p> <p>¿Soy consciente de mis emociones?</p> <p>¿Se regular mis emociones?</p> <p>¿Cómo me relaciono con los demás?</p> <p>Con este ejercicio, tras repetirlo con el paso del tiempo, se puede evaluar si el participante ha mejorado en algún aspecto que tenga relación a su autoconocimiento o no.</p>	Hojas de papel bond, plumas	45 minutos.
El árbol de mi autoestima	Busca reforzar los aspectos positivos que los participantes perciban de sí mismos.	<p>La tarea consiste en dibujar un árbol que ocupe toda una hoja de papel bond. En las raíces de este árbol, deben escribir las cualidades que creen tener, mientras tanto en el tronco deben escribir aquello que hacen bien. Para finalizar se solicita a los participantes que escriban en la copa los logros que han conseguido.</p>	Hojas de papel bond, lápices.	45 minutos.

Fotomatón	Se busca explorar la autoestima de cada participante.	La tarea es explorar la autoestima de cada uno. Para ello se arman parejas entre los participantes y se pide que se dibujen mutuamente. Mientras se realizan preguntas sobre su grado de autoestima. Luego, se dialogará acerca de su pareja delante de todo el taller, destacando sus aspectos positivos que estos perciben de sí mismo.	Hojas de papel bond, plumas.	45 minutos.
Las Urnas	Con esta actividad se busca enriquecer el conocimiento que los participantes tienen unos de otros	Se agrupa en pares a los jugadores y se les reparten varias situaciones hipotéticas. Las urnas irán etiquetadas con uno de los siguientes títulos respectivamente: Me arrepiento de, un problema que tengo es, me gustaría superar. Se solicita a los participantes que escriban unos papelotes, de manera anónima, donde completen las frases de cada una. Tras depositar las papeletas en la urna correspondiente, se dará lectura en voz alta. Para concluir la actividad, se solicita al grupo que aporte soluciones a cada problema.	2 cajas de cartón, Papel bond, Plumaz.	45 minutos.

Plan de Actividades taller de inteligencia emocional.

Sesión	Objetivo	Descripción	Material es	Tiempo
El comunicador	En la presente actividad se incita a probar las destrezas de comunicación.	Un individuo del grupo, efectuara un gráfico, que los demás no podrán ver (imágenes, líneas o figuras geométricas). Posteriormente instruirá al equipo para que cada uno realice su propio dibujo, para finalizar se expondrán todos los dibujos realizados, las diferencias de las distintas percepciones que llevaron a realizar los dibujos generara un razonamiento sobre el hablar, escuchar e interpretar.	Papel bond, lápices	45 minutos.
Emociones en marcha	Se busca ejercitar la percepción y la gestión de emociones en el ambiente laboral.	El ejercicio consiste en capacitar a una persona del equipo para que haga el papel de un cliente, el mismo que debe simular que va a la empresa a realizar una queja en una notoria exacerbación de emociones (melancolía, ira, alegría, etc.). El resto de individuos del grupo deben pretender entenderlo y enfocarlo hacia un objetivo.		45 minutos.

<p style="text-align: center;">La espalda del tiempo.</p>	<p>Se busca que encuentren solución a los conflictos mediante procesos de negociación.</p>	<p>La actividad busca generar dos equipos, los mismos que deben concursar a fin de completar en determinado tiempo una actividad como rompecabezas, creación de un sketch o alguna actividad manual, con la complejidad de la presión del tiempo. ya que por lo general marca los problemas de los equipos para autoorganizarse, ya que suelen presentarse conflictos por el liderazgo y procesos de negociación</p>	<p>Papel bond, lápices</p>	<p>45 minutos.</p>
<p style="text-align: center;">Colaboración digital tiempo</p>	<p>Entrenar uso de medios interacción digital y detectar problemas de comunicación efectiva.</p>	<p>En esta tarea los colaboradores sin hablarse únicamente vía mail o chat, deberán crear un blog o página colaborativa, como por ejemplo una página para guiar a los clientes en determinado proceso, enumerar las ventajas de la empresa o diseñar un folleto. Esta herramienta permite entrenar las cualidades de interacción digital, detectando problemas de una comunicación efectiva.</p>	<p>Papel bond, lápices</p>	<p>45 minutos.</p>

El equipo ideal	Reflexionar acerca de las fortalezas y debilidades de los participantes y la necesidad de unirse en equipo para optimizar recursos.	Para realizar esta actividad utilizaremos tarjetas de un color, cada jugador tendrá que enlistar cinco fortalezas individuales. En una tarjeta de otro color, deberá enunciar cinco cualidades de las personas como las hace un buen equipo. Luego se unen todas las tarjetas del juego y se analiza al equipo "real" vs al "equipo ideal". Puede bosquejarse o escribir las características de cómo es cada uno, intercambiar ideas acerca de las diferencias.	Papel bond, Pluma, tarjetas de cartulina de dos colores.	45 minutos.
------------------------	---	---	--	-------------

Presupuesto.

Materiales previstos en el desarrollo de los talleres propuestos.

Materiales	Precio
Resma de hojas	\$5
Cartulinas de dos colores *\$0.25 c/u	\$2
Caja de plumas *Caja de 12 unidades \$4.50 Dos colores diferentes	\$9
Caja de lápices de papel. *Caja de 12 unidades \$ 2	\$4
Total	\$20

Tamaño del grupo: 24 personas

Financiamiento: a cargo de la entidad que realice la actividad en conjunto con el departamento de R.R.H.H.

Recomendaciones.

Encuestas de Hay Group a nivel global muestran que:

- 60% de las empresas reportan retos asociados a un liderazgo efectivo que implica IE.
- 34% de las organizaciones reportan la necesidad de entrenamiento o reforzamiento en competencias de IE.
- 75% cree que la mejora en competencias de IE permitiría a la Alta Gerencia capitalizar las oportunidades de negocio.
- Los estudios sobre IE explican en gran medida por qué los líderes con alto potencial fracasan:
 - Incapacidad de trabajar en equipos (37% de los encuestados)
 - Insensibles a otros (35% de los encuestados)

Lapo y Ortega (2015) recomendaron realizar más investigaciones ya que dentro de la revisión de la literatura de las dos variables no hay muchos estudios por lo cual resulta importante investigar el tema con una población más diversa a fin de lograr una mejor comprensión de la relación que hay entre la inteligencia emocional y el éxito en un contexto organizacional.

El constructo inteligencia emocional desencadenó un notable progreso en el campo en la investigación científica como una entidad hipotética viable y relevante pese a que aún existen aspectos de mejora los cuales se irán solventando con el avance investigativo (Mayer et al.,2008).

Además, (Medina, 2015) recomendó que las empresas logren potencializar la mayoría de habilidades interpersonales de sus miembros a fin de que la solución de casos o problemas se manejen de mejor manera, logrando generar empatía en los acuerdos, a fin de obtener mejores resultados.

Se recomienda ampliar la línea de investigación de las dos variables a fin de tener mayor información acerca del desarrollo de la IE como por ejemplo habilidades socioeconómicas dentro de ambientes laborales y su mejora continua, además de implementar talleres que puedan mejorar la perspectiva del liderazgo en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.

Luego de analizar los resultados que se obtuvieron del presente estudio se recomienda para el fortalecimiento de la inteligencia emocional como influyente en los tipos de liderazgos realizar lo siguiente:

1. Se recomienda la realización de réplicas de estudios a futuros investigadores para hallar diferencias o similitudes en futuras investigaciones en cuanto a inteligencia emocional y tipos de liderazgos.
2. Se recomienda a las empresas implementar talleres de fortalecimiento de inteligencia emocional en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.
3. Se recomienda a las empresas implementar talleres de fortalecimiento de liderazgo en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.
4. Se recomienda a las empresas promover estrategias de habilidades interpersonales en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.
5. Se recomienda a los futuros investigadores realizar réplicas del estudio a fin encontrar diferencias entre sexo e inteligencia emocional de los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.
6. Se recomienda ampliar la línea de investigación de la variable inteligencia emocional y la variable tipos de liderazgo, como por ejemplo habilidades socioeconómicas dentro de ambientes laborales y su mejora continua, ya que esto podría enriquecer el tema de estudio

Conclusiones.

Se concluyó realizando una revisión de la literatura a través de fuentes secundarias para diseñar el marco teórico donde dentro de la revisión de la literatura se obtuvo que la inteligencia emocional es un constructo que nace en las teorías de la inteligencia social, y es una habilidad mental que logra el correcto manejo e interpretación de las emociones, lo cual encamina al éxito organizacional, condición que deben tener los líderes.

Además, se analizó los diferentes puntos de vista de los autores y pensadores acerca del liderazgo y concluyen que es un término que define a una persona que logra influir sobre los demás, es decir que un líder es una persona que se describe como inteligente, persuasivo, emprendedoras y sobre todo con poder de convencimiento. Existen tipos de liderazgos que logran reunir características diferentes clasificándolos en Liderazgo transformacional: liderazgo transaccional y Laissez faire.

Sin embargo, también se concluye acotando que no existe un tipo de liderazgo mejor que el otro ya que realmente se pueden aplicar los dos, pero el liderazgo transformacional es el que más aplicado en las organizaciones.

Es así que López (2013) mostro las capacidades que debe tener un líder, las cuales son: capacidades técnicas, intelectuales y humanas, ante todo. Y afirmo que “No existe un estilo de liderazgo ideal en ningún caso, y que cuando hay carencia de uno, se echa de más lo que se tiene de otro”

Se reviso la situación actual en la literatura para diseñar el marco referencial donde se encontró que actualmente no existen muchos estudios con la aplicación de los instrumentos utilizados (TMMS- 24 y MLQ-6s) en el presente estudio, sin embargo, existen estudios con otros instrumentos que miden las mismas variables y han arrojado resultados similares en distintas muestras. Los estudios más cercanos al presente han utilizado el TMMS-24 y el MLQ -5x.

En el sector educativo se encontró un estudio de la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional en docentes de universidades y otros centros educativos en un modelo de ecuación estructural, donde realizan un modelo explicativo de las dimensiones del liderazgo y la inteligencia emocional y el efecto de diferentes tipos de liderazgos en la inteligencia emocional; con un total de 954 docentes, aplicaron el cuestionario e liderazgo Multifactorial (MLQ- 5) y la escala de Meta Mood (TMMS-24) se analizó con el programa IBM AMOS 23.0, aplicando análisis multigrupo y ecuaciones estructurales, los resultados indicaron que el modelo de ecuación tuvo un buen ajuste, que el liderazgo transformacional depende principalmente de la estimulación intelectual en los profesores universitarios mientras que la motivación intrínseca es más relevante en los niveles educativos más bajos.

En relación con el liderazgo transaccional, la recompensa contingente tiene un mayor peso de regresión en la educación no universitaria, mientras que el liderazgo pasivo se rige más por excepción pasiva en profesores universitarios. Además, se encontró una relación positiva y directa entre niveles de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes no universitarios, que revela la necesidad de una comprensión y gestión efectiva tanto de los docentes como de los estudiantes y emociones para actuar efectivamente como un líder. El liderazgo transaccional se relacionó negativamente con algunas dimensiones de la inteligencia emocional, dada la relevancia de obtener poder en esta dimensión.

Se realizó un análisis de técnicas a través del uso de artículos científicos para definir la metodología adecuada para el proyecto donde se obtuvo que la forma adecuada para desarrollar la investigación del proyecto fue utilizando un modelo cuantitativo con un corte transversal; así como la aplicación de la técnica Chi cuadrado para poder medir la asociación entre las variables objeto de estudio y comprobar la hipótesis. Con una muestra de 385 profesionales Ingenieros comerciales de la provincia del Guayas, se obtuvo la información de los cuestionarios aplicados mediante encuestas On – line, mediante Google form y además

físicas, tabulándolas mediante el programa Statistical Package Social Science (SPSS) en su versión 15.0.y con MS Excel 2007. Se realizó el análisis de la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Se analizó la Inteligencia Emocional y su relación con el Tipo de Liderazgo a través de técnicas inferenciales para diseñar una propuesta, la cual permite fortalecer la inteligencia emocional con el fin de tener mejores líderes en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas. Se obtuvo que los resultados de la investigación arrojan que el liderazgo transformacional en su factor de influencia idealizada depende principalmente de la atención de sentimientos y de la reparación de sentimientos además su factor motivación inspiracional se asocia con la dimensión de atención de sentimientos, claridad de sentimientos y reparación de sentimientos de tal manera que se puede concluir que el liderazgo transformacional se asocia directamente con la inteligencia emocional. Por otra parte, también se llega a la conclusión de la estimulación intelectual depende en su totalidad de la inteligencia emocional de los profesionales de ingeniería comercial de la provincia del Guayas ya que en sus tres dimensiones son dependientes de la estimulación intelectual. Existe una relación positiva y directa entre el liderazgo transformacional en su factor de consideración individualizada y recompensa contingente con respecto a las tres dimensiones de la inteligencia emocional ya que son dependientes la una de la otra.

Existe una relación entre el liderazgo transaccional en su factor laissez faire con las tres dimensiones de los niveles de inteligencia emocional, dada la relevancia que el hecho de mejorar sus niveles de inteligencia emocional podría permitir también cambiar su estilo de liderazgo.

Se recomienda que los departamentos de recursos humanos implementen talleres de liderazgo y talleres para desarrollar la inteligencia emocional de los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas

Se recomienda la realización de réplicas de estudios a futuros investigadores para hallar diferencias o similitudes en futuras investigaciones en cuanto a inteligencia emocional y tipos de liderazgos.

Se recomienda a las empresas promover estrategias de fortalecimiento de inteligencia emocional en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.

Se recomienda a las empresas promover estrategias de fortalecimiento de liderazgo en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.

Se recomienda a las empresas promover estrategias de habilidades interpersonales en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas.

Se recomienda a los futuros investigadores realizar réplicas del estudio a fin encontrar diferencias entre sexo e inteligencia emocional de los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas

Se recomienda ampliar la línea de investigación de la variable inteligencia emocional y la variable tipos de liderazgo, como por ejemplo habilidades socioeconómicas dentro de ambientes laborales y su mejora continua, ya que esto podría enriquecer el tema de estudio.

Referencias

- Agha, W., Ragheb, M. and Shawky, A. (2019) Transformational Leadership as a Critical Success Factor for Enterprise Resource Planning System Implementation. *Open Access Library Journal*, 6, 1-28. doi: 10.4236/oalib.1105243.
- Allemant Cueva, F. (2017). Liderazgo resonante e inteligencia emocional en docentes de la red 05, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017.
- Bar on Electronic Journal of Research in Educational Psychology..ISSN. 1696-2095. No 15, Vol 6 (2) 2008, pp: 319-338 - 325 -
- Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (E-Q-I) A test emotional intelligence.
- Batista, J., & Gil, M. C. B. (2009). Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. *REDHECS*, 7(4), 45-65.
- Berbena, M. A. Z., Sierra, M. D. L. D. V., & Vivero, M. D. C. V. (2017). Inteligencia emocional y habilidades sociales en adolescentes con alta aceptación social. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 6(15), 321-339.
- Cabello Gálvez, A. (2020). Altas capacidades, inteligencia emocional y género. Un estudio comparativo.
- Calderón Cifuentes J. R., Caranguay Castro Y. F., Gustin Paz C. A., Rebolledo Ortega J.
- Carey, J. C., Fox, E. A., & Spraggins, E. F. (1988). Replication of structure findings regarding the Interpersonal Reactivity Index. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 21(3), 102-105.

- Caymayo, S., & César, P. (2017). *Estudio del liderazgo en Ecuador a partir de la validación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo* (Master's thesis, Quito, 2017.).
- Chiavenato. (2015). *lenguaje*. Guayaquil: Cervantéz.
- Del Arco, N., & García, C. R. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 11(11), 63-74.
- Fernández-Berrocal, P., & Ruíz Aranda, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Electronic journal of research in educational psychology*, 6(15).
- Ferrer, P. J., Borra, A. C., HUGES-Humanizando, A. C. B. D., & Jaén Ferrer, P. (2020). Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por covid-19. *Metas de enfermería*, 23(6), 67-
- Fong Prado, M. (2018). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018.
- Gilar-Corbi, R., Miñano, P., & Castejón, J. L. (2008). Inteligencia emocional y empatía: su influencia en la competencia social en Educación Secundaria Obligatoria.
- Giovannone, P. M. (2012). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* (Doctoral dissertation, Facultad de Ciencias Económicas).
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. B DE BOOKS.
- Goleman, D., & Piélat, T. (2003). *L'intelligence émotionnelle. J'ai lu*.
- Goleman. (1999). *La practica de la inteligencia emocional*. Kairós
- Gómez, O. T. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Industrial data*, 11(1), 73-77.
- González, A. F., & Mairal, J. B. (2005). Inteligencia Emocional, empatía y competencia social. Una investigación empírica con estudiantes de bachillerato. In *Psicología social y problemas sociales* (pp. 335-342). Biblioteca Nueva.

Gráfico 9. Grupos primarios Fuente:

www.degerencia.com/articulo/analizo_la_iso_grupos_primarios

In T. Likona (Ed.). *Moral development and behaviour: theory research and social issues*.

New York: Holt, Rinehart & Winston

Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: the cognitives-developmental approach.

M., & Valencia Sinisterra D. T. (1). *La primera riqueza es la salud rompe la rutina, dedícate a tu bienestar realizando una pausa activa con Terapia Ocupacional*. Boletín Informativo CEI, 5(1).

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Maslow, A., & Maslow, P. A. (2015). La Motivación. *Trabajo*, 23, 06.

Medina Vela, T. A. (2015). *La inteligencia emocional y su relación con los tipos de liderazgo en los altos mandos de la empresa Idiomas Sudamérica IDISUD Compañía Limitada* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Medina Vela, T. A. (2015). *La inteligencia emocional y su relación con los tipos de liderazgo en los altos mandos de la empresa Idiomas Sudamérica IDISUD Compañía Limitada* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Merchán-Clavellino, A., Salguero-Alcañiz, M. P., R., & Alameda-Bailén, J. R. (2020).

Impulsivity, Emotional Intelligence, and Alcohol Consumption in Young People: A Mediation Analysis. *Foods*, 9(1), 71.

Mirón, F. B., Ortega, F. Z., Martínez, A. M., & Sanchez, M. L. Z. (2019). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 201-216.

- Munduate, L. (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de psicología Social*, 18(3), 309-314.
- Niño del solar, C. Paredes M. y Sánchez F. (2011) en la tesis titulada “*Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo*”.
- Ortega, J., & Lapo Maza, M. d (2015/01/01). Inteligencia emocional y liderazgo.
- Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. A. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Electronic journal of research in educational psychology*, 6(15).
- Pedraja, R., & Rodríguez, P. (2004). Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *Revista facultad de ingeniería-Universidad de Tarapacá*, 12(2), 63-73.
- Pulos, S., Elison, J., & Lennon, R. (2004). The hierarchical structure of the Interpersonal Reactivity Index. *Social behavior and personality*, 32(4), 355-360.
- Quezada, A. M., Álvarez, H. R., & Sandoval, J. O. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en una empresa iquiqueña de construcción mediante el cuestionario multifactorial de liderazgo 5x versión corta. *REVISTA PERSPECTIVA*, 19(1).
- Recuperado a partir de
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1566>
- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. ACDE.

- Rodríguez Machuca, G. O. (2022). Inteligencia emocional y liderazgo docente: Revisión sistemática. Mamani Quispe, N. (2022). Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Conecta Retail SA Juliaca, 2022.
- Rodríguez, R. J. (2004). Ayuda SPSS. Chi-cuadrado-Notas metodológicas. *Obtenido de:* http://www.rubenjoserodriguez.com.ar/wp-content/uploads/2011/06/Ayuda_SPSSChi_Cuadrado_Notas_Metodologicas.pdf.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. *Imaginación, conocimiento y personalidad*, 9(3), 185-211. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17231>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Caruso, D., & López, P. N. (2003). Measuring emotional intelligence as a set of abilities with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale.
- Sisalema Campoverde, S. M. (2019). *Estrategias para el fortalecimiento de los Estilos de liderazgo y la Inteligencia emocional de los trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Suárez Caymayo, P. C. (2017). Estudio del liderazgo en Ecuador a partir de la validación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. 90 hojas. Quito: EPN.
- Toronto: Multi Healt Systems. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional quotient Inventory.
- Torres, R. A. Z., & Matviuk, S. (2012). Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 28(47), 89-102.

Zerpa, C. E., & Ramírez, J. J. (2013). Moralidad, empatía, inteligencia emocional y liderazgo transformacional: un modelo de rutas en estudiantes de posgrados gerenciales en una universidad venezolana. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 109-126.

Apéndices A

Test de Inteligencia Emocional (TMMS-24)

Instrucciones: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

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

Apéndice B

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ S-6

Instrucciones: Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo. El estudio está destinado para uso exclusivamente de investigación se garantiza confidencialidad en el procesamiento.

0	1	2	3	4
NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Hago sentir bien a las personas que me rodean	0	1	2	3	4
2	Expreso claramente lo que podemos hacer y lo que debemos hacer	0	1	2	3	4
3	Analizo con las personas que me rodean problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución	0	1	2	3	4
4	Ayudo a otros a desarrollarse.	0	1	2	3	4
5	Digo a las personas que me rodean qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo	0	1	2	3	4
6	Me siento satisfecho cuando las personas que me rodean alcanzan los estándares propuestos.	0	1	2	3	4
7	Me siento contento al dejar que las personas que me rodean realicen su trabajo de la misma manera en que siempre lo han hecho.	0	1	2	3	4
8	Las personas que me rodean confían plenamente en mí.	0	1	2	3	4
9	Proporciono formas innovadoras sobre lo que podemos hacer.	0	1	2	3	4
10	Facilito a las personas que me rodean nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes.	0	1	2	3	4
11	Hago saber a las personas que me rodean cómo están haciendo su trabajo.	0	1	2	3	4
12	Reconozco y/o recompenso a las personas que me rodean cuando logran sus objetivos.	0	1	2	3	4
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trato de no cambiar nada.	0	1	2	3	4
14	Lo que quieran hacer las personas que me rodean está bien para mí.	0	1	2	3	4
15	Las personas que me rodean se sienten orgullosas que se las asocie o vincule conmigo.	0	1	2	3	4
16	Ayudo a las personas que me rodean a darle significado a su trabajo.	0	1	2	3	4
17	Hago que las personas que me rodean piensen ideas que nunca se cuestionaron anteriormente.	0	1	2	3	4
18	Doy atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas.	0	1	2	3	4
19	Felicito sobre los logros que alcanzan las personas que me rodean.	0	1	2	3	4
20	Digo a las personas que me rodean sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo.	0	1	2	3	4
21	No le pido a las personas que me rodean más de lo absolutamente esencial.	0	1	2	3	4

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Jiménez García Diana Priscilla, con C.I: # 0923110019 autor del trabajo de titulación: **LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL TIPO DE LIDERAZGO DE LOS INGENIEROS COMERCIALES DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS** previo a la obtención del grado de MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 21 de noviembre de 2022

f.



Nombre: Jiménez García Diana Priscilla
C.I: 0923110019

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACION CON EL TIPO DE LIDERAZGO DE LOS INGENIEROS COMERCIALES DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Jiménez García, Diana Priscilla		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Mgs. Cecilia Vélez Barros, PhD / Econ. Glenda Gutiérrez Candela, Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	27 de enero de 2023	No. DE PÁGINAS:	90
ÁREAS TEMÁTICAS:	Comportamiento organizacional, recursos humanos, psicología organizacional.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez – faire e inteligencia emocional		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El presente estudio utiliza un modelo cuantitativo con un corte transversal, se buscó conocer el efecto de diferentes tipos de liderazgo y su relación con la inteligencia emocional, con un total de 385 ingenieros comerciales de la provincia del Guayas encuestados. Se realizó la investigación mediante la encuesta, los instrumentos utilizados para el estudio y recolección de datos fueron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-6S) compuesto por 21 preguntas de Bass & Avolio (1992) se utilizó la adaptación a la realidad ecuatoriana de Suarez (2017) y la escala de rasgos Meta Mood (TMMS-24) de Fernández Berrocal (2004). Los datos se analizaron con el programa Statistical Package Social Science (SPSS) en su versión 15.0.y con MS Excel 2007. Se realizó el análisis de la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó un análisis univariado, de frecuencias, regresiones y correlaciones. Para comprobar la hipótesis se utilizó el método Chi-cuadrado. Los resultados indicaron que ambos instrumentos tenían un nivel de confianza aceptable. Se concluyó determinando que el liderazgo transformacional depende principalmente de la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la motivación inspiracional en los ingenieros comerciales de la provincia del Guayas; y estos se relacionan directamente con las tres dimensiones de la inteligencia emocional. Existe una relación entre el liderazgo transaccional en su factor laissez faire con las tres dimensiones de los niveles de inteligencia emocional, dada la relevancia que el hecho de mejorar sus niveles de inteligencia emocional podría permitir también cambiar su estilo de liderazgo y satisfacer su necesidad de poder.

Palabras claves:

Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, laissez – faire e inteligencia emocional.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-97608724	E-mail: diana_jimenez84@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-2206950	
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		