



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO
SOCIAL NIÑO DE ISINCHE”**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciado en Gestión del Talento Humano

Autores:

Walther Vinicio Parra Muñoz
Jorge David Soria Zurita

Tutor:

Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina

LATACUNGA-ECUADOR
AGOSTO-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Parra Muñoz Walther Vinicio, con cédula de ciudadanía No. 0550421150, Soria Zurita Jorge David, con cédula de ciudadanía No. 0550099725 declaramos ser autores del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE**, siendo la Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina., Tutor de presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 22 del 2024



Walther Vinicio Parra Muñoz

C.C: 0550421150



Jorge David Soria Zurita

C.C: 0550099725

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE”, de Parra Muñoz Walther Vinicio; Soria Zurita Jorge David, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 de agosto de 2024


Mgs. Evelyn Alexandra Tovar Molina.
C.C.: 0503804593
TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Parra Muñoz Walther Vinicio; Seria Zarita Jorge David, con el título del Proyecto de Investigación “**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE**”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de agosto de 2024

Para constancia firman:



MG. Angelita Elizabeth Romero Poveda

C.C: 0503241119

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



MG. Ángel Alberto Villarroel Maya

C.C: 0602765406

LECTOR 2 (miembro)



MG. Juan Pablo Sañín Sandoval

C.C: 0502423429

LECTOR 3 (miembro)

Agradecimiento

Con todo el amor que mi corazón puede albergar, queremos expresar nuestra más profunda gratitud a todos los que han sido parte de este hermoso viaje. A nuestra querida Universidad Técnica de Cotopaxi, que nos brindó un hogar lleno de sabiduría, desafíos y oportunidades.

A la Mgs. Evelyn Tovar, gracias por su paciencia, sabiduría y cariño, que fueron fundamentales en nuestro crecimiento académico y personal.

A mis queridos compañeros, que se convirtieron en mi familia, gracias por cada risa y cada momento compartido. Mi gratitud es inmensa y llevo en mi corazón cada enseñanza y recuerdo que hemos creado juntos. ¡Gracias infinitas!

Dedicatoria

Dedico este trabajo, con todo mi corazón, al Señor del Árbol, quien ha sido mi guía y protector en cada paso de esta aventura. A mis adorados padres, Luis Parra y Martha Muñoz, cuyo amor infinito y sacrificio incondicional han sido la base sobre la cual he construido mis sueños. Ellos han sido mi fuerza en los momentos de debilidad y mi luz en los momentos de oscuridad. A mi hermano Santiago, cuyo ejemplo de valentía y persistencia ha sido mi mayor inspiración, y que, con su amor fraternal, ha estado a mi lado, brindándome su apoyo cuando más lo necesitaba. Y a toda mi familia, por su amor inmenso, que ha sido el motor que me ha impulsado a seguir adelante. Gracias por ser mi sustento, mi inspiración y mi razón de ser.

WALTHER

Dedicatoria

Durante mucho tiempo, he anhelado el día en el que estaría escribiendo esta dedicatoria y finalmente ha llegado el momento. Dedico estas palabras al Divino Niño de Isinche, luz en mi camino, sin ti, todo esfuerzo sería en vano y mezquino.

A mis padres, Mariana y Jorge, pilares de mi existir, gracias por darme la vida, por enseñarme a vivir. Sus consejos son estrellas que guían mi andar, y sus ejemplos, faros que me animan a soñar.

A mi padre, valiente y decidido, tu sacrificio, siempre en mi mente ha vivido. La distancia no apaga el amor ni la fe, tu fuerza me inspira a ser siempre lo mejor de mí.

A mi hermana Viviana, mi confidente y amiga, tus palabras de aliento son mi abrigo. La confianza que en mí has depositado, es el impulso que me mantiene enfocado.

A mi sobrina Valentina, dulce motivo de alegría, en tu risa y en tus ojos, encuentro mi melodía. Ser un ejemplo para ti, mi pequeña inspiración, es el más grande honor que llevo en el corazón.

Y a mí persona, por nunca rendirme en esta lucha, por cada tropiezo que con valentía se escucha. Este logro es testimonio de perseverancia y fe, un canto a la fuerza que en mi alma guardé.

DAVID

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE”

Autores:

Walther Vinicio Parra Muñoz

Jorge David Soria Zurita

RESUMEN

La investigación titulada "La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche" explora cómo las estrategias de inteligencia emocional (IE) pueden fortalecer el liderazgo transformacional. La pregunta de investigación busca identificar cuáles estrategias de IE aportan al fortalecimiento del liderazgo transformacional en los Líderes del Patronato, cuyo objetivo general es desarrollar estrategias para fortalecer el liderazgo en la institución. La IE es la capacidad de comprender, percibir y manejar las emociones de manera efectiva. Por otra parte, el líder transformacional inspira y motiva a sus seguidores a desarrollar su máximo potencial, la metodología empleada fue cuantitativa, utilizando un diseño no experimental y descriptivo. Se aplicaron 50 encuestas a los colaboradores del Patronato, evaluando tres dimensiones de IE, control de emociones (92%+), inteligencia interpersonal (54%+), autonomía personal (78%-) y tres dimensiones de liderazgo; motivación inspiracional (74%+/-), comportamiento idealizado (78%+) y consideración individualizada (96%+). Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre la IE y el liderazgo transformacional con un valor de $r = 0.560$, $p < 0.001$, destacando que los líderes con mayores habilidades en IE demuestran un liderazgo más efectivo y transformacional. Entre las estrategias identificadas se encuentran el desarrollo de la autoeficacia, el manejo empático y la claridad en la comunicación. En conclusión, la investigación resalta que la IE es un componente importante para el desarrollo del liderazgo transformacional efectivo. Finalmente se hace énfasis en el desarrollo de estrategias como talleres de arte terapéutico, creatividad, escucha activa, resolución de conflictos, habilidades de comunicación y prácticas de autoevaluación.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, liderazgo Transformacional, Motivación Inspiracional. Empatía y Autoconciencia

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF AGRICULTURAL SCIENCE AND NATURAL RESOURCES

Authors:

Walther Vinicio Parra Muñoz

Jorge David Soria Zurita

ABSTRACT

The research entitled "Emotional Intelligence and Transformational Leadership in the Patronato de Amparo Social Niño de Isinche" In this sense, the research question seeks to identify which emotional intelligence (EI) strategies and how they contribute to strengthening transformational leadership in the Patronato Leaders. Therefore, the general objective is to develop strategies to strengthen leadership in the institution. EI is the ability to understand, perceive, and manage emotions effectively. On the other hand, the transformational leader inspires and motivates his followers to develop their maximum potential, the methodology used was quantitative, using a non-experimental and descriptive design. 50 surveys were applied to the collaborators of the Patronato, evaluating three dimensions of EI, emotional control (92%+), interpersonal intelligence (54%+), personal autonomy (78%-), and three dimensions of leadership; inspirational motivation (74%+/-), idealized behavior (78%+) and individualized consideration (96%+). The results revealed a significant positive correlation between EI and transformational leadership with a value of $r = 0.560$, $p < 0.001$, highlighting that leaders with greater EI skills demonstrate more effective and transformational leadership. Among the identified strategies are the development of self-efficacy, empathic management, and clarity in communication. In conclusion, the research highlights that EI is an important component for the development of effective transformational leadership. Finally, emphasis is placed on strategies development such as therapeutic art workshops, creativity, active listening, conflict resolution, communication skills, and self-assessment practices.

Keywords: Emotional Intelligence, Transformational Leadership, Inspirational Motivation; Empathy and Self-Awareness

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS

CARRERA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nombre de los estudiantes:

Parra Muñoz Walther Vinicio

Soria Zurita Jorge David

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Mena Álvarez Carlos Efraín con cédula de identidad número: 1723751804 Licenciado en: Pedagogía del idioma inglés con número de registro de la SENESCYT: 1020-2023-2649318; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del proyecto de propuesta tecnológica con el título: **"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE"** de: Parra Muñoz Walther Vinicio y Soria Zurita Jorge David, egresados de la carrera de Gestión de Talento Humano, perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 21 de agosto del 2024


.....
Lic. Mena Álvarez Carlos Efraín
CI: 1723751804

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
<i>Agradecimiento</i>	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. Información General	1
2. Planteamiento del problema	3
Objetivos	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
3. Beneficiarios del proyecto.....	7
3.1 Directos	7
3.2 Indirectos	7
4. Fundamentación Científico Técnica.....	8
4.1 Antecedentes de estudio.....	8
4.1.1 Internacionales.....	8
4.1.2 Nacionales	9
4.1.3 Locales.....	9
4.2 Bases teóricas.....	10
4.2.1 Origen del concepto	10
4.2.2 Inteligencia	11
4.2.3 Inteligencias múltiples	11
4.2.4 Tipos de inteligencia según Howard Gardner	12
4.2.5 Definiciones de inteligencia emocional.....	13
4.2.6 Componentes de la inteligencia emocional	14
4.2.7 Aptitudes personales.....	14
4.2.8 Aptitudes sociales	15
4.2.9 Dimensiones e Indicadores de inteligencia emocional.....	15
4.2.11 Importancia del liderazgo en las organizaciones	20
4.2.13 Definiciones de liderazgo transformacional	28
4.2.15 Dimensiones e indicadores liderazgo transformacional	33
4.2.16 Sistema de variable e indicadores.....	37
5. Metodología empleada	38

5.1	Tipo de investigación	38
5.2	Tipo de diseño	38
5.3	Nivel de profundidad	38
5.4	Método de la investigación	38
5.5	Población	38
5.6	Técnicas e instrumentos	38
5.7	Procesamiento y análisis de datos	39
6.	Análisis y discusión de los resultados	40
6.1	Escala inteligencia emocional	41
6.2	Escala liderazgo transformacional	42
6.3	Variable inteligencia emocional	43
6.4	Variable liderazgo transformacional	44
6.5	Dimensiones de la inteligencia emocional	44
7.	Estrategias	56
8.	Impactos	62
8.1	Impacto Técnico	62
8.2	Impacto Social	62
8.3	Impacto Económico	62
9.	Conclusiones y recomendaciones	62
9.1	Conclusiones	62
10.	Bibliografía Citada	65
11.	Anexos	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Planificación de actividades para los objetivos.	6
Tabla 2 <i>Cuadro de los 8 tipos de inteligencia.</i>	13
Tabla 3 <i>Tipos de liderazgo con sus respectivas definiciones y características.</i>	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 4 Operacionalización de la variable inteligencia emocional.....	36
Tabla 5 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional.....	37
Tabla 6 Pruebas de normalidad.....	40
Tabla 7 <i>Estadística de fiabilidad</i>	41
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad</i>	42
Tabla 9 <i>Nivel y porcentaje de inteligencia emocional</i>	69
Tabla 10 <i>Nivel y porcentaje de control de emociones</i>	69
Tabla 11 <i>Nivel y porcentaje de inteligencia interpersonal</i>	69
Tabla 12 <i>Nivel y porcentaje de autonomía personal</i>	70
Tabla 13 <i>Nivel y porcentaje de motivación inspiracional</i>	70
Tabla 14 <i>Nivel y porcentaje de comportamiento idealizado</i>	70
Tabla 15 <i>Nivel y porcentaje de consideración individualizada</i>	70
Tabla 16 Correlación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional.	47
Tabla 17 <i>Correlación entre la dimensión del control de emociones y la dimensión de motivación inspiracional.</i>	48
Tabla 18 <i>Correlación entre la dimensión control de emociones y la dimensión de comportamiento idealizado.</i>	48
Tabla 19 <i>La correlación entre la dimensión de control de emociones y la dimensión consideración individualizada.</i>	49
Tabla 20 <i>Correlación entre la dimensión de inteligencia interpersonal y la dimensión de motivación inspiracional.</i>	49
Tabla 21 <i>Correlación entre la inteligencia interpersonal y la dimensión de comportamiento idealizado de la variable de liderazgo transformacional.</i>	50
Tabla 22 <i>Correlación entre la inteligencia interpersonal y la dimensión consideración individualizada.</i>	51
Tabla 23 <i>Correlación entre la dimensión de inteligencia interpersonal y la dimensión de motivación inspiracional.</i>	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Pirámide de las cualidades de los líderes a través de la historia</i>	19
Figura 2 <i>Gráfico de barras de inteligencia emocional</i>	43
Figura 3 <i>Nivel y porcentaje de liderazgo Transformacional</i>	69
Figura 4 <i>Gráfico de barras de liderazgo transformacional</i>	44
Figura 5 <i>Gráfico de barras de control de emociones</i>	44
Figura 6 <i>Gráfico de barras de inteligencia interpersonal</i>	45
Figura 7 <i>Gráfico de barras de autonomía personal</i>	45
Figura 8 <i>Gráfico de barras de motivación inspiracional</i>	46
Figura 9 <i>Gráfico de barras de comportamiento idealizado</i>	46
Figura 10 <i>Gráfico de barras de consideración individualizada</i>	47

1. Información General

Título del proyecto

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EL PATRONATO DE AMPARO SOCIAL NIÑO DE ISINCHE.

Fecha de inicio:

23 de octubre del 2023

Fecha de finalización:

02 de agosto 2024

Lugar de ejecución:

San Felipe, la matriz universidad técnica de Cotopaxi

Facultad que auspicia:

Ciencias administrativas y económicas

Carrera que auspicia:

Gestión del talento humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde): N/A

Grupo de investigación: N/A

Equipo de trabajo:

Parra Muñoz Walther Vinicio (0550421150)

Soria Zurita Jorge David (0550099725)

Mgs. Tovar Molina Evelyn Alexandra (0503804593)

Área del conocimiento:

Gestión del talento humano

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

Sub líneas de investigación de la carrera (si corresponde):

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI

2. Planteamiento del Problema

Para la identificación y determinación del problema consideramos que la gestión y dirección de equipos se ha convertido en pieza fundamental en el mundo organizacional y empresarial, debido a los cambios innovadores que contribuyen al crecimiento de las organizaciones actualmente, por medio de líderes transformacionales que gestionen adecuadamente sus emociones para influir positivamente en los colaboradores, para un buen desarrollo en sus funciones, de tal manera que se estableció el principal problema que es, como aporta el liderazgo transformacional en la inteligencia emocional de los colaboradores en la empresa “Patronato de Amparo Social Niño de Isinche” del cantón Pujilí.

La problemática se enfoca principalmente en que las diversas organizaciones del mundo no cuentan con líderes transformacionales que tengan la capacidad de poder influir en sus colaboradores y potenciarlos a mejorar sus competencias de inteligencia emocional (IE). Es por ello que, un líder debe dirigir de manera inspiradora y visionaria a todos sus colaboradores, ya que son elementos cruciales para el éxito en esta época de entornos laborales cada vez más complejos y dinámicos Goleman (1998).

“Sin embargo, persisten desafíos significativos en la integración efectiva de la inteligencia emocional y liderazgo transformacional en las prácticas y estructuras organizativas. Los estudios sobre liderazgo demostraron que la IE desempeña un papel eficaz al motivar a los subordinados y establecer una relación propia y sólida.” (Rahman, 2020).

Según lo mencionado anteriormente, desde un punto de vista diferente entendemos que las organizaciones que cuenten con líderes que han desarrollado su inteligencia emocional tienden a ser más exitosos ya que, sus colaboradores son más comprometidos con los objetivos establecidos, siendo un aporte al crecimiento y desarrollo organizacional que se alcanza por medio de un líder transformacional que gestiona adecuadamente las emociones propias y de los demás.

El problema al que se enfrentan varias organizaciones, es que sus líderes no gestionan adecuadamente sus emociones, lo cual afecta directamente la implementación efectiva del liderazgo transformacional. Los líderes carecen de habilidades emocionales necesarias para inspirar y motivar a sus equipos hacia visiones compartidas, limitando así el potencial de cambio y crecimiento organizacional. Bass (1997). De acuerdo con lo mencionado anteriormente, el conocimiento sobre cómo las competencias de inteligencia emocional (IE)

influyen en los comportamientos de liderazgo transformacional (TL), pueden ser útiles en el desarrollo de líderes dentro de la organización al guiar estrategias de intervención específicas basadas en habilidades de IE para aumentar la efectividad del liderazgo.

Cuando los líderes carecen de habilidades emocionales para liderar eficientemente a su equipo de trabajo surge el problema ¿Qué pasa si los colaboradores se ven influenciados por este liderazgo deficiente de su líder? (Biswas, Ferdausy, Rahman et al, 2018). Para ello, debemos encontrar soluciones que ayuden a fortalecer y mejorar la gestión adecuada de las emociones de los colaboradores para crear buenas relaciones en el entorno, para que la mala gestión de un líder no afecte a las emociones de un colaborador comprometido con la misión y visión de la organización. Mayer & Salovey (1990) sostuvieron que el principal problema en las organizaciones, se presenta cuando un líder transformacional no se encuentra en la capacidad para responder e influir en las emociones de los subordinados, ya que es esencial para desarrollar relaciones de calidad con ellos.

Expertos consideran que los líderes son reconocidos como exitosos o efectivos cuando estos poseen habilidades de IE, como por ejemplo aquel líder que comprende tanto las emociones propias como las de los demás Görgens (2021) además, realizar esta investigación en donde se estudia la IE y el liderazgo transformacional es importante puesto a que permite identificar mejoras y comprender las habilidades emocionales de los líderes de la institución. Por otra parte, es importante mencionar que la IE es un componente fundamental para la gestión adecuada de las emociones propias y ajenas, ya que a la vez permite fomentar un ambiente laboral saludable.

El liderazgo transformacional, por otro lado, impulsa la innovación y el crecimiento al inspirar y motivar a los miembros del equipo. Ambos aspectos fortalecen la cohesión, productividad y adaptabilidad de una organización en un entorno empresarial dinámico. Después de culminar la investigación sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional, los aportes pueden incluir, demostrar que la inteligencia emocional juega un papel muy importante para que se efectúe eficientemente el liderazgo transformacional en las organizaciones, generando estrategias que fortalezcan la inteligencia emocional como el liderazgo transformacional, beneficiando significativamente a la organización en diversos aspectos. Se van a beneficiar los trabajadores y directores de la organización ya que van a desarrollar habilidades de inteligencia emocional para lograr un liderazgo transformacional eficaz.

Pregunta De Investigación

¿Cuáles estrategias de inteligencia emocional aportan al fortalecimiento del liderazgo transformacional en los líderes del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche?

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar estrategias de inteligencia emocional que aporten al fortalecimiento del liderazgo transformacional para los líderes del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche.

Objetivos Específicos

Obj 1: Fundamentar teóricamente el concepto de inteligencia emocional (IE) y el liderazgo transformacional.

Obj 2: Diagnosticar el nivel de inteligencia emocional y liderazgo transformacional aplicada por los líderes en el “Patronato de Amparo Social Niño de Isinche”.

Obj 3: Analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Tabla 1*Planificación de actividades para los objetivos.*

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente el concepto de inteligencia emocional (IE) y el liderazgo transformacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de artículos académicos, libros y estudios relevantes sobre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional. - Selección de los artículos más idóneos referente al tema. - Revisión de los resúmenes de los artículos para evaluar su pertinencia y calidad. - Agrupar los estudios según los temas más relevantes. - Análisis de las distintas perspectivas y enfoques de los autores sobre la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional. - Examen de estudios empíricos que hayan investigado la relación entre la inteligencia emocional de los líderes y la efectividad del liderazgo. 	Semana 1 Semana 2 Semana 3 Semana 4	<ul style="list-style-type: none"> - Marco teórico.
Diagnosticar las características de inteligencia emocional aplicada por los líderes en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de un instrumento existente que abarca la “Inteligencia emocional” y el “liderazgo transformacional”, que nos permita evaluar la inteligencia emocional de los líderes en áreas claves como; autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales. Así también determinar la relación existente entre las dos variables. 	Semana 5 Semana 6 Semana 7 Semana 8 Semana 9	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico de la inteligencia emocional del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche.

<p>Analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del instrumento de inteligencia emocional y liderazgo transformacional a los trabajadores. - Desglose de los componentes específicos de la inteligencia emocional y cómo se relacionan con los comportamientos del liderazgo transformacional. - Realización de la correlación estadística entre la inteligencia emocional y liderazgo transformacional con otros estilos de liderazgo para destacar las características distintivas. - 	<p>Semana 10 Semana 11 Semana 12 Semana 13 Semana 14 Semana 15 Semana 16</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la relación existente entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.
---	---	--	--

Nota. Cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos.

3. Beneficiarios del proyecto

3.1 Directos

El presente proyecto, titulado "La inteligencia emocional y el liderazgo Transformacional en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche", tiene como beneficiarios directos a los líderes de la mencionada institución. Estos líderes son el enfoque principal de la investigación, ya que el desarrollo de estrategias de inteligencia emocional está diseñado específicamente para fortalecer sus capacidades de liderazgo transformacional. La implementación de dichas estrategias permitirá a los líderes gestionar de manera más eficaz las emociones, tanto propias como de sus colaboradores, lo cual es esencial para inspirar y motivar a sus equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales. Este fortalecimiento del liderazgo transformacional no solo mejorará el desempeño individual de los líderes, sino que también contribuirá significativamente al éxito general de la organización.

3.2 Indirectos

Los colaboradores del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche se verán beneficiados de manera indirecta. Un liderazgo más efectivo y emocionalmente inteligente promoverá un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, lo que favorecerá el desarrollo profesional y personal de los empleados. La capacidad de los líderes para gestionar adecuadamente sus emociones y las de sus equipos reducirá conflictos, mejorará la

comunicación y aumentará el compromiso y la satisfacción laboral. Este entorno de trabajo mejorado contribuirá a una mayor productividad y a una mejor calidad en la prestación de servicios por parte del Patronato.

La comunidad servida por el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche también será un beneficiario indirecto del proyecto. Al mejorar la gestión y el liderazgo dentro de la organización, los servicios ofrecidos a la comunidad se realizan con mayor eficacia y calidad. Un liderazgo transformacional efectivo garantiza que la misión y visión del Patronato se cumplan de manera más eficiente, beneficiando así a las personas y familias que dependen de sus servicios. La influencia positiva en la comunidad contribuirá al bienestar social y al desarrollo comunitario.

4. Fundamentación Científico Técnica

4.1 Antecedentes de estudio

4.1.1 Internacionales

Ruiz (2017) en su tesis titulada "El impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo de los mandos medios de la empresa CORENA SA" fue investigar cómo afecta la inteligencia emocional el desempeño. Este enfoque es significativo, ya que los mandos medios desempeñan un papel importante en la ejecución de estrategias y en la conexión entre la alta dirección y los empleados de nivel operativo. Comprender cómo la inteligencia emocional influye en sus habilidades de liderazgo puede tener implicaciones prácticas para mejorar la gestión de equipos, la resolución de conflictos y la promoción de un clima laboral positivo.

Montoya (2019) en su investigación titulada "Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional y una perspectiva sobre el enfoque de capacidades", se propuso como objetivo examinar a los líderes del sector químico de Medellín con la aplicación de las pruebas MLQ 5X Short para evaluar el liderazgo Transformacional y el ESCI, elaborado por Goleman. Respecto a su metodología, cuenta con un enfoque cuantitativo de diseño correlacional posteriormente se utilizó herramientas estadísticas para determinar el impacto.

Según Baird y Barrados (2007, como se citó de Rodríguez, 2015) se elaboró una publicación para el gobierno canadiense en donde se muestra las habilidades principales y necesarias para ser un buen líder. Dicha publicación tenía como objetivo buscar que los departamentos de recursos humanos pudiesen implementar planes estratégicos que les permita un desarrollo efectivo.

4.1.2 Nacionales

Suarez (2022, como se citó de Mogollones & Mirna, 2022) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador, 2022”, Identifica la relación del liderazgo transformacional y productividad entre maestros de la Escuela Fiscal Antonio José de Sucre en Guayas, Ecuador - 2017. Para lograr este propósito, se preparó un estudio puro, hubo un rango descriptivo correlativo y parte del trabajo es transversal. Se seleccionó una muestra de 50 maestros. Se generaron encuestas y cuestionarios para las variables productividad y liderazgo transformacional, respectivamente, y para la confiabilidad de las medidas anteriores se realizó la confiabilidad alfa de Cronbach. Los hallazgos estadísticos evidencian una relación directa y positiva tanto en el liderazgo transformacional y en el desarrollo de los maestros.

"Hoy en día las entidades se enfocan en ahorrar recursos que les permitan alcanzar sus objetivos estratégicos. Ya que, en estos tiempos nos encontramos en entornos laborales más complejos y cambiantes, en donde es importante desarrollar habilidades de IE para lograr alcanzar el éxito en las empresas." (Bartra et al., 2022). Por otra parte, en el mercado laboral la inteligencia emocional ayuda a las personas a ser más perceptivas y atentas a las emociones de los demás, a poder gestionar los conflictos, comunicarse de una manera más constructiva y ayudar a construir un clima donde se valore la diversidad, en lugar de una fuente de conflicto, y poder colaborar con otros de manera más efectiva.

4.1.3 Locales

Según Campoverde (2019), en su tema de investigación Titulada “Estrategias para los trabajadores de la empresa de Telecomunicaciones enfocadas en el fortalecimiento de los niveles de liderazgo e inteligencia emocional”, tiene la finalidad de identificar la influencia que ejercen los diferentes estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT-EP y diseñar estrategias adecuadas para su fortalecimiento. Puesto a que la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT-EP, desde el año 2016 presentan problemas en la comunicación y relaciones interpersonales, emocionales y el liderazgo, debido a la inestabilidad de las jefaturas de las áreas, lo cual ha sido uno de los aspectos para identificar el bajo nivel de inteligencia emocional de los trabajadores, observándose actitudes como por ejemplo el desempeño laboral.

En el ámbito local, los docentes universitarios muestran dificultades, en vista que no se ha realizado una mejora en las ventajas competitivas, los docentes consideran que no existe un compromiso organizacional. Asimismo, la falta de un liderazgo transformacional se observa en los malos resultados, como: Incumplimiento de 3 objetivos. falta de dedicación en equipo. Una de las consecuencias más serias de un liderazgo deficiente es que los trabajadores pierdan la identificación con su labor y su institución, generando una mala imagen para la institución tanto internamente como externa., por tal razón, se tiene la presunción que estos problemas son generados por la incapacidad y desconocimiento sobre el desarrollo profesional del docente de la universidad para que responda con efectividad, continuidad y normatividad (Maritza, 2022).

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Origen del concepto

Según Salovey & Mayer (1990) en su artículo titulado “Inteligencia emocional” Las definiciones comunes de inteligencia suelen enfocarse en aspectos cognitivos, como la memoria y la capacidad de resolver problemas. Sin embargo, en 1920, Edward L. Thorndike introdujo el término "inteligencia social" para referirse a la habilidad de comprender y motivar a otras personas. Más tarde, en 1940, David Wechsler señaló la importancia de los factores no intelectivos en el comportamiento inteligente y afirmó que las pruebas de inteligencia no serían completas hasta que estos factores fueran adecuadamente descritos.

El término "inteligencia emocional" es generalmente atribuido a Wayne Payne, quien lo mencionó en su tesis doctoral titulada "Un estudio de las emociones: el desarrollo de la inteligencia emocional" en 1985. Sin embargo, esta expresión ya había sido utilizada anteriormente en textos por Beldoch en 1964 y Leuner en 1966. Además, Stanley Greenspan propuso un modelo de inteligencia emocional en 1989, seguido por Peter Salovey y John D. Mayer.

Aunque la importancia de las emociones en el ámbito laboral y la investigación sobre este tema continuaron ganando relevancia, no fue hasta la publicación del influyente libro "Inteligencia emocional" de Daniel Goleman en 1995 que el concepto se popularizó. Ese mismo año, la revista Time se convirtió en el primer medio de comunicación masivo en mostrar interés en la inteligencia emocional.

4.2.2 Inteligencia

Según Mercadé (2019), en su artículo titulado “Howard Gardner menciona 8 tipos de inteligencia: en donde se menciona el concepto de inteligencias múltiples, La inteligencia es una capacidad que se puede desarrollar y no se limita únicamente a la habilidad de resolver problemas o crear productos valiosos en una o más culturas. No se reduce solo a lo académico, sino que es una combinación de diversas inteligencias. Tener destrezas en el deporte o en las relaciones humanas requiere habilidades que, lamentablemente, no son seriamente consideradas en los programas de formación académica.

4.2.3 Inteligencias múltiples

De acuerdo con Prieto (2014), en su trabajo de investigación final para su obtención de título universitario denominado “Inteligencias Múltiples”, En 1979, la Fundación Bernard Van Leer, un grupo filantrópico irlandés, se acercó a la Universidad de Harvard y solicitó a un grupo de investigadores, entre ellos Howard Gardner, que exploraron el potencial humano. Así nació el "Proyecto Cero". Este estudio culminó en 1983 con la publicación del libro "Frames of Mind" (Estructuras de la mente) de Gardner, donde desafió la creencia generalizada sobre la inteligencia y propuso una nueva teoría que transformó profundamente la comprensión de este concepto. La Teoría de las Inteligencias Múltiples se basó en dos corrientes influyentes: la teoría de Jean Piaget, que veía el pensamiento humano como una búsqueda del ideal científico, y la concepción predominante de la inteligencia, que la asociaba con la capacidad de responder a pruebas que evaluaban habilidades matemáticas y lingüísticas. Durante más de veinte años, Gardner ha ajustado y reformulado su teoría, fomentando nuevas propuestas. Según Gardner, la inteligencia es “la habilidad para resolver problemas o enfrentar situaciones conflictivas de manera coherente e ingeniosa y para diseñar o crear un producto valorado, al menos, por una cultura o comunidad”. De acuerdo con esta definición, la inteligencia varía con el tiempo, ya que lo que valoran las diferentes culturas también cambia.

La teoría de las inteligencias múltiples se fundamenta en descubrimientos neurológicos realizados en Harvard y otras universidades de Estados Unidos. Estos descubrimientos transformaron el conocimiento sobre la mente humana y cuestionaron los procesos previamente establecidos para explicar los sistemas neurales relacionados con la memoria, el aprendizaje, la conciencia, las emociones y las diversas formas de inteligencia.

4.2.4 Tipos de inteligencia según Howard Gardner

Según García, F. (2024) en el libro “Investigaciones sobre educación y su relación con la tecnología”, menciona que la teoría de las inteligencias múltiples fue desarrollada por Howard Gardner en el año de 1983, en la cual se muestra que la inteligencia humana tiene diferentes dimensiones, y propone ocho tipos de inteligencias.

- **La inteligencia verbal:** Se caracteriza por la habilidad en el lenguaje tanto hablado como escrito, incluyendo la comprensión, expresión y manejo del significado de las palabras, así como el uso adecuado del lenguaje. Las personas con esta inteligencia tienden a pensar en términos de palabras, disfrutan leyendo, escribiendo, explicando y participando en juegos de palabras. Para mejorar su rendimiento, es beneficioso proporcionarles libros, audios, oportunidades para escribir, dialogar, debatir y crear historias.
- **La inteligencia lógico-matemático:** Se caracteriza por la capacidad para realizar operaciones matemáticas, analizar problemas de forma lógica y participar en investigaciones científicas. Las personas con este tipo de inteligencia aplican el razonamiento en su vida diaria, disfrutan experimentar, hacer preguntas, resolver problemas lógicos y realizar cálculos. Para mejorar en esta área, es esencial que tengan la oportunidad de llevar a cabo experimentos y enfoquen sus actividades desde una perspectiva científica.
- **Inteligencia visual-espacial:** Es la capacidad para pensar con imágenes y recrearlas, transformarlas o modificarlas representando todo ello mentalmente. Piensa con imágenes, por lo que le gusta diseñar, dibujar, y el arte por lo que necesita trabajar con construcción, videos, películas, libros ilustrados, y museos de arte.
- **Inteligencia kinestésica-corporal:** Utiliza el cuerpo para realizar actividades o resolver problemas, destacando que la información se adquiere tocando objetos o haciendo las cosas, ya que necesitan experimentar, por lo cual les gusta bailar, correr, saltar, construir, tocar, el teatro, construir, hacer deporte, juegos físicos y aprendizaje manual.
- **Inteligencia musical-rítmica:** Permite apreciar, discriminar, transformar y expresarse con música, ritmo, tono y timbre; aprende por medio de ritmos y melodías, le gusta cantar, silbar, crear ritmos; por lo cual necesita cantar, asistir a conciertos, y tocar instrumentos musicales.
- **Inteligencia intrapersonal:** Es la capacidad para entender por medio de autorreflexión, reflejando las fortalezas y debilidades, aprendiendo por medio de las necesidades y

sentimientos, por lo que le gusta fijar objetivos, soñar, planificar y reflexionar; por ello necesita tener lugares secretos, estar a solas, con proyectos propios y tomar decisiones.

- **Inteligencia interpersonal:** Muestra habilidad para comprender a otros por sus estados de ánimo, deseos, intenciones y motivaciones, por lo que necesita interactuar con los demás y le gusta mantener relaciones, asumir diferentes roles y trabaja eficazmente con otras personas. También se refiere a la transmisión de ideas a otras personas, por lo que lidera, organiza, manipula, es mediador y se relaciona con otros, por lo cual le gusta asistir a fiestas, tener amigos, jugar en equipo, tener reuniones sociales, participar en actos colectivos, clubes, y tener mentores.

Tabla 2

Cuadro de los 8 tipos de inteligencia

1. Naturalista	5. Intrapersonal
2. Interpersonal	6. Corporal - kinestésica
3. Lógico – matemática	7. Musical
4. Espacial	8. Lingüística

4.2.5 Definiciones de inteligencia emocional

La inteligencia emocional se puede definir como la capacidad que tienen las personas para controlar y comprender sus propios sentimientos y emociones. Asimismo, la inteligencia emocional contiene una dimensión social que es la capacidad de percibir con precisión, así como valorar y responder apropiadamente a las emociones de los demás (Sánchez, 2021). Por lo tanto, la inteligencia emocional es una cualidad invaluable que todos deberíamos cultivar. No solo nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos personales y profesionales, sino que también contribuye positivamente a la calidad de nuestras interacciones humanas y al bienestar general de la sociedad. Según Reina (2009, como se citó de Mayer, 2001) distingue cinco fases en el desarrollo del campo de estudio de la inteligencia emocional:

- a) *Inteligencia y emociones como campos de estudio separados (1900-1969)*: La investigación sobre la inteligencia se desarrolla en este periodo y surge la tecnología de los tests psicológicos. Aunque algunos autores hablan sobre la “inteligencia social” las concepciones sobre inteligencia siguen siendo meramente cognitivas.
- b) *Precursores de la inteligencia emocional (1970-1989)*: El campo de la cognición y el afecto examina cómo las emociones interactúan con el pensamiento. Una teoría revolucionaria de este periodo es la Teoría analizada de inteligencias múltiples de Gardner, la cual incluye una inteligencia “intrapersonal”.
- c) *Emergencia de la inteligencia emocional (1990-1993)*: Mayer y Salovey publican una serie de artículos sobre la inteligencia emocional, incluyendo el primer intento de medir estas competencias.
- d) *Popularización y ensanchamiento del concepto (1994-1997)*: Goleman publica su libro “inteligencia emocional” y el término inteligencia emocional salta a la prensa popular.
- e) *Institucionalización e investigación sobre la inteligencia emocional (1998-actualidad)*: Se producen refinamientos en el concepto de inteligencia emocional y se introducen nuevas medidas.

4.2.6 Componentes de la inteligencia emocional

Según Goleman (1998) en su definición de inteligencia emocional, ha considerado cinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos:

- ❖ **Las competencias o aptitudes personales:** determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos, el conocimiento y dominio de uno mismo.
- ❖ **Las competencias o aptitudes sociales:** determinan el modo en que nos relacionamos con los demás, cómo manejamos las relaciones.

Tal y como se comentó anteriormente, la inteligencia emocional está basada en 5 aptitudes, divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes sociales:

4.2.7 Aptitudes personales

- ❖ **Autoconocimiento:** Consiste en reconocer y comprender nuestras propias emociones en el momento en que ocurren. Esto implica ser consciente de cómo nos sentimos y por qué nos sentimos de esa manera.

- ❖ **Autorregulación:** Una vez que somos conscientes de nuestras emociones, necesitamos la capacidad de regularlas adecuadamente. Esto implica manejar de manera efectiva las emociones perturbadoras, controlar los impulsos y adaptar las respuestas emocionales según la situación.
- ❖ **Motivación:** La inteligencia emocional también se relaciona con la capacidad de dirigir nuestras emociones hacia metas significativas. Esto implica tener pasión por lo que hacemos, establecer y perseguir objetivos con determinación, y mantenernos optimistas incluso ante la adversidad.

4.2.8 Aptitudes sociales

- ❖ **Empatía:** Este componente se refiere a la capacidad de comprender y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Implica ser capaz de ponerse en el lugar de otra persona, percibir sus sentimientos y preocupaciones, y responder con compasión y sensibilidad.
- ❖ **Habilidades sociales:** La inteligencia emocional también incluye habilidades sociales efectivas, como la capacidad de establecer y mantener relaciones saludables, comunicarse de manera clara y efectiva, resolver conflictos de manera constructiva y trabajar bien en equipo.

4.2.9 Dimensiones e Indicadores de inteligencia emocional

Según Santos (2019) podemos considerar las siguientes dimensiones e indicadores para inteligencia emocional:

❖ Control de emociones

En el ámbito de la interacción entre dos personas, es esencial desarrollar habilidades para identificar las actitudes de un individuo a través de sus gestos y expresiones faciales. Estos gestos y expresiones han logrado un nivel de consenso cultural en cuanto a su significado emocional. Así, la forma en que se manejan las emociones debe ser claramente considerada en las actividades cotidianas.

Indicadores

- Empatía

Se emplea como una estrategia eficaz en el desarrollo de las tareas, orientada a generar conciencia con cariño, generosidad y respeto, para mejorar las relaciones. A través del autoconocimiento y la autopercepción, permite a los colaboradores reconocer sus propias necesidades y sentimientos, comprender sus debilidades y potenciar sus capacidades (Cardoso, 2020).

- Relaciones interpersonales

Los individuos con alta inteligencia emocional son capaces de identificar, entender y gestionar sus emociones gracias a su experiencia y a su interacción con el entorno. Esto les permite construir relaciones más saludables, lo que, a su vez, mejora la calidad de vida y el bienestar general. Un colaborador que desarrolle habilidades emocionales contribuye a establecer relaciones sociales positivas (Universidad del Rosario, 2019).

- Responsabilidad social

Se entiende como la gestión de las expectativas de los grupos de interés próximos a la organización. Es importante considerar a estos agentes principales, es decir, los grupos de interés. Cualquier individuo o grupo que pueda influir en la organización a través de sus acciones u opiniones, o en sentido contrario, debe ser tenido en cuenta (Ruiz, 2017).

- **Inteligencia interpersonal**

La competencia para comunicar de manera efectiva la compleja y diversa gama de emociones personales permite una comprensión profunda de lo que estas emociones indican sobre uno mismo y su entorno. Además, esta habilidad facilita el control de las emociones y la formulación de respuestas más adecuadas y menos propensas a riesgos sociales (Universidad del Rosario, 2019).

Indicadores

- Comprensión de sí mismo

Es la capacidad de autorregulación que permite gestionar de manera efectiva las interacciones con los demás. Además, facilita la comprensión del desempeño de los colaboradores en su entorno laboral, especialmente en lo que respecta a la innovación de

habilidades, capacidades y competencias necesarias para llevar a cabo sus funciones (Duque et al., 2017).

- **Asertividad**

Este concepto está vinculado con la protección de los derechos y la comunicación apropiada y directa de los propios conocimientos y emociones. Un colaborador asertivo respeta tanto a sí mismo como a los demás, asume responsabilidades y asegura que no se sobrepasen los límites establecidos (Guzmán, 2021).

- **Autoconcepto**

Es la manera en que uno se percibe a sí mismo a lo largo de los diversos estados que se experimentan diariamente. Esto incluye la autoevaluación de la personalidad y el comportamiento, así como la creatividad, opiniones e ideas sobre uno mismo. Este autoconcepto juega un papel fundamental en el inicio, desarrollo y culminación de la autoestima (Zenteno, 2017).

- **Autorrealización**

Se refiere a la consecución de carencias intelectuales, de éxito y de autonomía, lo que lleva a la necesidad de ser reconocido. La carencia social, que se sitúa en el primer nivel de las necesidades superiores según Maslow, puede compararse con la plena satisfacción en el entorno laboral (Cadena, 2017).

- **Autonomía personal**

Los participantes deben utilizar la terminología adecuada para desarrollar sus habilidades específicas y expresar emociones comunes en su cultura. Esto permite identificar señales particulares en el entorno que vinculan las habilidades emocionales con sus funciones sociales adaptativas.

Indicadores

- **Solución de problemas**

Está establecido como un indicador clave para el desarrollo de actividades diarias y debe ser considerado al llevar a cabo cualquier tarea. De este modo, al aprender a resolver problemas,

se puede observar el carácter conductual involucrado, así como el procedimiento seguido y la precisión del resultado (Gamarra & Pujay, 2021).

- Prueba de la realidad

Es la capacidad para distinguir entre lo real y lo irreal. Hay aspectos en el entorno que permanecen constantes, independientemente de quién intervenga o si están bajo control. Al llevar a cabo una prueba de realidad, no se consideran supuestos; en su lugar, la realidad se define en función del sujeto (Serrano, 2019).

- Flexibilidad

Se puede definir como la capacidad del colaborador para gestionar sus pensamientos, emociones y acciones con el fin de resolver situaciones continuas. Esta habilidad de adaptación es evidente y perceptible para otras personas en su entorno (Alvino & Huaytalla, 2016).

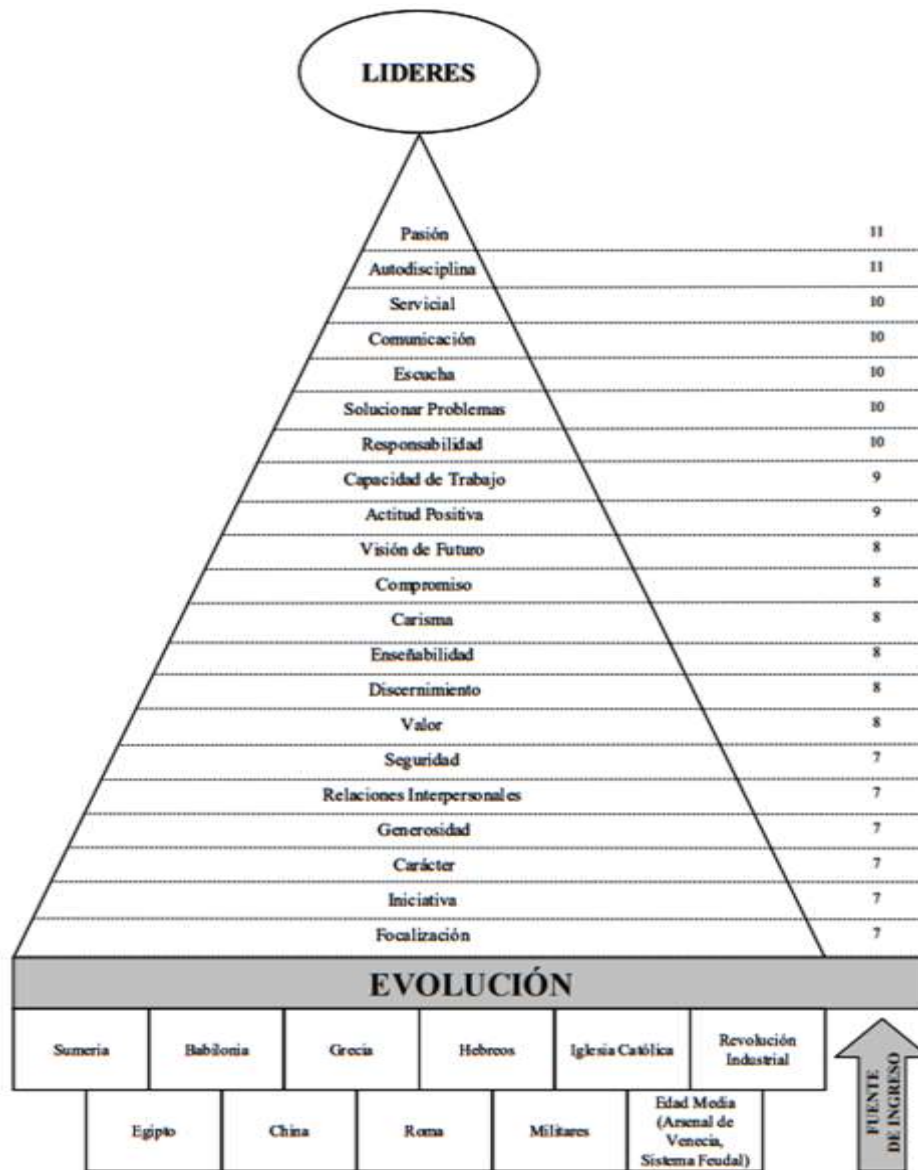
4.2.10 Historia del liderazgo

Mejía (2017) menciona que la evolución del liderazgo se ha moldeado a lo largo de la historia por las acciones y visiones de líderes destacados que han dejado su huella en diversos momentos y lugares del mundo. Estos líderes dirigieron a otros, gestionaron naciones, organizaron expediciones y lideraron conflictos, entre otras responsabilidades. Desde las antiguas civilizaciones como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y los hebreos, hasta la influencia de instituciones como el ejército y la iglesia católica, este camino ha estado marcado por una variedad de contextos culturales y sociales.

Desde la Edad Media, con sus sistemas feudales y ética protestante, hasta la revolución industrial, el liderazgo ha evolucionado en respuesta a las necesidades y desafíos de cada época. Los historiadores han identificado estas etapas como cruciales para comprender el desarrollo humano, ya que no solo han moldeado el curso de la historia, sino que también han dejado un legado en las organizaciones, tanto formales como informales. Su influencia perdura hasta nuestros días, influyendo en la forma en que se entiende y se practica la administración en la actualidad.

Figura 1

Pirámide de las cualidades de los líderes a través de la historia



Nota. Adaptado de Mejía, (2007).

A lo largo de la historia, el liderazgo ha evolucionado de manera notable. Desde los líderes de las antiguas civilizaciones hasta los líderes contemporáneos, ha habido un cambio notable en las características y roles que desempeñan. Este tema ha ganado una relevancia significativa en las últimas décadas, y no es difícil entender por qué. El liderazgo, en esencia, implica influir y alinear a las personas hacia un objetivo común. Los líderes actuales se enfrentan a un entorno dinámico y diverso, donde deben utilizar sus habilidades para interactuar

efectivamente con diferentes contextos y personas. Esto les permite llevar a cabo eficientemente el destino de las empresas, trabajando en armonía con su entorno y con quienes los rodean (Germán Di Trolio, 2019).

4.2.11 Importancia del liderazgo en las organizaciones

El liderazgo ha surgido como un elemento vital en el tejido de las organizaciones modernas. Su relevancia ha quedado grabada en la historia empresarial reciente, marcando un punto crucial en su evolución. En el dinámico escenario del mercado global actual, las organizaciones dependen más que nunca de líderes competentes para enfrentar los constantes cambios y desafíos que traen consigo los nuevos paradigmas organizacionales. Estos líderes no solo deben ser capaces de adaptarse al cambio, sino también de gestionar relaciones interpersonales complejas con individuos, equipos y otras entidades, garantizando que el rendimiento laboral y el funcionamiento general de la organización no se vean comprometidos.

El liderazgo no debería ser percibido como una figura autoritaria, o que los colaboradores vean a un líder como la persona a la que deben rendir culto como si fuese un rey que demande autoridad. En lugar de eso, un líder es un miembro integral del equipo, comprometido con entender a cada persona que lo rodea. Escucha atentamente, reconoce las fortalezas individuales y comparte una visión inspiradora. Su labor implica persuadir y motivar, no imponer. Ser un líder verdadero requiere dedicación y empatía, ganándose la confianza y el compromiso de cada miembro del equipo, tanto en mente como en corazón.

En el mundo empresarial de las pequeñas y medianas empresas, es frecuente que existan enfrentamientos entre líderes y seguidores, ya sea por opiniones o ideas diferentes de ambas partes. Estos enfrentamientos pueden tener un impacto desalentador en los equipos, provocando la pérdida de oportunidades debido a la falta de acción, carencia en las habilidades necesarias, disminución de la confianza y desmotivación.

Además, la falta de alineación en los objetivos empresariales y la escasez de competencias esenciales pueden sumirse en un ambiente laboral afectado, marcado por una moral baja, comunicación deficiente y una sensación de falta de autonomía. En este escenario, las empresas se encuentran en desventaja en un mercado en constante cambio, donde el liderazgo eficaz se vuelve crucial para responder ágilmente a las demandas del entorno. Para Mera (2021, como se citó de Maxwell, s.f.), el verdadero liderazgo no es algo que simplemente se pueda otorgar con un título o un cargo; no viene por designación ni por asignación. Se arraiga

en la capacidad de influir genuinamente en otros, una influencia que no se impone, sino que se gana. Es como un tejido de relaciones, donde la confianza y el respeto mutuo son los hilos principales. El liderazgo no se adquiere simplemente por tener una profesión o un título; es una habilidad que se cultiva con el tiempo, una competencia que se forja a través de la experiencia y el aprendizaje. Es la capacidad de inspirar, motivar y guiar a otros hacia un objetivo común, no solo por autoridad, sino por ejemplo y dedicación.

4.2.12 Tipos de liderazgo

El tipo de liderazgo dentro de una empresa es crucial en un mundo cada vez más globalizado. Cuando una empresa busca expandirse internacionalmente, el liderazgo se vuelve aún más vital. El líder no sólo guiará a la empresa en su camino hacia la internacionalización, sino que también será el que enfrente los desafíos y riesgos inherentes a adentrarse en mercados desconocidos. Es como el capitán de un barco en aguas desconocidas, navegando con determinación y valentía hacia nuevos horizontes. Su capacidad para tomar decisiones sabias y adaptarse a entornos cambiantes puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en el escenario global. El liderazgo, entonces, se convierte en el timón que orienta el rumbo de la empresa hacia un futuro prometedor y lleno de oportunidades (Soto, 2021) con base a lo mencionado se determina que existen diferentes tipos de liderazgo que son importantes para el buen funcionamiento de las empresas y se dan a detallar a continuación.

Tabla 3

Tipos de liderazgo con sus respectivas definiciones y características

TIPOS DE LIDERAZGO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
Líder autocrático	Se conoce a esta clase de liderazgo por ser aquella en la que todas las decisiones recaen sobre el líder, sin tomar en cuenta la opinión de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> · Existe una dominación constante por parte del jefe. · Hay metas a alcanzar que son muy específicas. · Quien está al mando, es quien carga con la mayor parte del trabajo, ya que no delega sus funciones. · Solamente el líder es quien tiene acceso a la información más importante. · Las elecciones del líder nunca están a discusión, incluso si no son del agrado de todos.

Líder democrático	Este tipo de liderazgo implica la participación de todas las personas que persiguen un mismo objetivo. Así pues, la responsabilidad, más que recaer en una sola persona, se comparte con todos los miembros del equipo.	<ul style="list-style-type: none">· El líder toma en cuenta todo el tiempo las sugerencias e ideas de quienes le siguen, e incluso los alienta a participar y a dar su opinión.· Las decisiones deben ser delegadas, para que quien está a cargo no tenga que cargar con un exceso de trabajo.· Se busca que los objetivos a alcanzar vayan a beneficiar a todos en parte iguales.· El líder siempre se ofrece para orientar y aconsejar a cualquier miembro de su grupo, que no se sienta a gusto con la dinámica.
Líder liberal o Laissez-faire	Su nombre proviene de una expresión en francés que significa “déjalo ser”. Esto quiere decir que los líderes que siguen este estilo, les dan una gran libertad a sus colaboradores y les	<ul style="list-style-type: none">· Funciona cuando se dispone de gente con mucha experiencia para alcanzar una meta.· Efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente.

pueden confiar la toma de decisiones importantes.

- Este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control.

**Liderazgo
burocrático**

Los líderes burocráticos hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

- Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando están en juego largas sumas de dinero.

**Liderazgo
carismático**

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás.

- Los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa.
- En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Liderazgo orientado a las personas	Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos.	<ul style="list-style-type: none">· Es un estilo participativo, tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.· En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.
Liderazgo natural	Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural.	<ul style="list-style-type: none">· Algunos lo llaman liderazgo servil.· Este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones.· El liderazgo natural es una forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes.· Los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo

Liderazgo orientado a la tarea

Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos.

- Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar.
- Tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.

Liderazgo transaccional

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo.

- El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo.
 - La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder.
 - El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea.
-

Liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo.

- Inspiran a sus equipos en forma permanente y le transmiten su entusiasmo al equipo.
- Estos líderes necesitan sentirse apoyados sólo por ciertos empleados.
- Es un ida y vuelta emocional.
- Este tipo de liderazgo transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor.

Nota. Adaptado de Soto, (2021).

4.2.13 Definiciones de liderazgo transformacional

Según Heshiki & Ordóñez (2024, como se citó de Robles, 2019) definen al liderazgo Transformacional como aquel liderazgo que tiene como objetivo principal el logro de las metas de la organización transformando a sus colaboradores moralmente y promoviendo conductas positivas que decantan en mejores niveles de Desempeño Laboral en la empresa.

Según Díaz (2020, como se citó de Bass & Avolio, 2006) menciona que el liderazgo transformacional es el proceso por el cual se incita a los seguidores para que realicen mejores trabajos, producciones, en beneficio grupal y de cada persona que participa del proceso de mejora de la institución.

Componentes del liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo consta de 4 dimensiones de un líder transformacional.

❖ Estimulación intelectual

Se refiere a la capacidad para fomentar el razonamiento, la imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de una forma creativa e innovadora. La estimulación intelectual lleva al subordinado a cuestionar sus conceptos y creencias para ver los problemas desde otro ángulo y de esta manera encontrar soluciones novedosas. Charbonneau (2001) argumenta que es más probable que la estimulación intelectual incremente el conocimiento, el aprendizaje y el entendimiento, debido a su énfasis en lograr que los individuos piensen por sí mismos y definan nuevas formas de solucionar los problemas. Cuando un líder estimula intelectualmente a sus seguidores consigue que sean más creativos e innovadores, de esta manera logra cuestionar las presunciones, replantear los problemas, orientándose a encontrar soluciones alternativas (López et al., 2017).

❖ Consideración individualizada

Esta dimensión está relacionada con aquellas características del líder transformacional que le permiten tener en cuenta las necesidades de sus seguidores de forma individual, partiendo de que cada integrante es un ser único,

todo ello permite que, si dentro del equipo se trabaja en desarrollar las habilidades de cada uno de sus miembros, se logren mejores resultados y cada miembro esté más dispuesto a aportar por sentirse útil y valorado, de tal forma que puedan desarrollar sus fortalezas y puedan aprender de sus éxitos y fracasos. En este aspecto es importante la asesoría, el apoyo personalizado y la realimentación de forma individual, (López et al., 2017).

Aportando a lo mencionado por los siguientes autores, argumento mencionando que un líder que no solo guía, sino que también acompaña a su equipo, ofreciendo asesoramiento, apoyo y aliento en cada etapa del camino. Es un líder que entiende que el verdadero liderazgo radica en la capacidad de empoderar a otros, de inspirar confianza y de brindar una guía personalizada que permita a cada miembro del equipo alcanzar su máximo potencial.

❖ **Inspiración y motivación**

En la opinión de Bass & Riggio, (2006) el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea central como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas, así como con la visión, la cual es compartida. Estos líderes también son capaces de ayudar a sus seguidores a experimentar la misma pasión y motivación para cumplir con estos objetivos, ya que tienen la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes (Moreno, 2020).

Con base a lo mencionado, un líder transformacional impulsa la acción con optimismo y entusiasmo, centrado en la visión compartida de la organización, siendo inspirador y motivador para fomentar el trabajo en equipo mostrando compromiso tanto con las metas como con la visión futura.

❖ **Influencia idealizada**

El líder transformacional es un modelo a seguir para sus seguidores, quienes depositan en él su confianza y respeto. Este tipo de líder ejerce una influencia idealizada, brindando un sentido de propósito a sus seguidores. Además, muestra consideración individual hacia cada uno, ofreciendo apoyo, entrenamiento y oportunidades de mejora. De esta manera, el líder gana el respeto y la confianza de su equipo, promoviendo una profunda identificación y estableciendo altos estándares éticos y morales (Moreno, 2020).

Por otra parte, un líder transformacional, quien ha sido guiado por el valor del respeto y la confianza, construye relaciones sólidas con sus colaboradores. Generando un ambiente en el que se sienten seguros para aceptar cambios radicales tanto a nivel personal como organizacional. Su influencia se extiende más allá de las palabras, de manera que las personas y las organizaciones son más funcionales si son inspirados y motivados a alcanzar su máximo potencial.

4.2.14 Relación existente entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional

"El liderazgo transformacional es un modelo donde las influencias establecen lazos con los colaboradores. Se desarrolla a través del entrenamiento y el progreso personal. Se ha descubierto que las personas que practican este tipo de liderazgo necesitan inteligencia emocional para regular sus propias emociones y transmitir emociones positivas a los demás" (Vasquez, 2023). Según lo mencionado, saber controlar los sentimientos, emociones propias y de los demás permite desarrollar la inteligencia emocional para tener un progreso personal y laboral. Por otra parte, el control de las emociones propias permite a los individuos mantener la calma y la claridad mental incluso en situaciones desafiantes, esta habilidad facilita la toma de decisiones en la resolución de problemas de manera más efectiva, contribuyendo así al desempeño exitoso en diversas áreas de la vida, tanto personal como profesional.

"El liderazgo transformacional busca potenciar lo mejor de las personas, va más allá de las tareas, es carismático y visionario, logra incidir en la percepción de éxito de los colaboradores. Este tipo de líder se caracteriza por tener una visión renovada que atrae y motiva a las personas, posee la capacidad de convencimiento con determinación y energía"

(Paredes, 2022). De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la inteligencia emocional, al ser consciente y gestionar eficazmente las emociones propias y de los demás, se convierte en un componente crucial para el liderazgo transformacional, es por ello que los líderes emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de comprender las necesidades y motivaciones de su equipo, lo que facilita la construcción de relaciones sólidas y una comunicación efectiva.

"Los líderes transformacionales son personas que les interesa la formación y evolución de sus colegas, a través del desarrollo de la inteligencia emocional (IE) fundamental para este tipo de liderazgo carismático, siendo un ejemplo a seguir. Un líder transformacional es una persona que sabe persuadir a los demás para que cumplan los objetivos organizacionales, pero desde la visión de sus seguidores, unificando esfuerzos. El líder transformacional no impone tareas, sino que es un líder coach que brinda apoyo y orientación desde la libertad de cada uno de sus colaboradores, sirviendo de guía" (Canto, 2021). Los líderes transformacionales se caracterizan por transmitir altas expectativas y comunicar propósitos de manera efectiva a sus colaboradores, fomentando el desarrollo de habilidades emocionales para facilitar la resolución de problemas, orientándose a conseguir los objetivos planteados. Además, la descripción de los líderes transformacionales proporciona una visión completa de sus características esenciales y las prácticas que emplean para influir positivamente en sus seguidores.

"En el mundo actual las organizaciones buscan optimizar los recursos y lograr sus objetivos estratégicos. El mercado laboral demanda habilidades emocionales. En este sentido, la inteligencia emocional (IE) es una herramienta primordial para comprender la productividad laboral y el éxito de las empresas." (Bartra et al., 2022). Por otra parte, en el mercado laboral la inteligencia emocional ayuda a las personas a ser más perceptivas y atentas a las emociones de los demás, a poder gestionar los conflictos, comunicarse de una manera más constructiva y ayudar a construir un clima donde se valore la diversidad, en lugar de una fuente de conflicto, y poder colaborar con otros de manera más efectiva.

Vargas & Hernández (2020 como se citó de Salazar, 2006) comentan que "el líder transformacional tiene la encomienda de reconocer y potenciar a los integrantes de la organización al manejar distintas emociones personales, en especial los sentimientos, ya que además de gestionar estructuras debe influir en la cultura de la organización. Además, el líder debe conectar el sentido de identidad y el yo del seguidor con el objetivo y la

identidad colectiva de la organización; ser un modelo a seguir para los seguidores a quienes inspira a tomar mayor responsabilidad por su trabajo, también debe entender las fortalezas y debilidades de los seguidores, por lo que el líder puede alinear a los seguidores con las tareas que mejoran su actuación".

Por otra parte, la autorregulación es un componente esencial de la inteligencia emocional en el trabajo. La capacidad de autorregularse emocionalmente implica gestionar las propias emociones de manera efectiva, lo cual es crucial para mantener un rendimiento cognitivo óptimo. Cuando las personas están emocionalmente desreguladas o trastornadas, la función cognitiva tiende a deteriorarse, afectando la toma de decisiones, la atención y la resolución de problemas.

La estimulación por parte de los líderes transformacionales hace que la creatividad y la innovación de los seguidores, se expanda, pues su espíritu crítico es contagioso. Los paradigmas son reformulados y las bases suelen removerse. No se critica públicamente en el proceso de creación de ideas en el equipo, estimulando la creatividad, con lo que concordó también (Goleman, 2020).

La estimulación de la creatividad por parte de los líderes transformacionales se relaciona directamente con su capacidad para inspirar y motivar a sus seguidores.

Estos líderes no solo presentan una visión clara y atractiva del futuro, sino que también alientan a sus equipos a cuestionar los paradigmas existentes y a adoptar un enfoque crítico hacia los desafíos y las oportunidades.

Según Romero & Parra (2022, como se citó de Abdullahi, 2020) cuando un líder influye de manera inteligente y adecuada sobre las emociones y también sobre la comprensión de las etapas emocionales de otras personas, lo hace gracias a la llamada "Inteligencia emocional". En cuanto a lo mencionado se determina que la inteligencia emocional influye en un buen liderazgo, ya que un líder se encarga de gestionar tanto emociones propias como la de sus colaboradores, para que se cumplan los objetivos y se den los resultados, es lo que se genera en el momento de la comunicación entre un líder transformacional y el empleado, por lo tanto, si no existe este vínculo, el colaborador puede ser ineficiente en cumplir sus metas, y por tanto el líder también.

La comunicación es una herramienta clave para establecer y fortalecer el vínculo entre un líder transformacional y sus colaboradores. Los líderes transformacionales son conocidos por su habilidad para inspirar, motivar y comunicar de manera efectiva la visión y los objetivos de la organización. Esta comunicación clara y persuasiva crea un entendimiento compartido y un sentido de propósito, lo que, a su vez, impulsa la motivación y el compromiso.

George (2000) propuso además que los cuatro componentes de la capacidad de la IE contribuyen al liderazgo eficaz. Ella definió el liderazgo eficaz utilizando muchas de las características del liderazgo transformacional, incluyendo:

- ❖ Proporcionar visión
- ❖ Estimular la inteligencia
- ❖ Motivar la confianza
- ❖ Fomentar la flexibilidad
- ❖ Dar significado

A esto argumentó que los líderes con alto nivel de IE estarían mejor equipados con las habilidades socioemocionales para implementar estos comportamientos de liderazgo efectivos, porque estos comportamientos están impulsados por las emociones, siendo así que la inteligencia emocional es la capacidad que predeciría positivamente el liderazgo transformacional.

4.2.15 Dimensiones e indicadores liderazgo transformacional

Según Ramos (2020) podemos considerar las siguientes dimensiones:

❖ Motivación inspiracional

Es la capacidad del líder para establecer y comunicar expectativas claras y desafiantes y fomentar el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo entre sus seguidores es lo que define la motivación inspiracional en el liderazgo transformacional. Al comprometerse con una visión compartida y alentarlos a trabajar con un alto nivel de entusiasmo, este enfoque de liderazgo logra motivar e inspirar a los colaboradores, (Quispe, 2021). Además, el líder proporciona orientación y comunicación positiva sobre misiones futuras, asegurando que los colaboradores estén bien informados sobre las tareas a realizar.

Indicadores

- *Optimismo en actividades*

Es el esfuerzo por anticipar un evento futuro con esperanza de éxito, pero en la mayoría de los casos, estas expectativas se convierten en ideas incumplidas. Las habilidades y la experiencia no son suficientes para lograr los objetivos si no se acompañan de una actitud positiva, especialmente en situaciones que requieren constancia para ganar o perder. (Montanyá, 2021).

- Decisiones para el bienestar

Actualmente, el objetivo del desarrollo del colaborador es aprovechar lo que piensa, ha aprendido y ha adquirido, es decir, lo que tiene para producir, generando un entorno laboral agradable, y seguir la evolución económica en grupo con el objetivo de generar bienestar (Ganuza, 2021).

❖ **Comportamiento idealizado**

En general, esto muestra la medida en que un líder inspira a sus colaboradores, asume riesgos y desafía a sus críticos. Los líderes fomentan y fomentan la creatividad y la capacidad de las personas para pensar de manera original y creativa. Los líderes ven las circunstancias imprevistas como oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y enfatizan la importancia del aprendizaje (Albino, 2021).

Indicadores

- *Ideas innovadoras*

Consiste en investigar, examinar y evaluar las características de diversos productos o servicios disponibles para mejorar la sociedad. Esto incluye aprovechar oportunidades innovadoras para lograr resultados eficientes, preservar el medio ambiente, proteger y garantizar que estos productos o servicios sean verificados adecuadamente. (Delgado, 2020).

- *Desarrollo de creatividad*

Las ideas surgen como respuesta a las actividades cotidianas, lo que impulsa a las personas a desarrollar conceptos, leer, investigar, innovar o desempeñar funciones de manera diferente. Las iniciativas como estas son fundamentales para la agenda de desarrollo sostenible porque fomentan la creación de una variedad de soluciones, lo que es fundamental para el crecimiento de una empresa (UNCTAD, 2021).

- *Manejo de situación*

Es la organización o persona que busca resolver problemas y juega un papel importante en la toma de decisiones para reducir los gastos y las pérdidas en las actividades. Para lograr un resultado justo y beneficioso para todos, es esencial que este tema tenga en cuenta las prioridades de todos (OMS, 2021).

- ❖ **Consideración individualizada**

Adaptándose a las necesidades e intereses de los seguidores, el líder fomenta su compromiso con el desarrollo personal. Crea un entorno de comunicación horizontal adecuado, supervisa y delega tareas de manera eficaz, valora las expectativas divergentes y premia a los mejores. Además, al relacionarse con cada miembro del equipo, demuestra un alto nivel de empatía, reconoce el desempeño individual y fomenta el crecimiento personal (Valverde, 2021).

Indicadores

- Desarrollo personal

Se refiere a la evolución del sujeto hasta su más alto límite psicosocial, lo que lleva a una persona a querer mejorar constantemente. Se trata de explorar varios caminos por su cuenta, comenzando desde el primer día de trabajo y terminando cuando el empleado es despedido o renuncia a la empresa (Universia, 2019).

- Manejo empático

Tiene la tarea de comprender y compartir el estado de ánimo de las personas en su entorno y responder a cualquier actividad que necesite. Una influencia necesaria para

interactuar y adaptarse a un entorno es comprender las circunstancias del otro (Vatal et al., 2020).

- Claridad en sus propuestas

Está enfocado en reducir la información innecesaria y agregar más información al momento de presentar ideas. Orientado a utilizar las mejores técnicas para crear una solución que todos puedan comprender. Por otra parte, trabaja para mejorar frente a la competencia, fomentando el desarrollo evidente que los participantes comprenden (Vizcarra, 2020).

Sistema de Variable e indicadores

Tabla 4

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
La inteligencia emocional es la capacidad de un colaborador para percibir sus emociones propias y de los demás, así como para automotivarse y manejar sus emociones de manera efectiva.	Control de emociones	<ul style="list-style-type: none"> ● Empatía ● Relaciones interpersonales ● Responsabilidad social 	Cuestionario
	Inteligencia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> ● Comprensión de sí mismo ● Asertividad ● Autoconcepto ● Autorrealización 	
	Autonomía personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Solución de problemas ● Prueba de realidad ● Flexibilidad 	

4.2.16 Sistema de variable e indicadores

Tabla 5

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Los líderes transformacionales, que están comprometidos con la educación del siglo XXI, son agentes de cambio. Enfatizan el mejoramiento continuo, la optimización de procesos y beneficios, fomentan el cambio e inspiran a otros a liderar (Moreno, 2020).	<p>Motivación inspiracional</p> <p>Comportamiento idealizado</p> <p>Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimismo en actividades ● Decisiones para el bienestar ● Ideas innovadoras ● Desarrollo de creatividad ● Manejo de situación ● Desarrollo personal ● Manejo empático ● Claridad en sus propuestas 	Cuestionario

5. Metodología empleada

5.1 Tipo de investigación

Se realizó una investigación con un enfoque cuantitativo, fundamentada en la recolección y análisis de datos numéricos. El propósito central es medir las variables y examinar las relaciones entre ellas mediante el uso de métodos estadísticos (Swarooprani, 2022).

5.2 Tipo de diseño

En la presente investigación, el diseño es no experimental, dado que no se ha manipulado ninguna variable del estudio. Las variables se medirán de manera individual y luego se relacionarán, evaluando a los sujetos en su contexto natural sin alterar ninguna situación. Además, el diseño es bibliográfico-documental, ya que se basa en la recopilación, análisis y síntesis de información extraída de fuentes escritas y documentales, como libros, artículos, tesis, informes y archivos (Gonzales, 2021).

5.3 Nivel de profundidad

Para esta investigación, el nivel de profundidad es alto, ya que se realizará un análisis detallado de las relaciones entre variables y una interpretación exhaustiva de los resultados estadísticos. (Arroyo, 2020).

5.4 Método de la investigación

Se usó el método deductivo puesto a que implica partir de principios generales o teorías y luego derivar conclusiones específicas que pueden ser verificadas mediante la recopilación y análisis de datos (Urzola, 2020).

5.5 Población

La población objeto de estudio se compone de un total de 50 colaboradores del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche. Este grupo incluye profesionales de diversas áreas y roles dentro de la institución, abarcando desde trabajadores sociales hasta personal administrativo. Se destaca la diversidad en términos de experiencia laboral, formación académica y tiempo de servicio en el patronato.

5.6 Técnicas e instrumentos

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y fue aplicada a los colaboradores del “Patronato de Amparo Social Niño de Isinche”, como herramienta se

usó un cuestionario que abarca la “Inteligencia emocional”, la cual consta de tres dimensiones (control de emociones, inteligencia interpersonal y autonomía personal) y el “liderazgo transformacional” con tres dimensiones (motivación inspiracional, comportamiento idealizado y consideración individualizado). Este instrumento abarca un total de 28 ítems, con su escala de medición Likert que maneja 5 criterios de respuesta donde las alternativas de respuesta son: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de Acuerdo ni desacuerdo, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo. Con las siguientes dimensiones para las dos variables.

Por otra parte, la validación de este cuestionario, el cual será el instrumento a utilizar para recolectar información verídica del sistema de inteligencia emocional y de liderazgo transformacional, ha sido validado por criterio de juicio de expertos. Y para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach con $\alpha = 0.833$ y su semejante alfa de omega con $\omega = 0.846$ (Albino, 2021).

Una vez verificada la validez del instrumento y confiabilidad del instrumento, para la obtención de datos se aplicará una estrategia presencial en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche en el cantón Pujilí 2024.

5.7 Procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizó el software IBM SPSS Statistics 25. Se evaluó la normalidad de la distribución de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba arrojó un valor estadístico de 0,973 y un p-valor de 0,313 para la variable independiente, mientras que la variable dependiente presentó un valor estadístico de 0,979 y un p-valor de 0,512. Los resultados indican que tanto la variable de inteligencia emocional como la variable de liderazgo transformacional siguen una distribución normal en este conjunto de datos, según la prueba de Shapiro-Wilk.

Por otra parte, se realizó un análisis de evaluación de Pearson entre las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional utilizando el programa estadístico SPSS. Los hallazgos del análisis indican que entre ambas variables existe una correlación positiva y significativa. Esto significa que la capacidad de liderar transformacionalmente aumenta con la inteligencia emocional.

El descubrimiento de una compensación positiva y significativa indica que la inteligencia emocional no solo está relacionada con el liderazgo transformacional, sino que también podría desempeñar un papel fundamental en su desarrollo. En términos prácticos, esto significa que las personas con mayor inteligencia emocional están mejor preparadas para adoptar y ejercer comportamientos relacionados con el liderazgo transformacional, como inspiración, motivación y capacidad de liderazgo.

Este hallazgo respalda la teoría y la investigación existentes que sostienen que la inteligencia emocional es un componente esencial del liderazgo transformacional. La capacidad de comprender y controlar sus propias emociones, así como las de los demás, puede ayudar a mejorar la comunicación, la resolución de conflictos y la creación de un entorno de trabajo más pacífico.

6. Análisis y discusión de los resultados

El presente estudio ha sido diseñado para investigar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche. A continuación, se detallan los principales hallazgos y su análisis correspondiente.

Datos demográficos

Tabla 6

Población de estudio

POBLACIÓN DE ESTUDIO	
50 COLABORADORES	
12 HOMBRES	32 MUJERES

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VIE	0,973	50	0,313
VLT	0,979	50	0,512

***Esto es un límite inferior de la significación verdadera.**

a. Corrección de significación de Lilliefors.

El análisis de normalidad para las variables “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional”, utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, muestra que la variable de

inteligencia emocional tiene un estadístico de 0.973283 y un p-valor de 0.313169, mientras que variable de liderazgo transformacional tiene un estadístico de 0.979033 y un p-valor de 0.511921. Ambos p-valores son mayores que el nivel de significancia comúnmente utilizado (0.05), lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de que las muestras siguen una distribución normal. Por lo tanto, podemos concluir que, según la prueba de Shapiro-Wilk, tanto la variable de inteligencia emocional como la variable de liderazgo transformacional siguen una distribución normal en este conjunto de datos.

6.1 Escala inteligencia emocional

Al recoger información del colaborador acerca de la variable de inteligencia emocional, en sus tres dimensiones, se aplicó un cuestionario de 16 preguntas.

La siguiente tabla detalla el índice de fiabilidad para la escala utilizada:

Tabla 8

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	16

La medida de la fiabilidad a través del alfa de Cronbach asume que las preguntas (medidos en una escala tipo Likert) evalúan un mismo concepto y que están altamente correlacionados. Cuanto más cercano sea el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de las preguntas analizadas.

Para evaluar los coeficientes del α de Cronbach, el autor George Mallery (2019), recomienda lo siguiente:

- Coeficiente $\alpha > 0.9$: Excelente
- Coeficiente $\alpha > 0.8$: Bueno

- Coeficiente $\alpha > 0.7$: Aceptable
- *Coeficiente $\alpha > 0.6$: Cuestionable*
- *Coeficiente $\alpha > 0.5$: Pobre*
- *Coeficiente $\alpha < 0.5$: Inaceptable*

De este modo, los resultados presentados, se puede concluir que la escala utilizada tiene una fiabilidad excelente, ya que el alfa de Cronbach es de 0,841. Esto indica que las preguntas sobre la variable inteligencia emocional está midiendo lo que se pretende medir.

6.2 Escala liderazgo transformacional

Al recoger información del colaborador acerca de la variable de liderazgo transformacional, en sus tres dimensiones, se aplicó un cuestionario de 13 preguntas.

La siguiente tabla detalla el índice de fiabilidad para la escala utilizada:

Tabla 9

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	13

La medida de la fiabilidad a través del alfa de Cronbach asume que las preguntas (medidos en una escala tipo Likert) evalúan un mismo concepto y que están altamente correlacionados. Cuanto más cercano sea el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna de las preguntas analizadas.

Para evaluar los coeficientes del α de Cronbach, el autor George Mallery (2019), recomienda lo siguiente:

- Coeficiente $\alpha > 0.9$: Excelente
- Coeficiente $\alpha > 0.8$: Bueno
- Coeficiente $\alpha > 0.7$: Aceptable

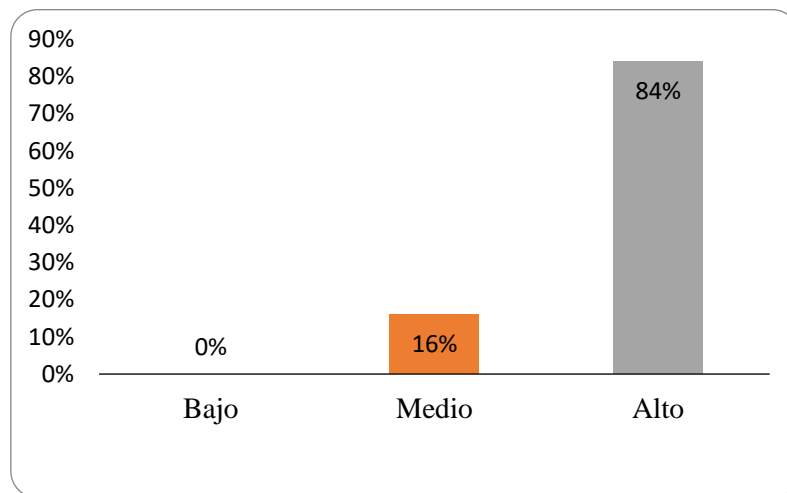
- Coeficiente $\alpha > 0.6$: Cuestionable
- Coeficiente $\alpha > 0.5$: Pobre
- Coeficiente $\alpha < 0.5$: Inaceptable

De este modo, los resultados presentados, se puede concluir que la escala utilizada tiene una fiabilidad excelente, ya que el alfa de Cronbach es de 0,701. Esto indica que las preguntas sobre la variable liderazgo transformacional está midiendo lo que se pretende medir.

6.3 Variable inteligencia emocional

Figura 2

Gráfico de barras de inteligencia emocional

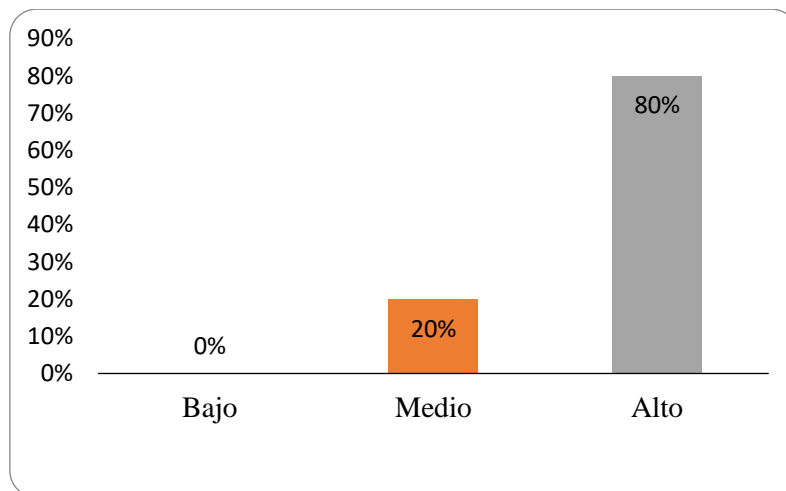


El 84% de los participantes tienen un nivel alto de inteligencia emocional, lo que indica una fuerte capacidad para manejar sus emociones y las de los demás, mientras que el 16% tiene un nivel medio, sin ningún caso en el nivel bajo.

6.4 Variable liderazgo transformacional

Figura 3

Gráfico de barras de liderazgo transformacional



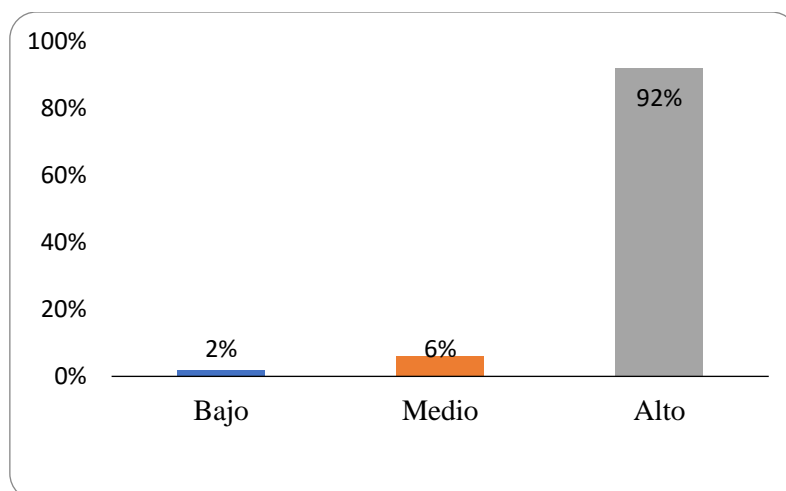
Un 80% de los participantes muestran un alto nivel de liderazgo transformacional, lo que sugiere una gran capacidad para inspirar y motivar a otros, con un 20% en el nivel medio y ningún participante en el nivel bajo.

6.5 Dimensiones de la inteligencia emocional

Control De Emociones

Figura 4

Gráfico de barras de control de emociones

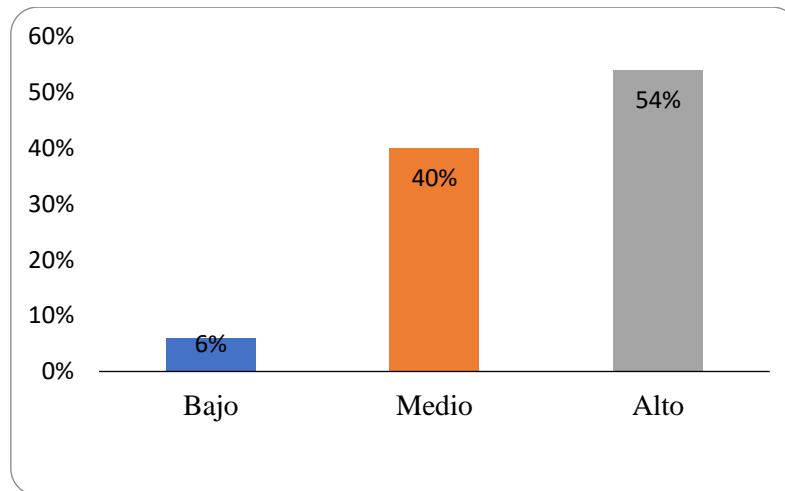


El 92% demuestra un alto control de sus emociones, reflejando una habilidad sólida en esta área, con un 6% en nivel medio y solo un 2% en nivel bajo.

Inteligencia Interpersonal

Figura 5

Gráfico de barras de inteligencia interpersonal

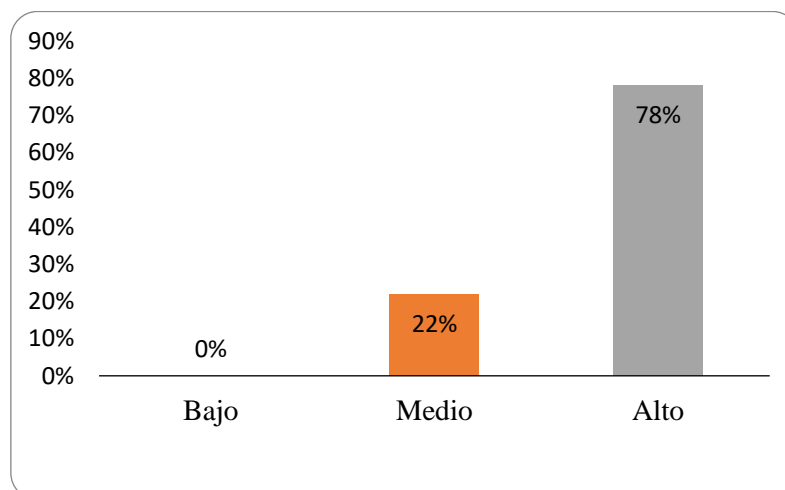


Un 54% de los participantes tienen alta inteligencia interpersonal, lo que denota una fuerte habilidad para interactuar con otros, mientras que el 40% tiene un nivel medio y el 6% un nivel bajo.

Autonomía Personal

Figura 6

Gráfico de barras de autonomía personal



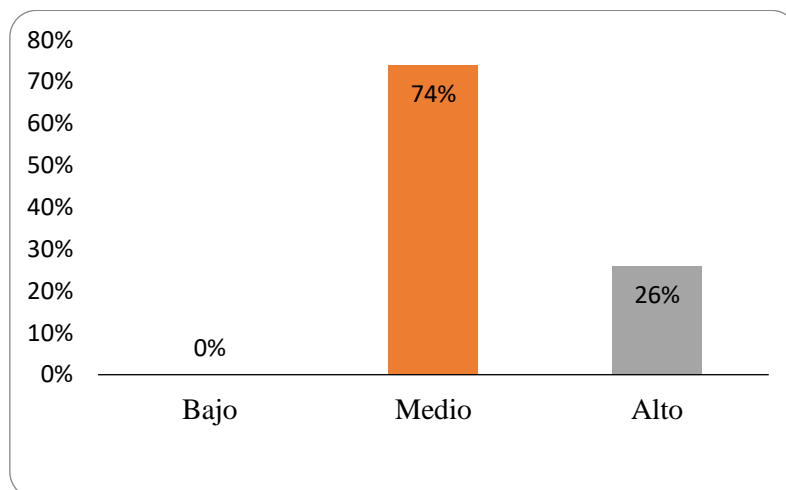
El 78% de los participantes posee un alto nivel de autonomía personal, mostrando independencia y juicio propio, con un 22% en nivel medio y ningún participante en nivel bajo.

6.6 Dimensiones de liderazgo transformacional

Motivación Inspiracional

Figura 7

Gráfico de barras de motivación inspiracional

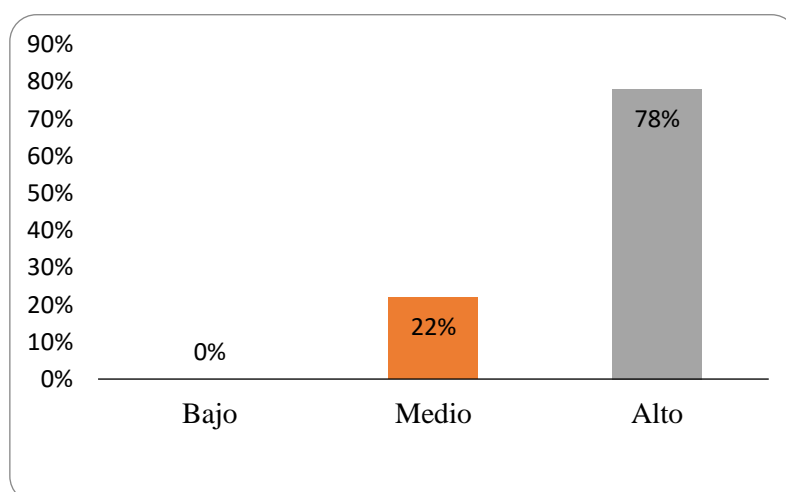


Un 74% tiene un nivel medio de motivación inspiracional, indicando cierta capacidad para inspirar a otros, aunque el 26% muestra un alto nivel, sin casos en el nivel bajo.

Comportamiento Idealizado

Figura 8

Gráfico de barras de comportamiento idealizado

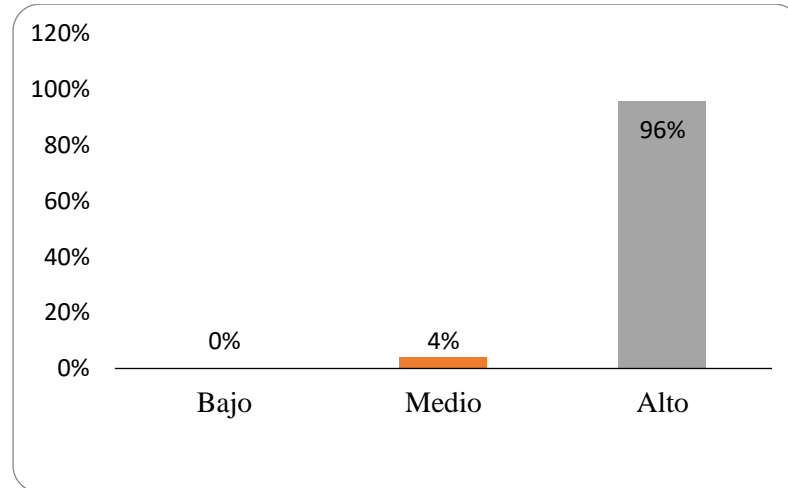


Un 78% de los participantes exhiben un alto comportamiento idealizado, actuando como modelos a seguir, mientras que el 22% tiene un nivel medio y ninguno en nivel bajo.

Consideración Individualizada

Figura 9

Gráfico de barras de consideración individualizada



Un 96% de los participantes muestran un alto nivel de consideración individualizada, reflejando una gran atención a las necesidades de los demás, con solo un 4% en nivel medio y ningún participante en nivel bajo.

Tabla 10

Correlación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional

		VIE	VLT
VIE	Correlación de Pearson	1	0,560**
	Sig. (bilateral)		0
	N	50	50
VLT	Correlación de Pearson	0.560	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	50	50

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

El análisis muestra que la correlación de Pearson entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional es significativa y positiva, con un valor de 0.560** ($p < 0.001$). Esto implica que un mayor nivel de inteligencia emocional está relacionado con una mayor capacidad para ejercer un liderazgo transformacional.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión del control de emociones y la dimensión de motivación inspiracional

		D1V1	D1V2
D1V1	Correlación de Pearson	1	0,179
	Sig. (bilateral)		0,214
	N	50	50
D1V2	Correlación de Pearson	0,179	1
	Sig. (bilateral)	0,214	
	N	50	50

La conexión entre la dimensión del control de emociones de la variable de inteligencia emocional y la dimensión de motivación inspiracional de la variable de liderazgo transformacional es débil y no significativa, con un coeficiente de correlación de $r = 0.179$ ($p = 0.214$). Esto sugiere que la habilidad para gestionar emociones no está estrechamente ligada a la capacidad de inspirar a otros.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión control de emociones y la dimensión de comportamiento idealizado.

		D1V1	D2V2
D1V1	Correlación de Pearson	1	584
	Sig. (bilateral)		0
	N	50	50
D2V2	Correlación de Pearson	,584	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	50	50

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

La relación entre la habilidad para gestionar emociones de la dimensión del control de emociones de la variable de inteligencia emocional y la dimensión de comportamiento idealizado de la variable inteligencia emocional es notablemente positiva y significativa ($r = 0.584^{**}$, $p < 0.001$). Este descubrimiento sugiere que las personas que son efectivas en el control emocional tienden a mostrar comportamientos que otros consideran como ideales.

Tabla 13

La correlación entre la dimensión de control de emociones y la dimensión consideración individualizada.

		D1V1	D3V2
D1V1	Correlación de Pearson	1	0,061
	Sig. (bilateral)		0,673
	N	50	50
D3V2	Correlación de Pearson	0,061	1
	Sig. (bilateral)	0,673	
	N	50	50

La correlación entre la dimensión de control de emociones de la variable de inteligencia emocional y la dimensión consideración individualizada de la variable de liderazgo transformacional es muy baja y no significativa, con un valor de $r = 0.061$ ($p = 0.673$). Esto sugiere que el control de emociones no está asociado de manera significativa con la capacidad de los líderes para atender individualmente a sus seguidores.

Tabla 14

Correlación entre la dimensión de inteligencia interpersonal y la dimensión de motivación inspiracional.

Correlaciones			
		D2V1	D1V2
D2V1	Correlación de Pearson	1	0,186
	Sig. (bilateral)		0,196
	N	50	50
D1V2	Correlación de Pearson	0,186	1
	Sig. (bilateral)	0,196	
	N	50	50

El análisis de la correlación presentada en el documento muestra una relación muy alta entre la dimensión de inteligencia interpersonal de la variable de inteligencia emocional y la dimensión de control de motivación inspiracional de la variable de liderazgo transformacional, con un coeficiente de correlación de Pearson de 186. Esto

indica una fuerte asociación directa entre ambas variables. La significancia bilateral de 196 sugiere que el resultado es estadísticamente significativo, confirmando que esta relación no es producto del azar. Con un tamaño de muestra de 50 para ambas variables, se puede concluir que la correlación observada es fuerte y válida, lo que sugiere que cambios en una variable están consistentemente asociados con cambios en la otra.

Tabla 15

Correlación entre la inteligencia interpersonal y la dimensión de comportamiento idealizado de la variable de liderazgo transformacional.

		D2V1	D2V2
D2V1	Correlación Pearson	de 1	,505**
	Sig. (bilateral)		0
	N	50	50
D2V2	Correlación Pearson	de ,505**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	50	50

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

La relación entre la dimensión de inteligencia interpersonal de la variable de inteligencia emocional y dimensión de comportamiento idealizado de la variable de liderazgo transformacional es considerablemente positiva y significativa ($r = 0.505^{**}$, $p < 0.001$). Esto sugiere que una mayor habilidad para entender a los demás está relacionada con una mayor capacidad para inspirar y motivar a otras personas.

Tabla 16

Correlación entre la inteligencia interpersonal y la dimensión consideración individualizada.

		D2V1	D3V2
D2V1	Correlación de Pearson	de 1	0,21
	Sig. (bilateral)		0,143
	N	50	50
D3V2	Correlación de Pearson	de 0,21	1
	Sig. (bilateral)	0,143	
	N	50	50

La relación entre la inteligencia interpersonal de la variable de inteligencia emocional y la consideración individualizada de la variable de liderazgo transformacional muestra una conexión débil y no significativa ($r = 0.210$, $p = 0.143$). Esto indica que la capacidad para comprender y relacionarse con los demás no está estrechamente vinculada con la capacidad de los líderes para considerar individualmente a sus seguidores.

Tabla 17

La correlación entre la dimensión de autonomía personal y la dimensión motivación inspiracional.

		D3V1	D1V2
D3V1	Correlación de Pearson	1	,448**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	50	50
D1V2	Correlación de Pearson	,448**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	50	50

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

La relación entre la autonomía personal (D3V1) y la motivación inspiracional (D1V2) es significativa y positiva ($r = 0.448^{**}$, $p = 0.001$). Esto indica que la autonomía personal se asocia con una mayor capacidad para motivar a otros.

Tabla 18

La correlación entre la dimensión de autonomía personal y la dimensión comportamiento idealizado

		D3V1	D2V2
D3V1	Correlación de Pearson	1	,327*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	50	50
D2V2	Correlación de Pearson	,327*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).**

La correlación entre la dimensión de autonomía personal de la variable de inteligencia emocional y la dimensión comportamiento idealizado de la variable de liderazgo transformacional es significativa y positiva ($r = 0.327^*$, $p = 0.021$). Este resultado implica que la autonomía personal está relacionada con comportamientos idealizados por otros.

Tabla 19

La correlación entre la dimensión de autonomía personal y la dimensión de consideración individualizada

		D3V1	D3V2
D3V1	Correlación de Pearson	1	,352*
	Sig. (bilateral)		0,012
	N	50	50
D3V2	Correlación de Pearson	,352*	1
	Sig. (bilateral)	0,012	
	N	50	50

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).**

La correlación positiva y significativa entre la dimensión de autonomía personal de la variable de inteligencia emocional y la dimensión de consideración individualizada

de la variable de liderazgo transformacional ($r = 0.352^*$, $p = 0.012$) indica que tener un alto grado de autonomía personal está asociado con una mayor capacidad para considerar individualmente a los seguidores dentro del contexto del liderazgo.

En síntesis, existe una relación generalmente positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, con ciertas dimensiones específicas que muestran conexiones más robustas que otras. Específicamente, la gestión emocional y la autonomía personal emergen como elementos clave en la manifestación del comportamiento idealizado y la generación de motivación inspiracional dentro del contexto del liderazgo transformacional.

Tabla 20

Cuadro resumen de correlaciones

INTELIGENCIA EMOCIONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
	CORRELACIÓN	
	SI	NO
Control de emociones	Comportamiento idealizado	Motivación inspiracional
		Consideración individualizada
Inteligencia interpersonal	Motivación inspiracional	SI
		NO
	Comportamiento idealizado	Consideración individualizada

	SI	NO
	Motivación inspiracional	
Autonomía personal	Comportamiento idealizado	
	Consideración individualizada	

En el cuadro resumen se presentan las correlaciones entre las variables de inteligencia emocional y liderazgo transformacional, junto con sus respectivas dimensiones. Se evidencia que las correlaciones entre estas dimensiones son un punto de partida para desarrollar estrategias orientadas a la mejora. Estas estrategias pueden fundamentarse en los resultados observados para promover avances significativos.

Los resultados obtenidos en este estudio son consistentes con la literatura existente, la cual sugiere que la inteligencia emocional es fundamental para el liderazgo transformacional. Se considera que los líderes con alta inteligencia emocional son más capaces de reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás, lo que les permite inspirar, motivar y guiar a sus equipos de manera más efectiva. La capacidad de empatizar y comprender las necesidades y emociones de los colaboradores contribuye a un entorno de trabajo positivo y colaborativo, esencial para el éxito organizacional.

El hallazgo de una distribución normal en ambas variables permite aplicar métodos estadísticos paramétricos, fortaleciendo la validez de los resultados. La correlación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar la inteligencia emocional de los líderes podrían tener un impacto positivo en su capacidad de liderazgo.

Implicaciones Prácticas

Estos resultados tienen importantes implicaciones prácticas para el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche. Las estrategias para fortalecer la inteligencia emocional

de los líderes deben ser prioritarias, ya que esto no solo mejorará su capacidad de liderazgo, sino que también beneficiará a toda la organización. Programas de formación y desarrollo centrados en la inteligencia emocional pueden ser una herramienta valiosa para lograr este objetivo. Además, estos hallazgos pueden ser útiles para otras organizaciones similares que buscan mejorar su liderazgo y, en consecuencia, su desempeño organizacional.

En resumen, el análisis de los resultados confirma la hipótesis inicial de que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Este estudio proporciona una base sólida para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito del liderazgo organizacional.

7. Estrategias

Tabla 21

Estrategias de Control de emociones para mejorar el Comportamiento idealizado

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Talleres de Arte Terapéutico	Reducir el estrés y fomentar la creatividad mediante actividades artísticas.	Actividades en donde se expresen emociones a través de pintura y escultura, fomentando la autoconciencia.	Facilitador de Arte Terapéutico	Costos asociados a materiales y facilitadores	Se espera que los colaboradores desarrollen una mayor autoconciencia utilizando el arte para expresar sus emociones y mejorar su bienestar emocional.	\$100,00
		Ejercicios grupales posteriores a las actividades artísticas para analizar las emociones expresadas y mejorar la autorregulación.	Facilitador de Arte Terapéutico	Disponibilidad de espacio adecuado		\$500,00
		Sesiones de escultura para que conecten sus emociones a través del tacto moldeando arcilla.	Facilitador de Escultura	Espacio para almacenar y secar las esculturas		\$600,00 \$1.200
Retreats de Creatividad	Fomentar la creatividad, la reflexión y el control emocional en un entorno nuevo.	Sesiones interactivas donde los participantes exploran técnicas de pensamiento lateral y resolución creativa de problemas.	Facilitador de Innovación	Resistencia a pensar fuera de lo convencional y creativo	Se espera que los colaboradores creen un entorno más dinámico e innovador, con equipos más unidos y participantes, conectados con su entorno y compañeros.	\$300,00
		Espacios de actividades co-creativas donde los colaboradores trabajen juntos en proyectos creativos fomentando la empatía y habilidades sociales.	Coordinador de Proyectos Creativos	Logística para la organización del espacio		\$300,00
		Actividades creativas en la naturaleza que incluyen caminatas, meditación y talleres al aire libre para inspirar nuevas ideas.	Instructor de Actividades al Aire Libre	Condiciones climáticas		\$600,00 \$1.200

Tabla 22

Estrategias de inteligencia interpersonal para mejorar la motivación inspiracional

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Escucha Activa	Fomentar la escucha activa para mejorar la comunicación, fortalecer las relaciones y aumentar la motivación del equipo.	Sesiones para mejorar la autoconciencia y habilidades sociales a través del desarrollo de la escucha activa.	Facilitador de Comunicación	Resistencia a cambiar patrones de comunicación	Se espera subir el nivel de inteligencia emocional en los colaboradores fomentando relaciones más constructivas dentro del equipo.	\$500,00
		Ejercicios donde los participantes practican la empatía poniéndose en el lugar de los demás, mejorando sus habilidades sociales.	Facilitador de Dinámicas de Grupo	Resistencia a ser empáticos		\$600,00
		Actividades para practicar la autorregulación y la empatía a través de la entrega y recepción de retroalimentación constructiva.	Coach de Desarrollo Personal	Resistencia a cambiar comportamientos		\$300,00 \$1.400
Resolución de Conflictos	Desarrollar habilidades de resolución de conflictos en el equipo para crear un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.	Talleres para desarrollar habilidades de autorregulación mediante técnicas de mediación y resolución de conflictos.	Coach de Conflictos	Resistencia a enfrentarse a conflictos	Se espera lograr un equipo más unido, capaz de manejar desacuerdos de manera constructiva y comunicarse con asertividad.	\$300,00
		Ejercicios prácticos donde los participantes resuelven conflictos simulados, mejorando la empatía y la autorregulación.	Encargado de Dinámicas de Grupo	Tiempo limitado para practicar		\$400,00
		Talleres diseñados para mejorar las habilidades sociales mediante la práctica de la comunicación asertiva.	Encargado de Comunicación	Diferencias en estilos de comunicación		\$500,00 \$1.200

Tabla 23

Estrategias de inteligencia interpersonal para mejorar el comportamiento idealizado

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Proveer Retroalimentación Constructiva	Crear espacios y oportunidades para que los miembros del equipo colaboren en proyectos creativos.	Talleres para mejorar la autoconciencia y la empatía mediante el desarrollo de técnicas de retroalimentación constructiva.	Encargado de Desarrollo Personal	Resistencia a cambiar comportamientos	Se espera fortalecer las habilidades interpersonales de los	\$300,00
		Actividades grupales donde los colaboradores practiquen la autoevaluación, recibiendo retroalimentación constructiva.	Encargado de Reflexión Personal	Diferencias en niveles de autoconciencia	colaboradores a través de la práctica de la	\$300,00
		Ejercicios donde los colaboradores practiquen la entrega de retroalimentación constructiva, mejorando sus habilidades sociales.	Encargado de Dinámicas de Grupo	Resistencia a recibir retroalimentación constructiva	retroalimentación constructiva.	\$400,00 \$1.000
Implementación de Programas de Mentoría	Desarrollar un programa de mentoría donde los empleados puedan aprender y compartir ideas con mentores experimentados	Talleres guiados por mentores donde los empleados reflexionan sobre sus fortalezas y áreas de mejora mediante test de autoconciencia, diarios y feedback.	Departamento de Recursos Humanos y Mentores.	Resistencia al cambio.	Desarrollo integral de competencias interpersonales, mejorando la autoconciencia, autorregulación, empatía y habilidades sociales para optimizar la comunicación y la colaboración en el entorno laboral.	\$900,00
		Actividades de role-playing supervisadas, donde los empleados practican habilidades sociales y empatía en escenarios de negociación, resolución de conflictos y dinámicas de equipo.	Departamento de Recursos Humanos, Mentores Especializados.	Reacciones negativas.		\$400,00
		Grupos de discusión donde los empleados comparten experiencias y reciben retroalimentación para mejorar la gestión de emociones, la empatía y las relaciones interpersonales.	Departamento de Recursos Humanos, Mentores y Facilitador del Grupo	Desigualdad en la Participación.		\$400,00 \$1.700

Tabla 24

Estrategias de autonomía personal para mejorar la motivación inspiracional

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Desarrollo de la Autoeficacia	Fomentar la creencia en la capacidad propia para alcanzar objetivos y superar desafíos.	Talleres para establecer objetivos mediante visualización, planificación y análisis de fortalezas, debilidades y estrategias.	Departamento de Recursos Humanos y Consultor Externo Especializado.	Tiempo Limitado.	Se espera que los colaboradores aumenten su confianza,	\$500,00
		Coaching individualizado para ayudar a los empleados a enfrentar desafíos, desarrollar un plan de acción y fortalecer la autoconfianza.	Coaches Certificados, Mentores Experimentados y Departamento de Recursos Humanos.	Impacto Temporal.	mejoren competencias clave y promuevan una cultura de apoyo	\$300,00
		Sistema de reconocimiento con premios, menciones y oportunidades de desarrollo para celebrar logros individuales y de equipo.	Departamento de Recursos Humanos.	Costo y Presupuesto.	y reconocimiento.	\$400,00 \$1.200
Fomento del Autocuidado	Promover prácticas de autocuidado que mejoren el bienestar general.	Programa de bienestar con clases de yoga, meditación guiada y talleres sobre manejo del estrés, ofrecidos semanal o mensualmente.	Consultor de Salud y Bienestar y Departamento de Recursos Humanos.	Compromiso personal.	Se espera que los empleados logren un mejor equilibrio entre su vida laboral y personal,	\$300,00
		Capacitaciones centradas en técnicas de resiliencia y autocuidado, incluyendo charlas de expertos en salud mental.	Especialistas en Salud Mental y Departamento de Recursos Humanos.	Resistencia al cambio.	promoviendo la autoconciencia, el control del	\$700,00
		Actividades que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles, días de bienestar y eventos de integración social.	Departamento de Recursos Humanos, Gerente y Supervisores.	Dificultad de Implementación.	estrés y habilidades sociales.	\$300,00 \$1.300

Tabla 25

Estrategias de autonomía personal para mejorar el comportamiento idealizado

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Estimulación de la toma de iniciativa	Animar a los individuos a tomar la iniciativa en proyectos y desafíos para desarrollar habilidades innovadoras.	Proyectos interdisciplinarios que reúnen equipos de diferentes departamentos para crear soluciones innovadoras y fomentar el intercambio de perspectivas.	Departamento de Recursos Humanos y jefes de cada departamento.	Desafíos de Coordinación.	Se espera que los colaboradores adopten una mayor iniciativa en proyectos, desarrollen habilidades innovadoras, colaborativas.	\$600,00
		Sistema de sugerencias para que los empleados propongan ideas de mejora, con incentivos para las más innovadoras y factibles.	Departamento de Recursos Humanos y Gestor del Programa de Sugerencias.	Baja Participación.		\$400,00
		Grupos de interés en innovación donde empleados se reúnen para discutir tendencias, desarrollar ideas y trabajar en proyectos conjuntos.	Líder de Grupo de Interés, Departamento de Recursos Humanos y Miembros del Club.	Compromiso de los colaboradores.		\$500,00 \$1.500
Fortalecimiento de la resiliencia personal	Desarrollar la capacidad para recuperarse y aprender de los fracasos y desafíos.	Talleres sobre técnicas de resiliencia, manejo del fracaso y aprendizaje de desafíos, con ejercicios prácticos y estudios de caso.	Departamento de Recursos Humanos, Facilitador de Talleres de Desarrollo Personal.	Variabilidad en la Aplicación.	Se espera que los empleados fortalezcan su resiliencia, aprendan de fracasos, mejoren su autoconciencia, habilidades sociales y colaboren de manera efectiva.	\$500,00
		Sesiones regulares para analizar fracasos y desafíos pasados, facilitando discusiones sobre aprendizajes y su aplicación futura.	Equipo de Gestión del Conocimiento y Departamento de Recursos Humanos.	Resistencia a la Participación.		\$200,00
		Programa de mentoría para empleados que han enfrentado fracasos, con apoyo de mentores experimentados que ofrecen orientación y comparten estrategias de recuperación.	Mentores y Departamento de Recursos Humanos.	Tiempo y Compromiso.		\$300,00 \$1.000

Tabla 26

Estrategias de autonomía personal para mejorar la consideración individualizada

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	LIMITACIONES	RESULTADOS ESPERADOS	PRESUPUESTO
Desarrollo de Habilidades de Comunicación	Mejorar la capacidad de comunicar ideas de manera clara y efectiva.	Mentoría con expertos en comunicación que ofrecen orientación personalizada, revisión de presentaciones y retroalimentación.	Mentores y Departamento de Recursos Humanos y Gestor de Desarrollo de carrera.	Costo y Tiempo.	Se espera que los colaboradores mejoren su capacidad para comunicar ideas de manera clara y efectiva, aumentando su autoconciencia comunicativa.	\$700,00
		Simulaciones para practicar comunicación en situaciones críticas como conflictos y negociaciones, usando actores o escenarios específicos.	Consultor en Comunicación Crítica, Actores y Departamento de Recursos Humanos.	Resistencia a la participación.		\$400,00
		Formación en comunicación intercultural para mejorar la interacción con colegas y clientes de diversos orígenes culturales.	Especialista en Diversidad e Inclusión y Departamento de Recursos Humanos.	Compromiso de los colaboradores.		\$400,00 \$1.500
Implementación de Prácticas de Autoevaluación y Reflexión	Practicar la autoevaluación regular para identificar áreas de mejora y ajustar estrategias personales.	Los colaboradores revisarán casos recientes de éxito o fracaso, identificarán fortalezas y áreas de mejora, y compartirán reflexiones para recibir retroalimentación.	Departamento de Recursos Humanos y Participantes.	Tiempo Limitado.	Se espera que los empleados desarrollen una mayor autoconciencia y capacidad de autorregulación.	\$600,00
		Los colaboradores realizarán un mapeo de competencias para identificar habilidades actuales y las necesarias para alcanzar sus metas profesionales.	Coach especializado y Departamento de Recursos Humanos.	Acceso a Herramientas.		\$300,00
		Los empleados participarán en sesiones de role-playing con escenarios desafiantes, como conflictos laborales o negociaciones difíciles.	Entrenador de Habilidades Sociales y Departamento de Recursos Humanos.	Realismo Limitado.		\$200,00 \$1.100

8. Impactos

8.1 Impacto Técnico

La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional tienen un impacto significativo en la gestión efectiva de las emociones propias y de los demás, promoviendo un ambiente laboral saludable en el Patronato. Estas habilidades técnicas fortalecen la cohesión, productividad y adaptabilidad de una organización en un entorno empresarial dinámico.

8.2 Impacto Social

Desde el punto de vista social, la inteligencia emocional contribuye a la creación de un clima laboral positivo y la mejora de las relaciones interpersonales. Esto es esencial para la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso, lo cual es importante para el éxito en el patronato. Además, el liderazgo transformacional motiva e inspira a los miembros del equipo, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso.

8.3 Impacto Económico

Económicamente, la implementación de estrategias de inteligencia emocional y liderazgo transformacional puede llevar a una mejora en la productividad y eficiencia organizacional. Un liderazgo que inspira y motiva a los empleados puede resultar en una mayor satisfacción laboral, reducción de la rotación de personal y, en última instancia, una mejor rentabilidad para la organización. Esto se ve reflejado en los beneficios que experimentan tanto los trabajadores como los directores al desarrollar habilidades de inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

Estos impactos resaltan la importancia de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional no solo en el ámbito organizacional, sino también en la mejora de las relaciones laborales y el rendimiento global de la organización.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

Las estrategias de inteligencia emocional propuestas son para fortalecer el liderazgo transformacional en el Patronato de Amparo Social Niño de Isinche. Al implementar técnicas específicas para mejorar la autoconciencia, autorregulación,

empatía y habilidades sociales, los líderes podrán mejorar significativamente su capacidad para inspirar y motivar a sus equipos, lo que se traduce en un entorno laboral más colaborativo y productivo.

La fundamentación teórica ha permitido establecer que la inteligencia emocional es un componente crucial para el liderazgo transformacional. Estudios revisados muestran que los líderes con alta inteligencia emocional son más efectivos en inspirar y motivar a sus equipos, lo que resulta en un mejor desempeño organizacional y una mayor satisfacción laboral entre los empleados.

El diagnóstico realizado mediante cuestionarios ha revelado que los líderes del Patronato de Amparo Social Niño de Isinche poseen un nivel moderado de inteligencia emocional, con fortalezas en la empatía y habilidades sociales, pero con áreas de mejora en la autoconciencia y autorregulación. Esta evaluación ha sido fundamental para identificar las necesidades específicas de formación y desarrollo en inteligencia emocional.

El análisis estadístico ha confirmado una fuerte correlación positiva entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional ($r = 0.560^{**}$, $p < 0.001$). Los líderes con mayores competencias en inteligencia emocional tienden a exhibir comportamientos de liderazgo transformacional más pronunciados, lo que mejora la efectividad del liderazgo y promueve un ambiente organizacional más dinámico y orientado al crecimiento.

9.2 Recomendaciones

Se recomienda la creación de una biblioteca digital o física de recursos sobre inteligencia emocional y liderazgo transformacional, accesible para todos los miembros de la organización. Esta biblioteca debería incluir libros, artículos, estudios de caso y recursos multimedia que los líderes puedan consultar para profundizar su conocimiento y mejorar sus competencias.

La institución debe proponer un programa continuo de capacitación en inteligencia emocional para todos los líderes, con sesiones periódicas de actualización y talleres prácticos. Esto garantizará que las habilidades adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo, promoviendo un liderazgo transformacional sostenido.

Se recomienda la integración de métricas de inteligencia emocional y liderazgo transformacional en las evaluaciones de desempeño de los líderes. Esto permitirá monitorear continuamente el impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo, asegurando que se mantenga un alto nivel de efectividad y promoviendo un desarrollo continuo en estas áreas clave.

Dado que el análisis correlacional muestra una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional con un valor de $r = 0.560$, $p < 0.001$, se recomienda al Patronato de Amparo Social Niño de Isinche enfocar sus esfuerzos en el desarrollo de la inteligencia emocional de sus líderes, estas estrategias avanzadas asegurará el desarrollo continuo de las competencias emocionales de los colaboradores, facilitando un liderazgo transformacional más impactante y promoviendo un entorno organizacional que sea tanto dinámico como cohesionado.

10. Bibliografía Citada

- Albino, M., y Alicia, B. (2021). La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional de los colaboradores del BBVA de la ciudad de Tacna, 2020. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2052>
- Arroyo, A. (2020). Metodología de la investigación en las ciencias empresariales. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12918/5402>
- Ballén, J., & Sánchez, S. (2021). Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17. https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/inteligencia_emocional_desempeno_laboral
- Campoverde, S. (2019). Estrategias para el fortalecimiento de los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/8ba6d483-442e-421e-ab56-5472027dfc75>
- Delgado, A. (2020). 34 ideas que pueden llegar a ser grandes negocios... y que te van a inspirar. Obtenido de *Emprendedores*: <https://www.emprendedores.es/ideasde-negocio/ideas-brillantes-negocio-espacios-coworking-eoi/>
- Díaz, C. (2020). El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02. *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*. <https://www.proquest.com/openview/36d609376b6ae9393bc19e05be356f9a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Ganuzza, C. (2021). COVID-19: Crisis e Incertidumbre. *Revista Scientific*. Obtenido de *Revista Scientific*. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/587
- García, F. (2024). Capítulo 1 Identificación del tipo de inteligencia de los alumnos de una escuela de negocios. En *INVESTIGACIONES SOBRE EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA TECNOLOGÍA*, 1. (pág. 194). Nopaltepec, Estado de México: Presidente del Consejo Editorial. <https://revistas.usal.es/tres/index.php/eks/article/view/31942>
- Germán Di Trolio. (Julio de 2019). *Gestión del talento y liderazgo. Ideas para la mejora en Pymes argentinas*. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_07.pdf
- George, D., & Mallery, P. (2019). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.

- Goleman, D. (1998). *Componentes de la Inteligencia emocional*. Barcelona: kairós.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3123>
- Gonzales, J. (2021). *Research Desing and Methodology*. Obtenido de:
<https://doi.org/10.3390/edificios11100491>
- Heshiki, K., & Ordóñez, J. (2024). El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653273>
- Huamán, M. (2021). Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital nacional Dos de Mayo Lima 2019.
https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6707/TESES_MAESTRIA_HUAM%c3%81N_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, E., Hincapié, S., & Zuluaga, Y. (2017). Dimensions of transformational leadership and organizational learning capability in SMEs. *Revista Espacios*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/31097>
- Mera, K. (2021). "El liderazgo y su importancia en las organizaciones". Obtenido de Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. :
<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>
- Maritza, M. (2022). Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110164>
- Mejía, S. (2007). *LIDERAZGO A TRAVES DE LA HISTORIA*. Obtenido de Universidad Tecnológica de Pereira.:
file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LiderazgoATravesDeLaHistoria-4808064.pdf obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Mercadé, A. (2019). Los 8 tipos de inteligencia según Howard Gardner: la teoría de las inteligencias múltiples. 1 - 7.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2943>
- Mogollones, P., & Mirna, M. (2022) Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en docentes de una Universidad de Ecuador. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110164>

- Montanyá, O. (2021). El 2021 pide altas dosis de optimismo. Obtenido de lavanguardia:
<https://www.lavanguardia.com/economia/20210109/6162819/2021>
- Moreno, R. (2020). El liderazgo transformacional. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*.
<https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/22>
- OMS. (2021). Acción sanitaria en las crisis humanitarias. Obtenido de OMS:
<https://www.who.int/hac/crisis/es/>
- Prieto, M. (2014). Inteligencias múltiples. 78. Obtenido de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/49225067.pdf>
- Reina, I. (2009). La inteligencia emocional en el proceso de enseñanza - aprendizaje: concepto y componentes. *Inteligencia Emocional*, 14.
https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_14/INMACULADA_RODRIGUEZ_1.pdf
- Rodríguez, A. (2015). La Inteligencia Emocional Y Su Impacto En El Liderazgo. *Universidad Pontificia Comillas Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4518>
- Sumba, R., & Bustamante, S. (2022). *Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes*. Obtenido de
file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LiderazgoEmpresarialComoFactorDeDesarrolloDeLasPym-8383376.pdf
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383376>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad. *Inteligencia Emocional*, 9(3), 185-211.
https://resources.inei.edu.mx/pdfRecursos/1628798551_Inteligencia%20Emocional.pdf
- Soto, A. (2021). *Tipos de liderazgo y su función dentro de las organizaciones*. Obtenido de Evidencias Educativas Que Mejoran EL Mundo:
<https://amieedu.org/actascimie21/wp-content/uploads/2022/01/Ana-Luz-Ramos-Soto.pdf>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9472675>
- Swarooprani. K. (2022). An Study of Research Methodology. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology*.
<https://doi.org//10.32628/IJSRSET2293175>
- UNCTAD. (2021). La economía creativa tendrá su momento en el año 2021. Obtenido de unctad: <https://unctad.org/es/news/la-economia-creativa-tendra-sumomento-en-el-ano-202140659695-47>

- Universia. (2019). Desarrollo personal: definición, educación e importancia. Obtenido de universia:
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacionacademica/desarrollo-personal-definicion-educacion-e-importancia-1167409.html>
- Urzola, M. (2020). Métodos inductivos, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 3(1), 36-42. Obtenido de:
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/650/6503406006/>
- Valverde, R., & Gago, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5728-5756.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.720
- Vatal, L., Otero, V., & Gaeta, M. (2020). La empatía docente en educación preescolar: un estudio con educadores mexicanos. Obtenido de scielo:
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022020000100546&lng=en&nrm=iso
- Vasquez, K. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en mujeres con cargos directivos de una universidad privada de Chiclayo*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/35139>
- Vizcarra, M. (2020). Marco macroeconómico multianual 2021-2024. Lima: Presidente de la República. Obtenido de mef:
https://www.mef.gob.pe/pol_econ/marco_macro/MMM_2021_2024.pdf

11. Anexos

Anexo 1

Tabla de nivel y porcentaje de inteligencia emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	8	16%
Alto	42	84%
Total	50	100%

Anexo 2

Tabla de nivel y porcentaje de liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	10	20%
Alto	40	80%
Total	50	100%

Anexo 3

Nivel y porcentaje de control de emociones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	3	6%
Alto	46	92%
Total	50	100%

Anexo 4

Nivel y porcentaje de inteligencia interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	20	40%
Alto	27	54%
Total	50	100%

Anexo 5

Nivel y porcentaje de autonomía personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	11	22%
Alto	39	78%
Total	50	100%

Anexo 6

Nivel y porcentaje de motivación inspiracional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	37	74%
Alto	13	26%
Total	50	100%

Anexo 7

Nivel y porcentaje de comportamiento idealizado

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	11	22%
Alto	39	78%
Total	50	100%

Anexo 8

Nivel y porcentaje de consideración individualizada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	2	4%
Alto	48	96%
Total	50	100%

3.- ¿Considero que soy capaz de respetar a los demás?					
4.- ¿Considero que intento no herir los sentimientos de las personas?					
5.- Considero que me agrada hacer cosas para los demás?					
6.- ¿Considero que sé cuándo la gente está molesta, aún, cuando no dicen nada?					

Dimensión: Inteligencia interpersonal	Indicadores: Compresión de sí mismo, Asertividad, Autoconcepto, Autorrealización				
7.- ¿Considero que es fácil decirle a la gente cómo me siento?					
8.- ¿Considero que puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos?					
9.- ¿Considero que puedo describir fácilmente mis sentimientos?					
10.- ¿Considero que es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos?					
11.- ¿Considero que me es difícil hablar de mis sentimientos a los demás?					
Dimensión: Autonomía personal	Indicadores: Solución de problemas, Prueba de realidad, Flexibilidad.				
12.- ¿Considero que intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles?					
13.- ¿Considero que es fácil para mí comprender las cosas nuevas?					
14.- ¿Considero que no me doy por vencido ante un problema hasta que lo resuelvo?					
15.- ¿Considero que puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero?					

16.- ¿Considero que aún, cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido?					
VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
Dimensión: Motivación inspiracional	Indicadores: Optimismo en actividades, Decisiones para el bienestar.				
1.- ¿Considero que soy capaz de mejorar mis capacidades?					
2.- ¿Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros?					
3.- ¿Considero que el trato en la entidad es individual más que como miembro de un grupo?					
4. ¿Considero que la entidad dedica tiempo para capacitar a los colaboradores?					
5.- ¿Considero que soy una persona desorganizada en cuanto al orden de prioridades?					
Dimensión: comportamiento idealizado	Indicadores: Ideas innovadoras, Desarrollo de creatividad, Manejo de situación.				
6.- ¿Considero que tengo diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas?					
7.- ¿Considero que es irrelevante cambiar o mejorar si las cosas marchan de acuerdo con lo planeado?					
8.- ¿Considero que veo los problemas desde muy distintos ángulos?					
9.- ¿Considero que una vez fijados los propósitos no intervenir hasta que se produzcan los resultados?					

Dimensión: Consideración individualizada	Indicadores: Desarrollo personal, Manejo empático, Claridad en sus propuestas.
---	---

10.- ¿Considero que mi desarrollo personal ha mejorado desde que ingrese a la entidad?					
11.- ¿Considero que mi nivel de desarrollo personal es el adecuado para ejercer mis funciones?					
12.- ¿Considero que soy empático al tratar con las personas?					
13.- ¿Considero que mis propuestas son claras?					

MUCHAS GRACIAS

"Tu sinceridad al completar esta encuesta es fundamental para el éxito de mi investigación.

Cada respuesta es un paso hacia adelante en la búsqueda del conocimiento.

Agradezco sinceramente tu tiempo y esfuerzo, ¡tu contribución es invaluable para este estudio!